

Louvain School of Management

**Les facteurs individuels, sociétaux et
organisationnels de la sous-représentation des
femmes en finance et le rôle de l'éducation
financière dans la réduction de ces inégalités**

Auteure : Grey Ysaline
Promotrice : Professeure Demeyère Caroline
Année académique 2024-2025
Travail de fin d'études (TFE) en vue d'obtenir le titre de
Ingénieur de gestion à finalité en Innovation Management

Remerciements

J'ai eu la chance de prendre part à des discussions des plus enrichissantes tout au long des différentes phases nécessaires à la rédaction de ce mémoire.

Je suis profondément reconnaissante à l'égard de ma promotrice, la Professeure Caroline Demeyère, dont la confiance, la disponibilité ainsi que les conseils judicieux m'ont été essentiels.

Je tiens également à exprimer ma gratitude à tous ceux qui ont accepté de partager leurs connaissances et expériences. Qu'il s'agisse d'experts dans le domaine ou de simples proches, votre aide a été inestimable.

Un dernier hommage à ma mère ainsi qu'à mon frère, sans qui rien n'aurait été possible.

Résumé :

Les secteurs financier et boursier, bien que cruciaux pour l'économie mondiale, souffrent d'une sous-représentation significative des femmes à tous les niveaux, qu'il s'agisse de leur faible présence dans les postes à responsabilité ou de leur moindre implication dans l'investissement boursier. Cette sous-représentation comporte des conséquences économiques et sociales évidentes, dont il importe d'en identifier la cause. À travers une approche pluridisciplinaire mêlant sociologie, psychologie sociale et économie comportementale, nous tenterons de mettre en lumière l'impact des stéréotypes de genre, des biais implicites et de l'auto-censure sur les trajectoires professionnelles et les décisions financières des femmes.

Après avoir dégagé les facteurs individuels, sociétaux et organisationnels contribuant à la sous-représentation des femmes en finance, l'étude se propose d'explorer une solution, en répondant à la question de recherche « *Comment l'éducation financière peut-elle faciliter l'inclusion des femmes dans le secteur financier ?* ».

L'accent est donc mis sur le rôle central de l'éducation financière comme levier d'émancipation, de confiance en soi et d'inclusion. Pour comprendre ces dynamiques, l'étude mobilise une méthodologie qualitative basée sur un questionnaire diffusé en ligne (70 répondant·es) et cinq entretiens semi-directifs menés auprès de professionnel·les du secteur.

Les résultats révèlent une combinaison de freins individuels, organisationnels et sociétaux, mais également une forte demande de la part des femmes pour des dispositifs pédagogiques plus accessibles, concrets et adaptés. L'étude ébauche enfin quelques recommandations pour favoriser une finance plus inclusive et égalitaire.

UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN
Louvain School of Management

Place des Doyens, 1 bte L2.01.01, 1348 Louvain-la-Neuve
Boulevard Emile Devreux 6, 6000 Charleroi, Belgique
Chaussée de Binche 151, 7000 Mons, Belgique
www.uclouvain.be/lsm

Table des matières

1	Introduction.....	1
1.1	Contexte et pertinence du sujet de recherche	1
1.2	Question de recherche.....	2
1.3	Méthodologie	3
1.4	Structure.....	4
2	Revue de littérature	5
2.1	Constat	5
	<i>Historique et évolution du rôle des femmes dans la finance</i>	<i>5</i>
	<i>Présence des femmes.....</i>	<i>6</i>
2.2	Les biais cognitifs/sociaux et les stéréotypes de genre	9
	<i>L'influence des stéréotypes dès l'éducation</i>	<i>9</i>
	<i>Biais implicites et auto-censure chez les femmes.....</i>	<i>10</i>
2.3	Facteurs individuels expliquant la sous-représentation des femmes dans le secteur financier.....	10
	<i>Aversion au risque et prise de décision financière</i>	<i>10</i>
	<i>Différences de style de leadership et de négociation.....</i>	<i>12</i>
	<i>Influence du manque de rôles modèles.....</i>	<i>13</i>
2.4	L'éducation financière : définition et importance	14
	<i>Qu'est-ce que l'éducation financière ?.....</i>	<i>14</i>
	<i>Importance.....</i>	<i>16</i>
	<i>Lien entre éducation financière et participation au marché</i>	<i>16</i>
	<i>Plateformes et outils accessibles pour améliorer la littératie financière des femmes</i>	<i>18</i>
	<i>Initiatives pour encourager les enfants à s'intéresser à la finance dès le plus jeune âge.....</i>	<i>19</i>
3	Méthodologie de la recherche	21
3.1	Approche méthodologique.....	21
3.2	Sélection des participants	21
3.3	Entretiens qualitatifs	23
3.4	Questionnaire en ligne	23
3.5	Analyse des données	24
3.6	Limites de la méthode	24
4	Résultats et analyse des entretiens.....	26
4.1	Synthèse des témoignages et perceptions	26
	<i>Questionnaire en ligne</i>	<i>26</i>
	<i>Entretiens</i>	<i>28</i>
4.2	Compréhension du phénomène	30
	<i>Une exclusion à plusieurs facettes.....</i>	<i>30</i>
	<i>Une construction sociale.....</i>	<i>31</i>
	<i>Facteurs individuels</i>	<i>32</i>
	<i>Facteurs organisationnels</i>	<i>33</i>
	<i>Facteurs sociétaux.....</i>	<i>33</i>
4.3	Rôle de l'éducation financière	34
5	Conclusion	36

5.1	Résumé	36
5.2	Recommandations	37
5.3	Apports du mémoire.....	38
5.4	Limites du mémoire.....	38
5.5	Suggestions pour de plus amples recherches	40
	<i>Bibliographie</i>	<i>41</i>
	<i>Annexes</i>	<i>49</i>
	<i>Annexe 1 : Formulaire en ligne</i>	<i>49</i>
	<i>Annexe 2 : Guide d'entretiens semi-directifs.....</i>	<i>56</i>
	<i>Annexe 3 : Réponses intéressantes au formulaire en ligne</i>	<i>57</i>
	<i>Femmes</i>	<i>57</i>
	<i>Hommes</i>	<i>65</i>
	<i>Annexe 4 : Retranscription des entretiens</i>	<i>74</i>
	<i>Premier entretien</i>	<i>74</i>
	<i>Deuxième entretien</i>	<i>79</i>
	<i>Troisième entretien</i>	<i>87</i>
	<i>Quatrième entretien</i>	<i>97</i>
	<i>Cinquième entretien</i>	<i>103</i>

1 Introduction

1.1 Contexte et pertinence du sujet de recherche

Depuis plusieurs décennies, les secteurs financier et boursier demeurent largement dominés par des hommes. Lorsque l'on examine de plus près la hiérarchie des entreprises financières, nous pouvons observer une sous-représentation croissante des femmes à mesure que l'on gravit les échelons : c'est le célèbre « plafond de verre », qui désigne cette barrière invisible empêchant les femmes d'accéder aux postes de haute direction. En 2020, sur 460 entreprises dans 37 pays différents, les femmes ne représentaient que 20% des comités exécutifs et 23% des conseils d'administration (Clempner & Moynihan, 2020). À cela vient s'ajouter le phénomène de la ségrégation sexuée horizontale, là où « *la spécialisation des positions et des trajectoires repose sur le sexe de ceux qui les occupent* », les femmes sont donc plus nombreuses dans les métiers financiers les moins bien rémunérés (Blair-Loy, 1999 ; Roth, 2003). Bien que des progrès aient été réalisés en matière d'égalité professionnelle, les métiers de la finance ne restent que trop peu occupés par celles-ci (Lagarde, 2025). Les obstacles entravant la participation à l'économie auxquels 3,9 milliards d'entre elles peuvent faire face en sont à la fois juridiques, systémiques et culturels (Banque mondiale, 2024). Cette inégalité s'étend également à la participation des femmes aux marchés financiers en tant qu'investisseuses individuelles. Les femmes investissent moins que les hommes, prennent moins de risques financiers et déclarent avoir moins de confiance en leurs compétences (AMF, 2023).

Il est essentiel de rappeler que l'accès des femmes au monde de la finance représente une avancée sociale et sociétale relativement récente : en France, par exemple, ce n'est que depuis 1965 qu'elles ne doivent plus demander l'accord de leur mari ou de leur père pour ouvrir un compte bancaire (Gaspard, 2002). Aujourd'hui, l'accès des femmes à des postes financiers à hautes responsabilités ainsi que leur participation aux marchés boursiers témoignent d'un réel progrès grâce aux diverses actions menées, aux signatures de chartes, des labellisations, aux accords depuis 20 ans (Di Paola & Epiphane, 2020), mais celui-ci reste encore trop faible. Comprendre ces dynamiques est essentiel non seulement pour promouvoir une meilleure inclusion, en identifiant les potentiels freins, et pour libérer un potentiel économique encore trop sous-exploité. Cette marginalisation représente en effet un manque

à gagner majeur pour l'économie mondiale car la négligence de certains talents féminins nuit fortement à la croissance (Baerlocher et al., 2021).

1.2 Question de recherche

Dans un contexte où la diversité ainsi que l'inclusion deviennent des enjeux majeurs pour la société et les entreprises, il est essentiel de s'interroger sur les facteurs ou mécanismes qui freinent encore l'ascension des femmes dans le monde de la finance et de l'investissement. La sous-représentation féminine pose question tant sur le plan des structures économiques que des normes sociales et culturelles. Parmi les leviers susceptibles de réduire ces inégalités, l'éducation financière apparaît comme un outil central, à la fois préventif et émancipateur. Ce mémoire propose de s'intéresser à la transformation de ces normes par une focalisation sur l'éducation financière.

L'éducation financière peut être définie selon trois composantes : (1) la connaissance financière ; (2) l'attitude financière ; et (3) le comportement financier (OECD, 2013).

- (1) La connaissance financière est importante afin de permettre à l'individu de comprendre des concepts économiques, de comparer des produits financiers et prendre des décisions financière éclairées.
- (2) L'attitude reflète les préférences personnelles et le rapport à l'argent qui pourraient conduire l'individu à privilégier le court terme sur le long terme.
- (3) Le comportement financier, dicté par la personnalité de l'individu, pourrait le conduire à un comportement négligeant. Il désigne donc la manière dont l'individu applique les connaissances et attitudes.

Cette recherche est d'autant plus actuelle que les femmes, bien qu'ayant gagné en autonomie économique, continuent à se heurter à des obstacles structurels, à des biais implicites et à un manque de confiance souvent ancré dès l'enfance.

L'étude des facteurs cognitifs, sociaux et institutionnels à l'origine de cette sous-représentation, ainsi que l'analyse du rôle de l'éducation financière dans la réduction de ces inégalités, permettent non seulement de mieux comprendre les racines du problème, mais aussi d'identifier des solutions concrètes, croisées aux politiques publiques, de l'enseignement et du monde professionnel. Plusieurs dimensions méritent une attention particulière. D'une part, l'influence persistante des stéréotypes de genre et des biais cognitifs peut limiter l'intérêt des femmes envers des carrières financières et affaiblir leur capacité

décisionnelle en raison d'un manque de confiance en elles. D'autre part, l'accès insuffisant et inégal à l'éducation financière dès l'enfance se voit rarement compensé à l'âge adulte et se poursuit par la suite. Cet écart perçu au niveau des compétences ne fait donc que se creuser. De plus, l'environnement éducatif et/ou professionnel dans lequel les femmes évoluent joue également un rôle important pour leur confiance en elles : des initiatives telles que le mentorat, la formation continue et le parcours pédagogique adapté peuvent contribuer à renforcer l'implication des femmes. Enfin, la présence de modèles inspirants ainsi que la mise en place de politiques inclusives en matière de recrutement, promotion et culture organisationnelle sont des leviers essentiels pour favoriser un engagement durable des femmes dans la finance.

Ce mémoire tentera donc d'explorer cette réflexion en posant la question de recherche suivante : « *Comment l'éducation financière peut-elle faciliter l'inclusion des femmes dans le secteur financier ?* ».

1.3 Méthodologie

Afin de répondre à cette question de recherche, ce mémoire s'appuie sur une approche qualitative. Cette méthodologie est particulièrement pertinente pour comprendre en profondeur les représentations, perceptions et expériences de acteurs concernés ainsi qu'ouvrir sur de potentielles pistes d'amélioration (Creswell, 2012).

Un ensemble d'informations a donc pu être récolté grâce à des recherches documentaires, comprenant des rapports institutionnels, des publications académiques, des travaux de recherche et articles de presse spécialisés dans le but de les contextualiser et de les inscrire dans le débat actuel. Un questionnaire en ligne a également été diffusé sur les réseaux sociaux, auquel ont répondu 70 personnes, afin d'explorer les attitudes face à la finance, le niveau de littératie financière perçue, les obstacles rencontrés ainsi que de potentielles pistes envisagées. Enfin, des entretiens semi-directifs menés auprès de cinq personnes travaillant dans le monde de la finance ont permis d'approfondir la question de recherche et de recueillir des récits sur leurs parcours, des points de vue variés et des opinions sur le rôle et la manière de mener à bien l'éducation financière.

En croisant ces trois sources, nous obtenons une compréhension plus complète qui vient enrichir l'analyse des mécanismes tout en identifiant des leviers d'action concrets.

1.4 Structure

Ce mémoire débute par une revue de littérature permettant de synthétiser les recherches scientifiques antérieures et fournissant un aperçu pertinent des concepts fondamentaux. Cette première partie définit les notions clés, telles que l'éducation financière, les biais cognitifs ou encore les stéréotypes de genre, tout en contextualisant la problématique dans son ancrage historique, social et économique. La deuxième partie est quant à elle consacrée à la méthodologie adoptée pour répondre à la question de recherche. Elle présente les choix méthodologiques ainsi que les outils mobilisés. Ensuite, la troisième partie expose les résultats obtenus à l'issue de diverses enquêtes. Celle-ci met donc en lumière les perceptions, obstacles et leviers identifiés en croisant les différentes informations des recherches et des entretiens. Enfin, la dernière partie propose une discussion des résultats à la lumière du cadre théorique tout en revenant sur les apports du travail et ses limites, afin de dégager d'éventuelles pistes de recherche.

2 Revue de littérature

2.1 Constat

Historique et évolution du rôle des femmes dans la finance

Loin d'être un phénomène récent, la marginalisation des femmes dans le monde financier trouve ses racines dans l'histoire des institutions bancaires et économiques. La finance a longtemps été un domaine réservé exclusivement aux hommes. Et ce pour de multiples raisons familiales et sociétales, comme l'absence d'éducation ou le rôle réservé aux femmes dans le ménage. La Bourse de Paris, créée en septembre 1724, interdisait la présence de femmes jusqu'en 1967 (FranceArchives, 2024). Certaines d'entre elles furent toutefois employées dans le secteur bancaire dès 1880, mais uniquement au sein du service administratif. C'est en 1901 que la première femme belge, Paula Doms, entre à la CGER (ancien nom de Fortis) au service actuariat. Statuée comme étant agent hors cadre, elle demeurera pendant 19 ans la seule femme dans cette banque (BNP Paribas Fortis, 2017), ce qui témoigne de l'extrême lenteur du changement. En France, ce n'est qu'en 1965 que les femmes obtiennent le droit d'ouvrir un compte bancaire sans l'autorisation de leur mari, et avant cette émancipation économique, leur participation bancaire se voyait donc exclue légalement (Gaspard, 2002).

Avant les premiers mouvements féministes et les guerres du début du XXe siècle, les femmes étaient exclues du travail salarié rémunéré et avaient un accès plus limité à l'éducation, notamment mathématique et économique, que les hommes. En l'espace d'un an après la Première Guerre mondiale, la Société Générale recrute 130 femmes, faisant grimper leur part à 14% de l'effectif total, marquant ainsi une avancée majeure dans leur intégration professionnelle (BNP Paribas Fortis, 2017).

Après des siècles d'exclusion, l'entrée progressive des femmes dans les institutions financières reste toutefois marquée par des obstacles symboliques et concrets, encore visibles aujourd'hui. Le 7 mars 2017, une statuette féministe arrive sur le parvis du New York Stock Exchange, face au « Charging Bull » de Wall Street. A l'allure frondeuse, cette petite fille se nomme « Fearless Girl » de l'artiste Kristen Visbal. Défiant le symbole de force, de pouvoir et d'espoir du peuple

américain après le krach boursier de 1987, celle qui ne devait rester qu'une semaine a pourtant suscité énormément de débats¹.

L'exclusion institutionnelle des femmes des postes financiers pendant plus de deux siècles contribue encore aujourd'hui à une sous-représentation concrète dans les hauts postes de décisions financières. Le concept de plafond de verre est souvent mentionné pour expliquer les limites de l'ascension hiérarchique des femmes (Sorgato, 2025). Celui-ci part du principe qu'elles peuvent progresser dans la hiérarchie d'une entreprise mais que leur ascension reste limitée à un certain seuil. Une étude belge (Baert, De Pauw et Deschacht, 2016) a conceptualisé un autre phénomène : le « plancher collant ». Cette métaphore illustre les difficultés rencontrées par les femmes à se détacher de leurs fonctions d'entrée au sein de leur organisation et qui resteraient comme « collées » à leurs emplois subalternes. Les hommes quant à eux avanceraient plus rapidement et rencontreraient moins ce problème (Baert, De Pauw et Deschacht, 2016).

Présence des femmes

Selon le rapport de 2023 de l'AFB, les femmes représentent 56,7% des salariées du secteur bancaire (182 000 personnes) et un cadre sur deux est une femme (Association Française des Banques, 2025). Cette parité apparente dans les postes d'encadrement masque cependant une réalité : plus on monte dans la hiérarchie financière, moins les femmes sont représentées, notamment aux postes de direction générale ou dans les comités exécutifs. Ces obstacles résultent de biais inconscients, de discriminations systémiques et de normes culturelles profondément ancrées. Ce constat peut s'appliquer à d'autres minorités également confrontées à des freins systémiques (Novethic, 2025), comme les personnes issues de l'immigration ou en situation de handicap, avec des identités sociales qui peuvent bien sûr se combiner.

En France, la loi Rixain est venue donner un coup d'accélérateur à l'égalité économique et professionnelle, en imposant des quotas pour les entreprises de plus de 1000 salariés : elle exige un minimum de 30% de femmes aux postes à plus haute responsabilité d'ici le premier mars

¹ Voir sur le sujet : TV5 Monde. (2022). *La « fillette sans peur », un symbole féministe qui dérange au cœur de Wall Street ?*. TV5 Monde. <https://information.tv5monde.com/terriennes/la-fillette-sans-peur-un-symbole-feministe-qui-derange-au-coeur-de-wall-street-200781>

2027, et 40% pour 2030 à la même date (Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, 2022).

Au niveau de la gestion des hedge funds, le taux de représentativité des femmes a baissé ces dernières années pour atteindre une proportion de 2,74% en 2023, alors que les prévisions des chercheurs laissaient envisager une hausse de la féminisation. La baisse de ce taux s'explique par le fait que de moins en moins de femmes semblent enclines à créer de nouveaux hedge funds (3,11% pour les gérantes contre 5,35% pour les gérants) (Naya & Tuchschemind, 2024). Les raisons qualitatives de cette faible présence, bien que difficiles à démontrer selon les chercheurs, seraient certaines caractéristiques de l'univers des hedge funds. Celui-ci se veut intangible, impalpable, nécessitant d'être actif 24/7 et solitaire, soit des objectifs entrepreneuriaux et de carrière et des façons de travailler socialement attribués aux hommes. Cet univers attirerait donc moins les femmes en termes de gestion de leur temps, puisqu'elles sont encore davantage assignées aux activités de soin dans la sphère domestique et familiale. Les femmes sont décrites comme manquant d'initiative ou d'agressivité, de prise de risque, préféreraient travailler moins, en communauté, en privilégiant la finalité de ce qu'elles font (Naya & Tuchschemind, 2024). Ce faible taux de femmes à la tête des hedge funds illustre la persistance de barrières culturelles ainsi que structurelles, notamment liées aux exigences de disponibilité constante et à la survalorisation de traits perçus comme masculins.

Du côté du CAC 40, celui-ci compte seulement quatre entreprises dirigées par des femmes (Catherine MacGregor d'Engie, Christel Heydemann d'Orange, Hinda Gharbi de Bureau Veritas et Estelle Brachlianoff de Veolia). Cette proportion commence seulement à s'élever, ceci étant une conséquence positive de la loi Rixain.

Voici un résumé du taux femmes-hommes issu du DEU des 40 entreprises du CAC40 de 2024:

Instances de gouvernance	Total	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
Président-Directeur Général	12	12	0	0,00%
Président	28	26	2	7,14%
Directeur Général	28	25	3	10,71%
Membres des conseils d'administration	566	311	255	45,05%
Membres des comités exécutifs	543	388	155	28,55%

Table 1 : Résumé du taux de femmes et hommes issu du DEU des 40 entreprises du CAC40 de 2024 (SKEMA Business School, 2025)

Cette faible proportion illustre donc le concept de « leaky pipeline » (littéralement tuyau percé) qui est un phénomène selon lequel à mesure que l'on progresse dans la hiérarchie d'une organisation, la présence féminine diminue progressivement, les femmes étant évincées à chaque niveau (Buckles, 2019). Ce concept complète le plafond de verre en insistant sur la perte des talents à chaque étape et le dysfonctionnement (la fuite) non réparé dans l'organisation.

D'après le rapport 2023-2024 de Women In Finance, le secteur financier comptait 52,9% de femmes en Belgique. Ce chiffre peut paraître équitable, mais il s'explique par la « loi quotas », dont l'objectif est de tendre vers plus de parité. Et malheureusement, cette parité diminue à mesure que le poste est considéré comme plus « important ». En effet, nous pouvons y lire : « *Au niveau du middle management, soit les cadres moyens, la part des femmes est actuellement de 46,9%. En ce qui concerne le senior management (niveau juste en dessous du comité exécutif), cette part est de 33,2%. Au sein des comités exécutifs, on compte 25,7% de femmes, tandis que les conseils d'administration, niveau le plus élevé de la gouvernance, comptent 27,7% de profils féminins. À la tête des entreprises financières, seuls 16% des CEO sont des femmes.* » (Vlassenbroek, 2024).

Dans la série des concepts sociologiques qui entravent la carrière des femmes et qui permettent d'expliquer cette sous-représentativité des femmes dans les postes à responsabilités figure le concept de « falaise de verre ». Celui-ci désigne le phénomène selon lequel les femmes accèderaient à des postes de leadership en période de crise, principalement pour gérer des situations difficiles. Une fois la stabilité rétablie, elles se verront souvent écartées ou remplacées (Brassard-Lecours, 2021). On leur confierait ainsi des postes à situation risquée où santé financière, réputation, relations internes et avenir de l'organisation sont en péril. Les femmes appelées à la rescousse sont par conséquent sujettes à assumer le naufrage et risquent d'entacher leur crédibilité sur le long terme. Ce fut le cas pour Marissa Mayer, nommée CEO de Yahoo en pleine tempête financière et à qui l'on a attribué l'échec du redressement de l'entreprise. Ce phénomène met en lumière deux catégories de qualités en matière de leadership. Les premières sont dites « communautaires » : l'écoute, la sensibilité, la compassion, la tendresse et l'empathie, davantage associées au genre féminin. Les secondes sont appelées « agentiques » : la détermination, l'agressivité, l'ambition, l'indépendance, l'estime de soi, plutôt associées au genre masculin (Saint-Michel, 2010).

L'ascension des personnes avec les qualités perçues comme féminines sera donc plus probable en situation financière périlleuse que dans un contexte serein (Kulich, 2015).

2.2 Les biais cognitifs/sociaux et les stéréotypes de genre

L'influence des stéréotypes dès l'éducation

En 2024, l'association « Elles bougent », en partenariat avec l'institut OpinionWay, a réalisé une enquête auprès de 6125 femmes, travaillant dans le secteur de la finance, afin de prendre la mesure des obstacles auxquels celles-ci sont confrontées. Les constats sont les suivants : aussi bien à l'école qu'en entreprise, les filles et les femmes, sont désincitées, peu encouragées voire découragées de se diriger vers des branches scientifiques et techniques. A contrario, elles sont poussées vers des filières vues comme non techniques, associées à des compétences relationnelles vues comme « naturelles » pour les femmes (administratif, prendre soin), moins valorisées socialement et économiquement.

Même si les filles ont en moyenne de meilleurs résultats en mathématiques que les garçons, celles-ci ne se dirigent pas prioritairement vers des filières scientifiques. Il ne s'agit pas seulement d'une dissuasion externe, car les filles pratiquent une auto-sélection négative, se convainquant que ce genre de filière n'est pas fait pour elles. Ces disciplines sont construites socialement comme masculines, l'exclusion des filles est donc intériorisée chez elles (Duru-Bellat, 2004). Les notes obtenues n'aident nullement à surpasser cela et à accroître leur confiance en elle. L'effet Pygmalion en est aussi une cause (Meilleur, 2020). Celui-ci désigne l'effet des attentes que les professeurs ont concernant chaque élève sur les performances de ceux-ci. Les professeurs adoptent, le plus souvent de façon inconsciente, un comportement différent selon l'élève qu'ils ont en face d'eux et ont dès lors des attentes semblent influencer les performances directes des élèves. Les professeurs attendraient généralement des garçons qu'ils soient meilleurs dans les branches scientifiques que littéraires, plus individualistes, et excuseraient des notes plus faibles dans cette dernière. En revanche, pour les filles, ce serait l'inverse (Meilleur, 2020).

Cette auto-censure et ces biais intériorisés pendant la scolarité influencent directement les choix de spécialisation, et plus tard les trajectoires dans le secteur financier. Par exemple, les femmes représentent 12,5% des gestionnaires de portefeuille dans le monde en 2024 (Newlands, 2024). L'étude de l'IAE (Mignot-Gérard et al., 2013) a également analysé entre 2008 et 2011, sur un échantillon de 119 individus, la différence de proportion de femmes entre les gestionnaires de patrimoine et les gestionnaires de portefeuille. Il se fait qu'il y a plus de femmes (46%) pour la gestion de patrimoine que pour la gestion de portefeuille (24%). Ces différences s'expliquent

par les choix des jeunes à l'école, les filles se dirigeant plus facilement vers le droit et les politiques fiscales que vers les instruments de gestion de portefeuille et des diagnostics des marchés financiers, ceux-ci étant considérés comme plus « masculins ». Les filles préfèrent choisir des spécialisations littéraires, humaines et les sciences sociales (Duru-Bellat, 2004).

Ces biais et stéréotypes ne s'arrêtent pas à la scolarité mais poursuivent leur influence tout au long des trajectoires professionnelles, notamment dans les perceptions de leur compétences et l'auto-censure qui en découle.

Biais implicites et auto-censure chez les femmes

L'étude d'OpinionWay (2024) révèle que 82% des répondantes ont dû faire face à des stéréotypes de genre lors de leur scolarité. 64% se sont vues entendre que les études littéraires seraient plus adaptées pour elles et 44% ont entendu que les mathématiques étaient davantage une branche pour les garçons. 88% déclarent que ces branches étaient leurs préférées mais que 9% avaient des parents qui les ont découragées à poursuivre dans cette voie et 15% ont été découragées par leurs enseignants. 55% pensent que certaines professions sont plus accessibles aux hommes qu'aux femmes (chez les étudiantes : 67%).

L'étude révèle également que cette sous-représentation découle de la confiance que les femmes peuvent avoir en elles-mêmes puisque 30% estiment ne pas avoir les mêmes capacités que leurs homologues masculins. Ces femmes s'auto-censurent et se convainquent qu'elles n'en sont pas capables.

2.3 Facteurs individuels expliquant la sous-représentation des femmes dans le secteur financier

Aversion au risque et prise de décision financière

La question de l'aversion au risque constitue un facteur clé pour comprendre la faible participation des femmes dans les métiers financiers, en particulier dans les fonctions liées à l'investissement. 48% des femmes ayant répondu à l'étude publiée par l'AMF (2023) révèlent qu'elles manifestent une certaine aversion au risque contre 36% pour les hommes, un écart significatif qui se répercute sur leur propension à investir. En 2022, seulement 30% des

investisseurs actifs étaient des femmes et elles ne sont que 17% à s'intéresser aux placements en actions, contre 32% d'hommes. Selon Sarfati (2007), parmi ceux qui investissent en bourse, 40% des hommes utilisent le Service de règlement différé² contre 14% du côté des femmes. Aucune source fiable plus récente n'est disponible, nous pouvons donc supposer que ce n'est pas un sujet qui intéresse la littérature.

Plusieurs éléments expliquent cette prudence. D'une part, l'écart salarial persistant entre les sexes limite la capacité d'investir des femmes. A poste et compétences égaux, les femmes perçoivent en moyenne des revenus inférieurs, ce qui les incite à privilégier des stratégies d'épargne plus sécurisées. Ainsi, en 2022, 8 femmes sur 10 épargnent chaque mois pour une moyenne de 210€ contre 280€ pour les hommes. En matière d'investissement, les femmes ne représentent que 30% des investisseurs actifs. On remarque que quels que soient les indicateurs socio-démographiques (âge, lieu de résidence, niveau de richesse...) les hommes participent plus sur les marchés financiers que les femmes (Interview réalisée par l'Autorité des Marchés Financiers avec Barbat-Layani et Orkut, 2023).

Au-delà des ressources financières, la perception des compétences joue un rôle important. Si l'écart d'intérêt pour la Bourse est manifeste, les différences objectives de connaissances sont plus nuancées. Si 29 % des femmes déclarent avoir des connaissances boursières, contre 42 % des hommes, les tests de connaissances révèlent un écart bien plus faible, soulignant ainsi l'effet de sous-estimation des compétences chez les femmes (Autorité des Marchés Financiers, 2023).

Enfin, l'idée que les femmes sont bien plus averses au risque que les hommes étant bien répandue dans la société, certains chercheurs avancent également des hypothèses biologiques pour expliquer cela. Le taux de testostérone pourrait jouer un rôle, influençant donc les comportements compétitifs et les choix de carrière (Sapienza et al., 2009). Ce sujet est controversé et à considérer avec prudence, car manquant de pertinence dans les analyses corrélationnelles (Joel et al., 2010), ce pourquoi nous ne le développerons pas.

Les différences de genre à savoir l'aversion au risque, l'agressivité, l'empathie, etc. ne sont pas que des traits de caractère innés mais sont également les résultats d'apprentissages et de principes éducatifs. Ces différences dépendent donc des expériences passées de chacun et sont aussi influencées par des facteurs sociaux, éducatifs et culturels. Les normes de genre se voient

² Pratique boursière considérée comme risquée puisque son utilisateur engage des montants qu'il ne possède pas nécessairement.

donc être intériorisées dès l'enfance, jouant ainsi un rôle dans la construction de ces comportements. L'aversion au risque est donc multifactorielle, entre contexte social, éducation et environnement économique.

Différences de style de leadership et de négociation

La progression des femmes dans les structures financières se heurte également aux styles de leadership. Si certains chercheurs estiment que le genre a peu d'impact sur le management, d'autres soulignent des tendances différenciées, liées aux attentes sociales, entre hommes et femmes.

Les femmes seraient plus enclines à utiliser le leadership transformationnel (52,5% de femmes contre 47,5% d'hommes). Il s'agit d'un style de management qui met l'accent sur les changements, la création d'une vision partagée ainsi que la motivation. Les sous-dimensions sont le « charisme », les « simulations intellectuelles » et les « considérations individualisées ». Le leadership transformationnel serait aussi une des pratiques propres aux femmes. Les autres sous-dimensions de ce leadership telles que « laissez-faire » et « management par exception actif et passif »³ seraient celles pour lesquelles les hommes auraient de meilleurs scores (Saint-Michel & Wielhorski, 2011).

Mais le management par exception⁴, qui est un style de leadership, suscite un comportement différent de la part du subordonné selon le genre du leader. Il semblerait donc que si un homme utilise ce genre de comportement, cela serait moins mal perçu par le subordonné que si le leader avait été une femme (Saint-Michel & Wielhorski, 2011).

Pour résumer, les attentes que peuvent avoir les subordonnés envers les femmes sont centrées sur les relations interpersonnelles et de soutien. Ce qui les oppose aux attentes envers les hommes qui sont quant à elles centrées sur les tâches. Les hommes sont supposés se comporter tels des dominateurs, et non les femmes. Cela se confirme lorsque nous regardons les relations

³ Voir sur le sujet : Hasija, K. G., Hyde, A. M., & Kushwaha, V. S. (2019, July). *A study of Management by Exception: Active, Passive & Laissez-faire Leadership Style of Leaders in B School*. UNNAYAN: International Bulletin of Management and Economics, XI, 151–161

⁴ Deux types : management par exception actif et passif. L'actif suppose que : le leader se préoccupe du salarié uniquement en cas d'échec ou d'erreur lors de l'atteinte d'objectifs. Le passif quant à lui : le leader attend que les problèmes arrivent avant d'intervenir. (Saint-Michel, 2010)

LMX⁵ selon le genre du leader, celles-ci se définissent comme étant les relations de confiance, de support, de guidance entre le leader et le membre. Les femmes y porteraient donc plus d'attention afin de pallier aux conflits de rôles et pressions sociales qu'elles pourraient rencontrer. Ces conflits de rôles s'expliquent par le phénomène « d'incongruité du rôle de genre ». Pour illustrer, une femme qui aurait une fonction de pouvoir, n'aurait pas de rôle en adéquation avec les stéréotypes masculins et ce ne serait donc pas approprié. Elle tenterait donc de pallier cela en adoptant des comportements transformationnels (Saint-Michel & Wielhorski, 2011).

Influence du manque de rôles modèles

La sous-représentation des femmes aux postes à haute responsabilité financiers perpétue un cercle vicieux, car en l'absence de modèles inspirants et accessibles, ces fonctions paraissent inatteignables. Cette faible présence de femmes contribue à tous les facteurs vus précédemment. Pourtant, des études telles que celles du Peterson Institute for International Economics (2016) et du Crédit Suisse (2016) dévoilent un lien positif entre la présence de femmes dans les directions et les performances financières des entreprises. Le bénéfice d'une entreprise ayant une proportion de 30% de femmes pourrait augmenter de plus de 15% par rapport à celle qui aurait moins de 30%. Et une « forte représentativité » de femmes dans une entreprise augmenterait de 10% le Return On Equity de celle-ci (Noland et al., 2016). Ces données rappellent que la question de l'inclusion des femmes en finance n'est pas seulement sociale ou symbolique, mais qu'elle constitue également un levier de performance économique.

L'importance d'un modèle de rôle est donc de mise afin d'encourager les femmes à se lancer pour entreprendre dans le secteur financier et boursier (Gibson, 2004). Un rôle modèle est donc une personne identifiable (réelle ou symbolique) qui incarne un comportement souhaité et donne envie à d'autres de l'imiter.

Dans un contexte entrepreneurial, il peut se manifester comme des collègues qui ont lancé un projet innovant, des managers qui soutiennent la prise d'initiative auprès de leurs subordonnés ou encore des entrepreneurs médiatisés qui montrent que c'est possible.

On constate que les modèles jouent un rôle clé dans le développement de comportements entrepreneuriaux, notamment en renforçant la motivation, en normalisant l'action (ce n'est plus

⁵ En anglais : « Leader-Member Exchange »

« exceptionnel », c'est faisable) ou encore en réduisant l'auto-censure (« si elle l'a fait, pourquoi pas moi ? ») (Gibson, 2004).

Au-delà des environnements professionnels, l'entourage familial joue également un rôle décisif dans la capacité des femmes à se projeter. Dans une étude menée par Chergui (2022), dix femmes entrepreneures ont été interrogées et dans cet échantillon, 8 femmes entrepreneures sont issues de pères entrepreneurs tandis que les 2 dernières de parents propriétaires fonciers. Ce constat met en lumière que l'influence familiale aurait donc un très grand impact sur l'indépendance souhaitée par les filles et l'envie d'entreprendre, même dans la finance. L'étude souligne également que les parcours des femmes dans l'entrepreneuriat et la finance restent largement influencés par des facteurs personnels et sociaux, notamment la situation conjugale. Il en ressort que 6 femmes de cet échantillon, dont deux divorcées, sont célibataires. Ces femmes pensent que leur travail est trop omniprésent et chronophage et que par conséquent un compagnon serait un obstacle. En ce qui concerne les deux dernières entrepreneures interrogées, celles-ci sont mariées avec des hommes qui occupent des fonctions de direction, prouvant une fois de plus le « caractère familial de l'entreprise privée ».

Ainsi, le manque de modèles féminins dans la finance alimente les inégalités d'accès aux postes stratégiques, tant par l'absence de représentations collectives que par la perpétuation des dynamiques familiales et sociales limitant l'ambition des femmes dans ces secteurs.

2.4 L'éducation financière : définition et importance

Qu'est-ce que l'éducation financière ?

L'éducation financière se base sur 3 dimensions qui sont essentielles pour son existence : les connaissances financières, les comportements financiers et les attitudes financières. Celle-ci est donc à travailler de manière continue afin d'être capable de suivre les fluctuations (OECD, 2013).

Les connaissances financières se définissent comme étant les connaissances sur les notions de base en matière de finance et la capacité à les gérer, les appliquer dans des contextes financiers et de comparer les produits et services afin de prendre de meilleures décisions.

Selon le rapport de l'OECD/INFE (2023): « *La note moyenne de culture financière obtenue par l'ensemble des économies et pays participants est de 60 points sur 100 (63 sur 100 pour les pays de l'OECD participants). Dans l'ensemble des pays et économies participants, 84 % des adultes comprennent la définition de l'inflation, mais seulement 63 % peuvent appliquer le concept de valeur temporelle de l'argent à leur propre épargne.*

En outre, les résultats montrent qu'environ 77 % des adultes comprennent la relation entre risque et rendement, mais seulement 42 % savent répondre correctement à une question relative aux intérêts composés.

Même parmi les adultes qui détiennent des produits d'épargne dans les pays et économies participants, seuls 46 % comprennent la notion d'intérêts composés. »

Les comportements financiers regroupent l'impact positif ou négatif des actions entreprises par les individus, sur du court à du long terme. A titre d'illustration, cela pourrait être le suivi du flux d'argent, l'épargne et planification à long terme ou encore faire des achats réfléchis.

« Le score moyen en matière de comportement financier dans l'ensemble des pays et économies participants est de 61 points sur 100 (62 points sur 100 dans les pays participants de l'OECD).

En matière de comportement financier, en moyenne dans les économies et pays participants, 70 % des adultes déclarent se demander attentivement s'ils ont les moyens d'acheter quelque chose avant de le faire. Toutefois, seulement 26 % des adultes comparent les offres de produits financiers entre différents fournisseurs et 24 % seulement prennent des conseils auprès de sources indépendantes lorsqu'ils achètent des produits ou des services financiers.»

Enfin, les attitudes financières reconnaissent que bien qu'un individu soit suffisamment informé, ses décisions et comportements peuvent être influencés par ses attitudes à l'égard de l'argent. Par exemple, à court terme, si la personne pense que l'argent est fait pour être dépensé, sa propension à vivre au jour le jour...

« Le score moyen de l'attitude financière dans tous les pays et économies participants est de 56 points sur 100 (58 sur 100 dans les pays participants de l'OECD). »

Importance

L'éducation financière joue un rôle important dans la vie de tout un chacun puisqu'elle permet d'acquérir des connaissances nécessaires à la gestion saine et éclairée de ses ressources personnelles. Par exemple, savoir établir un budget, anticiper ses dépenses ou encore épargner pour l'avenir sont des compétences qui contribuent à la stabilité économique individuelle.

Au-delà de l'aspect purement économique, l'éducation renforce l'autonomie et la confiance en soi puisqu'un sentiment de contrôle naît chez chacun et cette sécurité participe directement au bien-être personnel. Une personne possédant une éducation financière suffisante est capable de comprendre les mécanismes financiers, de faire face aux imprévus, de prendre des décisions réfléchies et ainsi se projeter dans l'avenir avec sérénité.

Sur le plan social, elle agit comme un levier de réduction des inégalités et favorise donc l'inclusion financière. Cette inclusion est essentielle pour que chacun puisse participer à la vie économique et sociale et contribue à une certaine forme de bonheur procurée par l'émancipation et la capacité d'agir est créée.

Enfin, une population mieux informée dynamise l'économie dans son ensemble car plus les individus sont informés, plus leurs choix d'investissements sont pertinents. Cela contribue à une allocation plus efficace des ressources et à une stabilité de marché.

Lien entre éducation financière et participation au marché

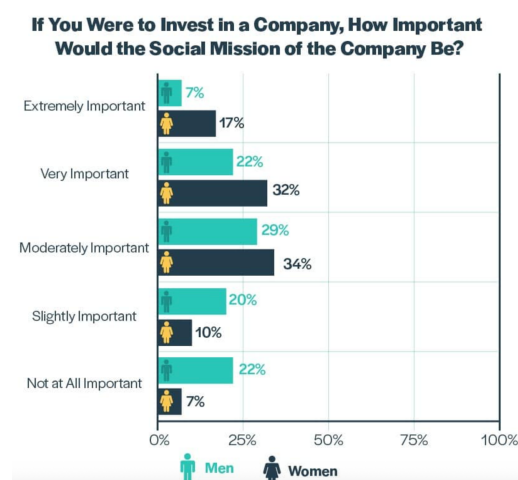
Analysons ce point selon 3 pôles bien précis : l'ensemble des individus, les femmes en particulier et enfin les entreprises.

En ce qui concerne l'ensemble des individus, l'éducation financière assure une réduction des comportements impulsifs et irrationnels dans les décisions d'investissement. Elle permet donc à chacun de comprendre les risques, la diversification, les possibilités de placements et encourage ainsi des choix d'investissements pertinents à long terme.

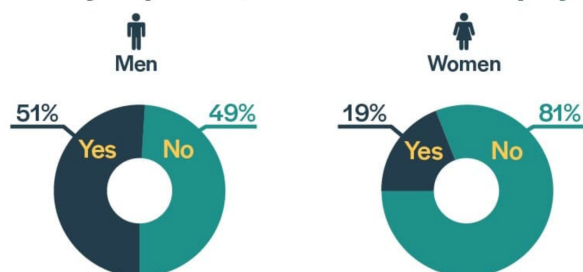
Une population mieux informée est une population qui a une plus grande propension à investir et qui donc participe aux marchés. L'exclusion financière est ainsi réduite et permet à davantage d'acteurs de faire fructifier leur épargne.

Pour les femmes, cela se traduirait par une réduction de l'autocensure et de biais intériorisés car l'éducation déconstruirait les idées reçues. Elles auraient davantage envie de s'y intéresser et plus d'ambitions car se verraient plus libérées. L'idée que c'est « un monde d'homme » n'existerait plus. Les écarts salariaux pourraient être réduits car les femmes auraient plus de moyens de négocier grâce à leurs connaissances. Un plus large éventail de carrières s'offrirait également à elles.

Enfin, pour les entreprises et l'économie, un cercle vertueux d'investissement et d'innovation se dessinerait. L'innovation sociale se verrait stimulée car des profils bien différents participeraient au débat économique. Il y aurait donc une diversification des placements, car les femmes s'intéressent à d'autres: plus éthiques, (19% de femmes américaines en 2019 disent bien vouloir investir dans une société qui n'est pas considérée comme socialement responsable contre 51% d'hommes) (Money Crashers, 2021) et écoresponsables. En effet, les femmes souhaitent souvent aligner leurs investissements sur leurs valeurs personnelles (Money Crashers, 2021).



Would You Invest in a Company That Was Not Considered Socially Responsible, Such as a Tobacco Company?



(Money Crashers, 2021).

Par ailleurs, elles chercheraient à faire des placements plus sécurisés et surtout réfléchis. Les femmes auraient donc plus enclines à demander conseil autour d'elles ou à des conseillers. Elles ont besoin d'avoir une relation de confiance avec leurs conseillers afin de prendre les meilleures décisions (Burgess, 2024).

Il est toutefois probable qu'en raison des stéréotypes sur les femmes et les investissements, bien ancrés dans la société, l'aversion au risque des femmes soit renforcée par ce jeu des préjugés. Les conseillers financiers leur proposeraient donc des placements moins à risque, correspondant

donc aux stéréotypes classiques. Les clients seraient également mieux traités que les clientes, plus de temps leur serait accordé et un plus large panel d'investissements leur serait proposé.⁶

L'article ajoute également, en se basant sur l'étude de Beckmann & Menkhoff (2008) qu'il serait envisageable d'apparier les conseillers et les investisseurs selon le sexe. Mais il termine sur ce constat : « *Ce type de conclusion repose toutefois sur l'idée que les différences de genre en matière de préférences sont quantitativement importantes (ce qui n'est guère le cas) et naturelles, donc invariables (ce qui est loin d'être démontré).* »

Plateformes et outils accessibles pour améliorer la littératie financière des femmes

L'on dénombre plusieurs nouvelles initiatives visant à offrir un accompagnement spécifique aux femmes et à leur donner confiance dans leurs capacités à gérer et faire fructifier leur argent. Ces plateformes entendent combler à la fois leur manque d'éducation financière mais aussi un complexe d'infériorité ressenti par elles-mêmes face à un univers souvent qualifié de masculin.

Parmi les initiatives les plus emblématiques : *Female Invest*⁷, entreprise danoise fondée en 2019 par des femmes conscientes des inégalités dans ce domaine. Le premier des nombreux faits qu'elles tentent de combattre : l'hypothèse que l'égalité financière hommes/femmes pourrait être complètement atteinte dans 169 ans (World Economic Forum, 2023). En s'appuyant sur une pédagogie plus inclusive et décomplexée, *Female Invest* entend lever tous les freins auxquels les femmes font face pour ainsi se lancer pleinement dans l'investissement. Le plan est simple et bien rodé : pour 139\$/an, l'application permet de s'entraîner, avec de vraies données de marché, à investir, à comprendre les plateformes de trading et enfin, de voir par la suite ses investissements croître.

⁶ Repris du paragraphe 38 : Capelle-Blancard, G., Couppey-Soubeyran, J., & Rebérioux, A. (2019).

Vers un nouveau genre de finance ? *Revue de la Régulation*, 25.

<https://doi.org/10.4000/regulation.14632>

⁷ Site internet: <https://www.femaleinvest.com/eu>

Des francophones ont également décidé de se lancer dans la vulgarisation du vocabulaire financier et du monde qui l'entoure. Par exemple, *Plan Cash*⁸ est une newsletter gratuite et pertinente qui se revendique comme « *La 1ère newsletter féministe qui parle argent, petites économies et investissement pour les actives. Avec nos questionnements écologiques...* ». Ce genre de proposition est très intéressant pour des femmes qui n'osent pas se lancer ou qui n'ont pas trop de temps pour s'y consacrer pleinement et veulent apprendre facilement sans trop de concessions. Elle ajoute également une dimension intéressante : la dimension écologique. Les femmes ayant davantage besoin de relier leurs investissements avec des causes qui leurs tiennent à cœur, se tournent par conséquent plus souvent vers des investissements à impact social et/ou environnemental.

Initiatives pour encourager les enfants à s'intéresser à la finance dès le plus jeune âge

Le centre d'éducation financière interactif et digital *Wikifin Lab*⁹ soutient que certains points devraient être abordés dans l'éducation financière à la maison. Parmi ceux-ci: l'obtention d'une tirelire, l'apprentissage de la différence entre un besoin et une envie ou encore de l'argent de poche et de l'importance de mettre de côté.

Selon le service de la Fédération bancaire française « Les clés de la banque », il serait également important d'apprendre à l'enfant dès le plus jeune âge ces 5 notions d'éducation financière :

- Les notions de valeur et de prix
- La monnaie unique et les devises
- Le budget
- L'épargne et le crédit
- La sécurité et les fraudes

Bon nombre d'organismes encouragent les jeunes et leurs parents à s'informer sur les connaissances de base en matière de finance personnelle et sur l'importance qu'elles présentent

⁸ Site internet: <https://www.plancash.fr/newsletter>

⁹ Site internet: https://www.wikifin.be/fr/?_gl=1*6w73cs*_up*MQ..*_gs*MQ..&gclid=CjwKCAjw7rbEBhB5EiwA1V49nUwkgI1t6pySm35ZPF8XVIP1BQ_uSh1g5VJU8nuhcY_JKh620a5r3RoCd2UQAvD_BwE&gbr aid=0AAAAADqf4wViwkPIGRuadENwLFW-Xv9Ut

afin de ne pas se laisser submerger. Les banques sont également actrices de ces changements et proposent à leur clientèle des webinaires plusieurs fois par an pour qu'elle apprenne à gérer ses finances, investir et comprendre ce qu'il se passe derrière chaque euro placé.

Les jeunes sont réceptifs et friands de l'apprentissage par le jeu et plus particulièrement lorsque cet apprentissage est ancré dans leurs environnements numériques. L'avantage est qu'ils peuvent apprendre seuls, sans quelqu'un pour vérifier et sans la pression des camarades qui écoutent. Le monde virtuel 3D pourrait être un moyen très attrayant pour les jeunes car celui-ci sort des chemins battus tout en étant des plus réalistes. Le jeu imaginé dans l'étude de Liu et al. (2011) en est un bon exemple de réussite. Nous incarnons un jeune de 18 ans qui doit prendre des décisions de vie qui auront un impact sur sa santé financière, le score final sera calculé à l'âge de la retraite. Le jeu est ponctué de quizz et de vidéos pour s'informer sur le sujet.

3 Méthodologie de la recherche

Dans cette section, la méthodologie utilisée pour répondre à la question de recherche est développée, à savoir les facteurs cognitifs, sociaux et institutionnels de la sous-représentation des femmes en finance et le rôle de l'éducation financière dans la réduction de ces inégalités.

3.1 Approche méthodologique

Dans le but de répondre aux mieux à la problématique de ce mémoire, une approche qualitative a été privilégiée grâce à des entretiens qualitatifs. La diffusion d'un questionnaire en ligne a également permis de recueillir différentes perspectives, analysées par la suite. Ce choix permet de récolter un maximum de témoignages riches et nuancés provenant d'acteurs directement impliqués (les personnes interrogées) ou non dans le secteur financier/boursier (certaines personnes ayant répondu au questionnaire). Cette approche qualitative permet d'explorer plus en profondeur les représentations, les freins perçus et les trajectoires que peuvent prendre chaque individu. Elle permet donc de donner la voix à certaines minorités et ainsi récolter des témoignages de tout horizon.

L'utilisation d'un questionnaire en ligne permet de récolter des données à plus grande échelle sur les perceptions, les attitudes, les potentielles prises de risque dans le domaine financier ainsi que sur des éventuelles expériences d'inclusion et/ou exclusion. Le formulaire permet également de nuancer les perceptions en intégrant une diversité d'âge, de sexe ainsi que de niveau d'étude, sans toutefois viser une représentativité statistique.

3.2 Sélection des participants

Ce mémoire est basé sur la collecte de deux sources de données qualitatives primaires, les participants étant sélectionnés différemment:

Dans un premier temps, lors de la diffusion du questionnaire en ligne, il n'y a pas eu de sélection particulière de participants, avec l'objectif de comprendre les perceptions de femmes et d'hommes non spécialistes du sujet. Chaque personne disposant du lien (diffusé sur les réseaux sociaux tels que LinkedIn et Facebook) vers ce questionnaire pouvait y répondre. Cela a permis de récolter des témoignages de personnes venant d'horizons et de profils divers. Cette enquête

en ligne est enrichissante grâce à la diversité des réponses recueillies. Elles étaient au nombre de 70 et seront analysées dans la section suivante.

En ce qui concerne les entretiens semi-directifs qualitatifs, les participants sélectionnés représentent un échantillon ciblé et restreint d'experts en France et en Belgique. Les obstacles dans les parcours professionnels, les représentations internes au sein des institutions financières ainsi que les dynamiques de pouvoir genrées ont pu être couverts par ces professionnels dans le domaine. Un total de cinq personnes a été interrogé, chacune ayant été contactée différemment. Les entretiens ont été enregistrés avec le consentement des participants, pour être retranscrits par la suite afin de les analyser. Ceux-ci se trouvent en *Annexe 4*. L'ensemble des données a été anonymisé afin de garantir la confidentialité et le respect de la vie privée de chacun. Noms, prénoms, fonctions précises ainsi que tout élément permettant une identification directe ou indirecte seront absents de ce mémoire.

Le premier homme interrogé a travaillé de ses 16 à ses 62 ans au sein d'une des plus anciennes banques françaises. Il a commencé sa carrière en « collant des étiquettes sur des dossiers et en les rangeant » selon ses dires, pour la terminer en tant que Président Directeur Général d'une grande banque française. La deuxième participante est une femme, Senior Portfolio Manager dans une banque d'affaires privée où elle travaille depuis presque 26 ans. Elle a été contactée via un autre entretien avec un homme de la même entreprise, responsable du Private Banking à Bruxelles et Wallonie depuis 2020, suivant le principe du « snowballing sample »¹⁰. La quatrième participante est Senior Economist dans une institution financière internationale de bancassurance depuis 4 années, elle a également été professeure à la Economic School of Management et est experte dans le domaine. Le sujet de ce mémoire représente une thématique pour laquelle elle dispose d'une expertise reconnue. Le dernier participant est directeur d'une structure privée d'accompagnement stratégique et opérationnel de PME et est expert en technologie et financement depuis 2014. Il s'occupe d'accompagner les petites et moyennes entreprises sur leur plan financier, marketing et managérial.

¹⁰ *Snowball sampling*. (2024, 19 décembre). Division Of Research And Innovation.

3.3 Entretiens qualitatifs

Le guide d'entretien qui a permis de diriger les entretiens semi-directifs se trouve à l'*Annexe 2*.

La méthode d'entretiens semi-directive s'est avérée être pertinente afin de récolter des témoignages sincères et authentiques pour ce mémoire. Cette manière de mener des entretiens permet de structurer la discussion autour de thématiques bien précises tout en laissant la liberté au participant d'aborder son vécu sans contrainte. Ce type d'entretien favorise l'exploration de sujets sensibles en créant un cadre d'échange bienveillant et flexible (Combessie, 2007).

Après une brève présentation du parcours professionnel de la personne interrogée, l'entretien s'articulait autour de quatre thèmes permettant de trouver des pistes d'amélioration à la problématique de ce mémoire. Nous débutions par les facteurs explicatifs de ces différences entre les hommes et les femmes, abordions ensuite la culture de l'entreprise dans laquelle chacun travaille jusqu'aux potentielles pressions sociales, en passant par la manière dont les deux sexes abordent les questions de risque et de carrière. Ensuite nous discutons des perceptions sur la place des femmes dans le monde financier, des potentiels freins, de l'implication de chacune ainsi que les potentiels biais implicites dans les recrutements et/ou promotions. Nous abordions ensuite la question de potentiels stéréotypes sur les femmes et si ceux-ci amènent à des situations d'auto-censure et/ou autolimitation chez elles. Enfin le sujet principal de cette étude, à savoir l'éducation financière, était abordé dans son ensemble pour trouver des solutions afin de pallier ces potentielles discriminations et trouver un moyen pour que les femmes soient plus impliquées.

3.4 Questionnaire en ligne

Le questionnaire en ligne se trouve à l'*Annexe 1*.

Ce questionnaire permettant de récolter différents témoignages était personnalisé en fonction de la réponse du participant à la première question, à savoir le sexe auquel il s'identifie.

Des questions à la fois de type « ouvertes » et de type « fermées » permettaient de couvrir plusieurs dimensions. En premier lieu, les données sociodémographiques à savoir l'âge, le domaine d'études et de travail étaient demandées.

Ensuite, les deux versions distinctes permettaient de comprendre à la fois le vécu des femmes, leurs expériences et les potentiels obstacles rencontrés mais aussi la perception masculine des stéréotypes de genre et leur perception des femmes dans le domaine étudié.

Une fois que les potentiels freins, stéréotypes, exclusions/autocensures étaient énumérés, les participants étaient amenés à réfléchir à des solutions qui pourraient éventuellement être mises en place afin de pallier cela.

3.5 Analyse des données

Les entretiens ont duré en moyenne une heure chacun et se sont déroulés de fin avril à juillet 2025. Ils ont tous été réalisés en appel vidéo Teams à l'exception d'un qui fut en présentiel. Chaque entretien était enregistré, avec l'accord des participants, afin de faciliter la retranscription ainsi que l'analyse de celui-ci dans la foulée. Quelques notes ont été écrites lors des entretiens afin de retenir les éventuels comportements non-verbaux tels que des soupirs, croisements de bras ou moments de réflexion.

L'effort fut entrepris afin de créer un dialogue ouvert et de confiance, une grande volonté de comprendre le participant était de mise.

Le guide reproduit en annexe a été suivi pour chaque entretien. Néanmoins, celui-ci était adapté selon le sexe de la personne, son âge et son type de carrière, mais aussi selon la tournure que prenait chaque discussion, l'intérêt de chacun et leur expertise en la matière.

S'agissant du formulaire en ligne, chaque réponse a été collectée, retranscrite, organisée et catégorisée dans le but d'être interprétée dans la suite de ce mémoire. Une analyse thématique exploratoire a donc été réalisée en vue de dégager des tendances permettant d'enrichir l'analyse.

3.6 Limites de la méthode

Afin de comprendre correctement et de manière nuancée les implications de ce phénomène, il est essentiel d'identifier les limitations de la méthodologie utilisée. Trois limitations seront présentées ci-après.

La première est liée aux biais de sélection du questionnaire en ligne. Celui-ci fut diffusé sur mes réseaux professionnels et personnels, créant ainsi un filtre. En effet, je partage avec la majorité des répondants le même âge, la même culture et les mêmes origines sociales. Dans le cas des deux sexes, ce fut en grande majorité des personnes se situant entre 19 et 25 ans qui ont répondu, et par conséquent ne travaillant pas ou travaillant depuis peu. La méthode et la taille de l'échantillon (70 réponses), ne permet pas de prétendre à une représentativité statistique, toutefois ce n'était pas le but. Elle a permis d'intégrer une diversité de points de vue, de nuancer et d'identifier qualitativement des tendances en complémentarité avec les entretiens semi-directifs menés. Notons que nous sommes ici dans une analyse exploratoire, dont le but est d'identifier et de comprendre le phénomène étudié pour ainsi en dégager des solutions.

De plus, étant donné que la participation au questionnaire était volontaire de la part de tout un chacun, une deuxième limite méthodologique réside dans un effet de sélection. Des personnes sensibles aux questions d'inclusion féminine ou déjà intéressées par ce genre de problématique de genre en finance sont potentiellement plus enclines à répondre. Ce biais d'auto-sélection, et de désirabilité sociale peut donc influencer la nature des témoignages requis.

Enfin, les entretiens qualitatifs présentent une limite importante. Bien que les profils soient diversifiés et pertinents, il serait peut-être nécessaire d'élargir le nombre d'experts dans le domaine. Par exemple, s'entretenir avec des recruteurs hommes et femmes ou des responsables de ressources humaines pourrait être intéressant. De plus, les trajectoires suivies par les deux femmes interrogées étaient exceptionnelles et ne reflétaient donc pas particulièrement les obstacles rencontrés par certaines. Elles-mêmes en ont fait part lors de leurs entretiens. Il serait éventuellement intéressant de rencontrer des femmes qui ont intégré des entreprises qui acceptent leurs caractères plus « féminins » (moins agressifs, penchés sur d'autres investissements...). Ou encore, rencontrer des femmes qui se sont heurtées à beaucoup d'obstacles et apprendre de leurs parcours.

4 Résultats et analyse des entretiens

Dans cette section, nous allons tenter de comprendre les freins à l'inclusion des femmes dans le secteur financier, ainsi que leurs potentielles attentes pour parvenir à répondre à leurs besoins et acquérir plus de confiance en leurs compétences. Cette section présentera et analysera par la suite les résultats obtenus au terme de la diffusion du questionnaire en ligne ainsi que les divers entretiens réalisés. Ceux-ci seront ensuite mis en lumière avec les hypothèses précédemment formulées afin de comprendre ce phénomène.

4.1 Synthèse des témoignages et perceptions

Questionnaire en ligne

Ce questionnaire révèle¹¹ que seulement 17,1% des femmes interrogées ont déjà investi contre 64,3% d'hommes. Les principales raisons évoquées par les femmes pour expliquer cette réticence reposent sur un manque de connaissance (83,3%), une peur de perdre (27,8%) ainsi qu'un manque d'argent (22,2%). Cette dynamique pourrait s'expliquer par le fait que 70,7% des répondantes n'ont jamais suivi de cours financiers à l'école mais il en va de même pour les hommes puisque 79,3% sont dans le même cas. L'absence d'éducation financière préalable impacte directement leur sentiment de compétence puisque 63,4% des femmes estiment posséder que des notions limitées voire inexistantes contre 31% du côté des hommes.

Mais ces répondantes n'en sont pas désintéressées pour autant et déclarent vouloir s'y engager, motivées par l'envie d'avoir plus de contrôle sur leur argent (36,6%), d'acquérir plus de compétences personnelles (51,2%), que la finance soit rendue plus accessible et moins élitiste (43,9%) ainsi qu'augmenter leur patrimoine (41,5%). Mais elles pensent également que ce qui permettrait de rendre la finance plus attrayante serait qu'elle soit enseignée à l'école dès le plus jeune âge (63,4%)

De plus, les femmes seraient plus en recherche de confiance afin de se mettre à investir et seraient par conséquent en quête d'un accompagnement personnalisé (61%), d'outils pédagogiques adaptés (61%) ainsi que des formations en ligne ou en présentiel (51,2%).

¹¹ Les arguments avancés ici proviennent des réponses au questionnaire qui se trouvent à l'Annexe 3.

Enfin, grâce aux questions ouvertes posées lors de ce questionnaire, certaines suggestions révèlent appel à une nouvelle réforme pédagogique et culturelle dans la manière dont la finance est vécue, représentée et transmise. En effet, beaucoup insistent sur la nécessité de s'initier à la finance le plus tôt possible, dès le secondaire par exemple. Nous pouvons remarquer que dans certains témoignages, certaines n'ont jamais suivi ne serait-ce qu'un cours de finance. Une normalisation de l'accès à ce genre de savoir est également demandée afin que ce domaine ne soit plus genré pour les générations futures.

Afin de renforcer les compétences techniques des femmes et de lever les freins psychologiques qu'elles peuvent rencontrer, celles-ci réclameraient des formations plus « accessibles », « vulgarisées » et « progressives ». Elles soulignent donc le besoin de poser des briques solides avant d'aborder des contenus plus complexes comme l'investissement boursier. Il serait donc intéressant et important pour elles d'organiser des ateliers pratiques comme des workshops ou autres formations. Il serait dès lors intéressant d'avoir des formatrices ou des mentores féminines qui joueraient un rôle rassurant et inspirant pour ainsi « faire tomber les barrières que les femmes imaginent »¹². Enfin, une participante a mentionné le fait que plus on montait dans la hiérarchie, moins on y voyait de femmes, en particulier dans les métiers plus spéculatifs comme la bourse. Ce qui rejoint donc les analyses existantes quant au plafond de verre et renforce l'idée d'agir sur la culture managériale, ainsi que les biais implicites qui en découlent.

Les réponses collectées en ce qui concerne la vision que les femmes ont des hommes ont été dirigées vers le fait que les hommes prennent plus de risques et qu'elles, au contraire, en ont peur. Les hommes seraient, à leurs yeux, plus audacieux et moins sur la retenue et moins « stressés ». La question de l'égo masculin a également été abordée par une personne ainsi que l'intérêt des hommes qui différerait de celui des femmes. Tout cela se reflèterait donc dans les investissements que chacun des deux sexes feraient : les femmes n'investiraient pas ou peu, voire uniquement dans des investissements sûrs, tels que l'immobilier. Quant aux hommes, ce serait totalement l'inverse.

Nous pouvons constater quelques réponses mentionnant le fait que les participants ne savaient pas répondre à la question, ne s'étaient jamais posé la question, n'avaient pas d'avis ou encore n'étaient pas certains (« j'ai l'impression que »).

¹² Les éléments entre guillemets sont repris des réponses données lors du questionnaire

Du côté des hommes, 48,3% pensent que les femmes sont moins informées et que l'on pense moins à leur en parler, ce qui fait qu'elles sont foncièrement moins attirées par ce domaine, et 20,7% pensent que la cause est leur nature.

Une grande majorité d'hommes pense que les femmes investissent différemment d'eux, la question d'aversion au risque revient sur la table ainsi que la confiance « disproportionnée » des hommes. Une personne a mentionné le fait que les femmes rencontreraient plus de difficultés pour se lancer et passer à l'action dans l'investissement et une autre pense que les femmes investiraient davantage dans des « causes qui leur tiennent à cœur ». L'autre petite moitié n'en a aucune idée ou ne pense pas que ce soit différent.

89,7% des répondants estiment que la finance est un domaine majoritairement masculin, le reste souhaitant rester neutre. Ils pensent donc que les femmes sont sous représentées car il existe des stéréotypes qui les freinent dès le plus jeune âge (69%), des discriminations dans le milieu financier (58,6%), des facteurs culturels et éducatifs (58,6%) ainsi qu'un manque de modèles féminins inspirants (44,8%), mais ils affirment que ce n'est pas un manque de compétence inné.

De nombreuses suggestions des participants ont été récoltées afin d'inciter davantage les femmes à s'engager en finance. Elles rejoignent celles des participantes. En effet, l'importance de l'éducation dès le plus jeune âge et à l'école secondaire dans le cadre des cours d'économie afin de créer certaines vocations (75%), l'importance de modèles féminins (67,9%) ainsi qu'une modification de la culture des entreprises (46,4%). Certains pensent qu'avec plus d'égalités salariales il n'y aurait pas de différence d'investissement intersexes. 72,4% pensent que la plus grande difficulté que rencontrent les femmes est la discrimination dans le milieu financier, 69% pensent également que cela est dû au manque d'éducation financière dès l'école ainsi qu'au manque de modèles féminins (58,6%)

Entretiens

Le premier entretien, mené avec un homme de 89 ans a mis au jour une vision plus « traditionnelle », et historique, du rôle des femmes dans la finance et la société. Cet expert maintient que les femmes ne s'y intéressent pas car « par définition, c'est un monde masculin ». Selon lui, les femmes auraient d'autres envies et aspirations, mais pas dirigées vers l'investissement et encore moins de travailler dans le secteur financier. Cette option reflète à la

fois les mœurs d'un autre temps ainsi que ce qui a été enseigné à la génération X, encore sur le marché à l'heure actuelle.

Les deux autres experts hommes, tous deux âgés d'une cinquantaine d'années, expriment une perception plus nuancée et reconnaissent donc des différences dans les comportements d'investissement entre les genres. Ils affirment que l'on peut agir pour combler cet écart par le biais d'un accompagnement progressif, de l'acquisition de bases solides ainsi que de la création de confiance. Ils soulignent l'importance de ne pas se précipiter lors de l'entrée en finance et dans ses pratiques complexes mais de créer plutôt des conditions sécurisantes et évolutives. C'est là que réside leur plus gros challenge : rassurer tout un chacun et créer un sentiment de confiance. Comme le dit si bien un des experts : « je suis un réducteur d'angoisse ».

Du côté des femmes travaillant dans ce secteur, un profil fort et affirmé se dégage, et celui-ci paraît important puisqu'elles décrivent une nécessité d'avoir du caractère ainsi que de la poigne pour s'imposer dans un environnement perçu comme masculin. Certaines banques ont mis en place des dispositifs spécifiques et personnalisés comme des ateliers de groupe, des webinaires ou encore des conférences pour leurs clientes. Ces formats permettent un accès plus direct et décomplexé à la finance tout en étant pertinent. Pendant ce type d'échange vécu par les deux dames entretenues, il leur a été possible de remarquer que certaines femmes n'ont jamais été exposées au vocabulaire financier et aux mécanismes de base, ce qui renforce ce qui a été précédemment exposé.

Les personnes interrogées ont toutes abordé l'importance d'une éducation financière venant des parents dès l'enfance et tout au long de la vie de leurs enfants. Des parents informés et engagés activement contre les stéréotypes de genre pourront élever de futures adultes ayant de mêmes idéaux et alertés. Il est donc nécessaire, à leurs yeux, d'alimenter l'éducation financière tout au long de sa vie pour ainsi inculquer de bases solides à ses enfants ainsi que son entourage.

L'une des participantes insiste toutefois sur les difficultés logistiques et les contraintes sur le terrain pour instaurer des cours d'éducation financière dans le programme scolaire. Elle appuie son propos par le fait qu'il serait intéressant de rajouter aussi des cours de comptabilité, de premiers secours ou tout autre cours nécessaires à la vie active. Et que par conséquent il serait impossible de mettre en place des programmes aussi chargés.

De plus, fait remarquable soulevé par les personnes interrogées, les femmes feraient des placements plus éthiques, alignés sur leurs valeurs et moins risqués. Contrairement aux comportements spéculatifs décrits chez les hommes, les femmes miseraient donc davantage sur la stabilité et la durabilité. Elles feraient également attention aux valeurs que les entreprises défendent avant de placer leur argent. Un des experts a fait part d'une grande tendance chez les femmes : elles sont réfléchies et ont besoin d'être en confiance. A contrario d'un homme, une femme attendrait de connaître un maximum sur le sujet et d'avoir suffisamment confiance (en la personne qui l'aide par exemple, ou l'action qu'elle souhaite investir) avant de se lancer. Les hommes, quant à eux, fonceraient plus facilement tête baissée sans prendre garde à tous les facteurs possibles et imaginables.

Enfin, cette nécessité chez les femmes de prendre connaissance de tous les facteurs avant de se lancer se traduit également au moment de postuler pour un emploi. En effet, celles-ci « souhaiteraient cocher toutes les cases » avant de tenter de postuler. Les femmes ont un réel besoin de se rassurer et de ne pas y aller « au culot » comme les hommes le feraient.

4.2 Compréhension du phénomène

Une exclusion à plusieurs facettes

En croisant les divers résultats du questionnaire, des entretiens qualitatifs ainsi que les perspectives issues de la littérature scientifique, une compréhension du phénomène se dessine. Ces trois approches mettent en évidence les mécanismes sociaux, psychologiques et structurels qui expliquent la persistance des inégalités de genre dans le domaine financier. Et par conséquent, l'importance d'une éducation financière adaptée. Ces inégalités ne relèvent ni d'une différence de compétences innées ou d'un désintérêt naturel des femmes, mais de facteurs culturels, éducatifs et institutionnels ancrés.

Cette sous-représentation n'est donc ni nouvelle ni anecdotique. Il est essentiel de rappeler que l'histoire du secteur financier montre que les femmes y ont été longtemps exclues, tant juridiquement que socialement. Nous avons pu constater que cet héritage se traduit encore aujourd'hui par des réflexes culturels que nous pourrions qualifier de tenaces. Mais les propos d'un homme de 89 ans affirmant que les femmes auraient naturellement d'autres aspirations se voient être contredits par les autres personnes interrogées, ce qui témoigne d'une avancée

considérable. Différents niveaux témoignent d'une sous-représentation féminine persistante : l'orientation scolaire, l'accès aux carrières financières, la prise de responsabilités dans les institutions et l'implication dans les décisions d'investissement.

La finance est décrite comme un monde technique, agressif et orienté compétition. Autant de caractéristiques encore associées implicitement aux hommes. Les compétences décisionnaires financières sont souvent perçues comme étant détenues par les hommes, ce qui renforce indirectement l'idée que les femmes y seraient moins légitimes. Cela se traduit donc par une plus faible propension de femmes à investir en bourse, à occuper des fonctions stratégiques ou encore, à revendiquer une expertise dans le domaine.

Une construction sociale

Comprendre ce phénomène nécessite d'abord de remonter à la petite enfance. Dès celle-ci, filles et garçons sont confrontés à des messages à la fois implicites et explicites qui peuvent influencer leurs perceptions de leurs compétences et donc, de leur avenir. Certaines littératures pédagogiques, certains jouets, certains encouragements familiaux et/ou pratiques enseignantes renforcent implicitement l'idée que les garçons sont plus aptes pour certaines disciplines financières ou à prises de risque. Tandis que les filles sont encouragées vers l'empathie, la douceur et la prudence. Celles-ci sont conditionnées implicitement au fait que les compétences mathématiques et scientifiques relèvent de l'ordre des hommes et que par conséquent, elles devraient se diriger vers d'autres branches. L'effet Pygmalion illustre cette construction sociale internalisée, cette attente différenciée dès l'enfance et donc, le renforcement de la méfiance des femmes envers leur propre légitimité à investir ou à occuper des postes de décisions financières. Il apparaît désormais plus que nécessaire d'informer les jeunes et leurs parents de l'importance que représente l'éducation financière.

Le domaine financier reste encore un modèle conçu par et pour les hommes compétiteurs et audacieux. Ces adjectifs sont plus volontiers associés aux hommes, et il en va de même pour le domaine financier. Les femmes s'étant prises d'intérêt pour celui-ci sont parfois obligées de se comporter comme tel et d'adopter des codes professionnels « masculins ». Elles doivent par conséquent répondre à cette double exigence qui est d'être compétentes tout en essayant de contourner les stéréotypes les réduisant à des postes inférieurs. Cela ne fait ainsi que renforcer la charge mentale de chacune et les éloigner de la volonté de s'y consacrer. De plus, certains

hommes qui se retrouveraient face à des femmes adoptant ce type de comportement n'apprécieraient pas leur manière de travailler (car pas en accord avec la vision qu'ils ont d'elles) et l'exclusion perdurerait.

Facteurs individuels

Le simple fait que les femmes soient confrontées à la menace du stéréotype¹³ altère leur comportement et leur performance. Ainsi, même les femmes les plus compétentes peuvent se retrouver dans une situation où elles sont paralysées par la peur de confirmer ces stéréotypes négatifs, de l'échec et une désapprobation sociale. Pour illustrer cela, si une femme est confrontée à l'idée que « les femmes sont moins douées en finance » ou encore « les femmes ne sont pas compétentes en matière d'argent et de placements » peut inconsciemment ou non, intérioriser ce stéréotype et voir ses capacités diminuer ou décider de ne pas se lancer. L'on arrive donc à des situations où la prise de risque chez les femmes peut être faible, voire à 0%.

Ce mécanisme peut créer un cercle vicieux qui prendrait cette forme :

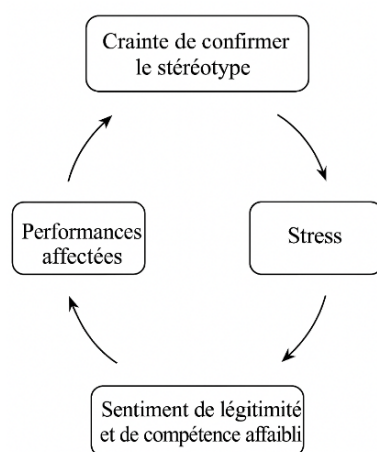


Table 2 : Cercle vicieux dans lesquelles les femmes se retrouvent lorsqu'elles font face aux stéréotypes

Ce n'est donc pas un manque réel de compétence qui crée cet écart homme/femme mais bien une pression psychologique issue du stéréotype lui-même. Ces attentes différenciées de genre

¹³ Théorie développée en 1995 par C. Steele et J. Aronson

et biais implicites ancrés dans la culture collective affectent les femmes qui intériorisent ces normes et s'auto-censurent inconsciemment. Ce qui les amène à adopter des comportements plus prudents, discrets, voire absents dans des contextes financiers.

Les femmes sont donc perçues comme étant plus prudentes et moins enclines à la prise de risque et la spéculation, mais cela ne s'arrête pas là. Étant donné que ce genre de comportement est interprété comme un manque d'ambition et/ou de compétence, la vision péjorative qu'a la société des femmes dans les secteurs financiers et boursiers n'en est que plus renforcée. C'est ce qui a été discuté lors des entretiens avec les femmes interrogées, qui pensent également que la réussite limitée de certaines peut parfois découler d'un manque d'agressivité ou encore de prise de risque. Pourtant, cette posture pourrait être valorisée comme une alternative à la logique de profit à court terme ainsi qu'une régularité, ou pourrait être totalement modifiée si l'on traitait les femmes dans la même logique que l'on traite les hommes.

Facteurs organisationnels

Comme évoqué précédemment, les milieux financiers sont souvent perçus comme compétitifs, exigeants et dominés par une culture masculine. Tant le recrutement, les promotions que l'accès aux responsabilités sont tous fondés sur des critères peu transparents. Les femmes sont souvent moins aidées par des mentors, moins visibles sur les postes stratégiques et moins incluses dans des rôles décisionnels. Le plafond de verre reste une réalité : les femmes accèdent rarement à de plus hauts postes car des qualités, propres au monde financier, perçues comme positives chez un homme peuvent être perçues comme l'opposé chez une femme (par exemple : la présomption et l'agressivité).

Le manque de modèles de rôles féminins accentue ce problème car les femmes ne voient pas leurs consœurs occuper de tels postes et rencontrent par conséquent des difficultés à se projeter. Cette invisibilisation alimente le cercle vicieux car le manque de représentation nourrit le manque d'ambition et d'engagement dans ce domaine.

Facteurs sociétaux

La relation des femmes avec la finance est également façonnée par un dernier facteur : la culture sociétale. L'image de la finance se voit être renforcée par les représentations médiatiques, les

normes familiales et les discours publics. Les réseaux sociaux, les séries télévisées/films et les figures publiques représentent majoritairement des figures masculines. Il apparaît donc comme plus que nécessaire de défaire le discours dans les médias, de mettre sur le devant de la scène plus de femmes et de rendre plus visibles des discours motivants à destination des femmes.

Dans la partie précédente de ce mémoire, le fait que certains participants, hommes ou femmes, ne sachent pas répondre aux questions témoigne d'un grand manque d'information ou de prise de conscience collective. Cela met en lumière un profond ancrage social des stéréotypes de genre au niveau financier, à tel point que certains ne les remarquent même pas, ou plus. Les normes culturelles en sont donc intériorisées pour ces personnes, de manière implicite, et influencent les représentations individuelles sans même être questionnées. Cela constitue un obstacle redoutable puisqu'il apparaît comme difficile à déconstruire. Cette observation renforce la nécessité d'agir en amont, dès l'enfance et tout au long du parcours des Hommes.

4.3 Rôle de l'éducation financière

Un des leviers majeurs pour lutter contre cette sous-représentation réside dans l'éducation financière. Bien qu'elle soit souvent perçue comme une compétence technique réservée aux initiés, l'éducation financière est pourtant un enjeu social et un outil puissant pour rééquilibrer les rapports de genre et ainsi innover la culture entrepreneuriale, économique et inclusive.

Comme précédemment exposé, une asymétrie éducative se manifeste à travers des discours, des pratiques scolaires, des modèles sociaux et des contenus médiatiques auxquels les individus sont constamment exposés. Les garçons sont plus fréquemment incités à prendre des risques, à investir et gérer tandis que les filles devraient économiser, ne pas prendre de risque, laisser autrui gérer à leur place. Cette différence de gestion se prolonge à l'âge adulte, contribuant à renforcer le sentiment de compétence chez les hommes et de manque de confiance chez les femmes.

L'enquête menée lors de la réalisation de ce mémoire démontre une différence quant à l'exposition au monde financier entre les sexes. Ce déséquilibre ne fait que s'intensifier dans le temps conduisant à une exclusion qui s'auto-entretient où le fait de ne pas comprendre entraîne un manque d'action et donc un manque d'apprentissage.

Or la finance ne devrait pas être un monde réservé strictement aux hommes tant pour un bien économique que culturel. L'éducation financière devrait être pensée comme une compétence fondamentale au même titre que des branches littéraires ou mathématiques. Elle devrait commencer dès le plus jeune âge et être intégrée dans les programmes scolaires de manière concrète et contextualisée et ainsi se poursuivre tout au long de la vie de chacun.

Il ne s'agit donc pas de seulement apprendre à gérer un budget, mais de comprendre des mécanismes économiques, d'épargne, de placements et d'identification de risque afin d'être capable de prendre des décisions autonomes et éclairées. C'est là que résident des manquements dont parlent certaines femmes et qui les empêchent donc de se construire dans cet environnement.

Par ailleurs, l'éducation financière permettrait également de déconstruire les stéréotypes de genre car elle insisterait sur le fait que les femmes sont autant capables que les hommes sur tous les aspects financiers.

En somme, l'éducation financière est une condition indispensable à l'émancipation économique des femmes car elle permettrait de développer leur pouvoir d'agir, de sortir de leur peur de prendre des risques, d'acquérir plus de confiance en elles et de réduire l'auto-censure. Elles pourraient donc pleinement s'appropriier les espaces économiques encore trop souvent considérés comme fermés. Elle permet donc de constituer un pilier fondamental d'une finance égalitaire, inclusive et innovante.

5 Conclusion

5.1 Résumé

Ce mémoire a pour vocation première d'analyser les freins qui expliquent encore actuellement la sous-représentation des femmes dans le monde financier, qu'il s'agisse de leur faible présence dans des métiers décisionnels en finance ou de leur plus faible implication dans des investissements boursiers. Dans un deuxième temps, il aspire à trouver des pistes pour pallier ce phénomène.

Pour ce faire, la première étape a consisté en une revue littéraire qui a permis de récolter un maximum d'informations provenant de sources scientifiques, académiques et de presse. Celle-ci nous a donné l'occasion d'ouvrir les champs d'application en récoltant des informations venant de tous horizons et avec tout type de données socio-démographiques.

La deuxième étape, à savoir la réalisation d'un questionnaire en ligne accessible du 9 avril 2025 au 12 mai 2025, a permis de recueillir des témoignages et d'identifier des tendances, ainsi que des pistes d'amélioration adaptées.

La dernière étape a consisté en une enquête sur le terrain menée entre avril et juillet auprès de certains acteurs du monde financier, dans le but de comprendre leurs perceptions, leurs expériences, et ainsi élaborer un plan solide d'amélioration.

Ce travail a donc pu mettre en lumière plusieurs facteurs clés :

D'une part, dès l'enfance, des stéréotypes et biais cognitifs intériorisés qui contribuent à entretenir un sentiment d'illégitimité chez les femmes vis-à-vis de domaines perçus comme techniques et compétitifs, tels que la finance.

D'autre part, des obstacles organisationnels tels que le manque de modèles de rôles féminins, ou encore une culture masculine de certains environnements financiers et boursiers qui freinent l'accès et la progression des femmes dans le secteur.

Enfin, les femmes étant davantage exposées à l'autocensure et à un manque de confiance en leurs compétences, leur aversion au risque se voit être multipliée et agit comme un véritable frein à toute incursion dans le monde de la finance, que ce soit en tant que professionnelle ou investisseuse.

Ces trois pôles de recherche ont donc permis de mieux comprendre l'articulation entre divers facteurs, ceux-ci étant à la fois individuels, organisationnels et sociétaux. Il a ainsi été possible

de dégager des pistes d'amélioration, dont une très importante, à savoir l'éducation financière, à condition que celle-ci s'inspire des recommandations ci-après.

5.2 Recommandations

Au regard des constats établis et de la connaissance des divers principes de l'éducation financière, plusieurs recommandations à différents niveaux peuvent être formulées pour qu'une finance plus inclusive soit favorisée et renforcée. Ces facteurs tentent donc de répondre à la question de ce mémoire, à savoir « *Comment l'éducation financière peut-elle faciliter l'inclusion des femmes dans le secteur financier ?* ».

Individuel

Il apparaît plus important que jamais de renforcer l'éducation financière des filles dès le plus jeune âge, en veillant à déconstruire des stéréotypes de genre liés aux mathématiques et à l'argent. De plus, encourager la prise de confiance des femmes en leurs capacités paraît plus que nécessaire. Dans le cadre de la thématique de ce mémoire, il s'agit d'encourager leurs capacités à gérer des décisions financières, et cela peut passer par divers programmes de mentorat et de formations adaptées à leurs envies et leurs besoins. Il est également important de sensibiliser les femmes à l'importance de l'éducation financière, et celle-ci doit se faire tout au long de leur vie étant donné le caractère évolutif de la finance.

Organisationnel

Il serait intéressant de valoriser des modèles de rôles au sein des entreprises et dans les médias spécialisés afin de rendre la finance plus accessible (« Si elle sait le faire, pourquoi pas moi »). Il serait également pertinent de développer des politiques de recrutement et de promotion plus inclusives tout en intégrant une lutte contre des biais inconscients. Et enfin, il conviendrait de mettre en place des dispositifs favorisant la mixité et l'égalité des chances dans les carrières financières. Il est important toutefois de veiller aux effets pervers, tels qu'embaucher une femme par souci de respect des quotas, ce qui perpétue les principes discriminants et empêche les femmes d'être reconnues à leur juste valeur.

Sociétal

Dans les médias économiques et financiers, les femmes devraient être tout autant mises en avant que les hommes et il est nécessaire de changer les mentalités : certains adjectifs propres au monde financier ne sont pas associés qu'au sexe masculin mais bien à la fois aux compétiteurs et compétitrices. Enfin, sensibiliser l'ensemble de la population à l'impact de stéréotypes de genre sur l'accès aux secteurs financiers est désormais plus qu'essentiel.

5.3 Apports du mémoire

Au-delà de l'exercice académique que représente l'écriture d'un mémoire, celle-ci m'a permis d'en apprendre davantage sur ce milieu et de me confronter aux inégalités de genre dans le domaine financier. Ma réflexion a pu être enrichie lors de cette recherche et certains résultats ont pu me paraître parfois, inattendus. Ce mémoire m'a donc permis d'adopter un regard plus critique sur la situation actuelle et me permettre, par la suite, d'appliquer ces apprentissages à des domaines autres que le domaine financier.

Ce mémoire m'a permis de réaliser à quel point les biais sont souvent implicites, subtilement et imperceptiblement intégrés dans l'éducation, ce qui rend la tâche d'autant plus complexe lorsqu'il faut les déconstruire. Et pourtant, elle est essentielle. J'ai été surprise, lors de mes recherches et entretiens, d'apprendre que tant de femmes n'osaient pas se lancer ni s'y intéresser et qu'une telle méfiance, ou du moins une réserve, vis-à-vis de leurs compétences financières existe, bien qu'elles soient diplômées, compétentes et cultivées.

Cette recherche m'a donc appris à croiser divers apports psychologiques, sociologiques et relevant de l'économie comportementale afin de mieux comprendre les freins rencontrés à l'inclusion en finance. Il est donc impératif de repenser les modèles de leadership et de promouvoir une finance plus inclusive et diversifiée. Et si l'occasion m'en est donnée dans ma vie professionnelle, je peux me targuer de posséder, grâce à ce travail, quelques pistes pour changer cela.

5.4 Limites du mémoire

Il convient de souligner diverses limites à ce mémoire afin de le situer dans un cadre réaliste et d'ouvrir la voie à de futures recherches.

Le cadre théorique s'est principalement concentré sur les pays occidentaux tels que la France, la Suisse et la Belgique, ainsi qu'une partie des Etats-Unis, laissant ainsi de côté énormément de régions du monde aux spécificités culturelles ou socio-économiques différentes et dans lesquelles les enjeux de genre en finance peuvent présenter diverses dynamiques. L'on pourrait qualifier cela de micro finance. Mais la finance ne peut être pensée uniquement à l'échelle individuelle ou nationale car elle est fondamentalement interconnectée et s'inscrit dans une dynamique globale. Comprendre les enjeux financiers à l'échelle mondiale, c'est adopter une perspective macroéconomique, puisque chaque décision peut avoir des répercussions mondialement.

Au niveau du plan méthodologique, l'échantillon mobilisé (tant pour le formulaire en ligne que pour les entretiens) reste restreint et majoritairement composé d'individus aux milieux similaires. Cela peut donc limiter la représentativité des résultats. Il aurait donc été intéressant de « voir plus grand » et surtout plus loin que mon cercle de connaissances. De plus, l'interprétation des données peut se voir être influencée puisque les réponses sont qualitatives et parfois plus subjectives qu'objectives.

Il est également à rajouter que le questionnaire en ligne n'était publié que dans une seule langue: le français, limitant ainsi le nombre de répondants. Cela n'a fait donc qu'accroître le fait que peu de gens ont pu ou ont été touchés par ce questionnaire.

Enfin, l'occasion de rencontrer des avis divergents ne s'est pas présentée. Cela constitue une limite, notamment en ce qui concerne la pédagogie genrée. Si l'éducation financière genrée et les plateformes accessibles pour les femmes sont spécifiquement pensées pour elles cela peut constituer un levier d'émancipation. Mais cela comporte également des risques de reproduction de certains stéréotypes qu'elles cherchent à combattre. A trop vouloir adapter des contenus plus féminins, cela suppose une pédagogie spécifique pour comprendre des notions masculines. Une réflexion plus approfondie sur ce point-là permettrait d'apporter un éclairage complémentaire à la question d'éducation comme outils de déconstruction de stéréotypes.

5.5 Suggestions pour de plus amples recherches

Afin d'approfondir cette réflexion, plusieurs pistes mériteraient d'être explorées :

La première, découle d'une des limites de ce mémoire, et consisterait à réaliser des études comparatives entre divers pays/continents. Elles permettraient d'évaluer l'impact culturel sur les inégalités de genre et de comprendre les mécanismes qui font que dans certaines régions, l'inclusion est une réalité et l'éducation financière a un réel impact.

Un questionnaire à plus grande échelle, plus inclusif grâce à diverses versions de questionnaire dans d'autres langues et qui réunirait un plus grand échantillon de personnes apparaît donc essentiel afin de pallier ce possible biais dans la composition de l'échantillon.

Il pourrait être également intéressant d'étudier le discours dans les médias et de le déconstruire. Il s'agit d'en déceler les biais inconscients et sexistes, car ceux-ci jouent un rôle déterminant. Puisqu'inconsciemment, certains grands titres ou certaines tournures de phrases laissent penser que la finance est uniquement réservée aux hommes. D'autres médias ne mettent pas en lumière les femmes compétentes dans ce business et choisissent davantage de parler d'hommes.

De plus, il a été possible de récolter plusieurs informations grâce aux intervenants et ainsi mieux comprendre le phénomène lié à cette sous-représentation féminine et la manière dont l'éducation financière peut pallier cela. Mais chaque intervenant s'est exprimé sur la même finance : une finance qualifiée de « masculine ». Existe-t-il une « autre » finance ? Une finance dans laquelle le fait d'être averse au risque serait qualifié de « normal » ? Une finance qui regrouperait toutes les qualités et défauts qu'une femme présente ? Selon moi, l'innovation passe par l'inclusivité, donc innovons. Il existe peut-être une finance florissante dans laquelle les femmes peuvent être elles-mêmes et ne doivent pas se comporter comme ce qu'elles ne sont pas.

Pour terminer, l'étude s'est faite à un moment précis, et ne permet donc pas de refléter une approche plus longitudinale dans laquelle l'évolution des trajectoires professionnelles et des perceptions serait démontrée. Il serait intéressant de poursuivre l'étude à travers les années, en suivant le parcours de certains acteurs, les difficultés ou facilités rencontrées.

Bibliographie

Association Française des Banques (AFB). (2025, 17 juillet). *L'emploi dans les banques AFB*.

Association Française des Banques. <https://www.afb.fr/rapport-2022-profil-de-branche-emploi/>

Autorité des Marchés Financiers (AMF). (2023, 8 mars). *Les femmes épargnent et investissent moins que les hommes : on en parle ?* Autorité des Marchés Financiers. <https://www.amf-france.org/fr/actualites-publications/actualites/les-femmes-epargnent-et-investissent-moins-que-les-hommes-en-parle>

Autorité des Marchés Financiers. (2023, 8 mars). *Edition spéciale du Baromètre AMF : les femmes et l'investissement en bourse*. AMF. <https://www.amf-france.org/fr/actualites-publications/publications/rapports-etudes-et-analyses/edition-speciale-du-barometre-amf-les-femmes-et-linvestissement-en-bourse>

Baerlocher, D., Parente, S. L., & Rios-Neto, E. (2021, mars). Female Labor Force Participation and economic growth: Accounting for the gender bonus. *Economics Letters*, 200, 109740. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2021.109740>

Baert, S., De Pauw, A., & Deschacht, N. (2016, 13 janvier). Do Employer Preferences Contribute to Sticky Floors? *ILR Review*, 69(3), 714-736. <https://doi.org/10.1177/0019793915625213>

Beckmann, D., & Menkhoff, L. (2008). Will Women Be Women ? Analyzing the Gender Difference among Financial Experts. *Kyklos*, 61(3), 364-384. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6435.2008.00406.x>

Blair-Loy, M. (1999). Career Patterns of Executive Women in Finance: An Optimal Matching Analysis. *American Journal of Sociology*, 104(5), 1346-1397. <https://doi.org/10.1086/210177>

BNP Paribas Fortis. (2017, 8 mars). *Parcours de femmes dans la banque d'hier à aujourd'hui en images*. BNP Paribas Fortis. <https://www.bnpparibasfortis.com/fr/notre-engagement/csr-article/parcours-de-femmes-dans-la-banque-d-hier-a-aujourd-hui-en-images>

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

- Bozonnet, C. (2024, 2 octobre). *De l'école à l'entreprise, les femmes toujours découragées de faire carrière dans les métiers scientifiques et techniques*. Le Monde.
https://www.lemonde.fr/campus/article/2024/10/02/de-l-ecole-a-l-entreprise-les-femmes-toujours-decouragees-de-faire-carriere-dans-les-metiers-scientifiques-et-techniques_6341195_4401467.html
- Brassard-Lecours, G. (2021, 28 octobre ; mis à jour le 15 novembre 2021). *Du plancher collant au plafond de verre : le petit dico de la femme ambitieuse*. L'effet A. Consulté le 24 avril 2025 sur <https://effet-a.com/dossier-equite/du-plancher-collant-au-plafond-de-verre-le-petit-dico-de-la-femme-ambitieuse/#:~:text=en%20d%C3%A9but%20de%20carri%C3%A8re!,la%20qualit%C3%A9%20de%20leur%20CV>
- Buckles, K. (2019). Fixing the Leaky Pipeline: Strategies for Making Economics Work for Women at Every Stage. *The Journal of Economic Perspectives*, 33(1), 43-60.
<https://doi.org/10.1257/jep.33.1.43>
- Burgess, R. (2024, novembre 8). Women find financial advisors via trusted networks, study shows. *Financial Planning*. <https://www.financial-planning.com/news/most-women-clients-seek-advisor-referrals-from-other-women>
- Capelle-Blancard, G., Couppey-Soubeyran, J., & Rebérioux, A. (2019). Vers un nouveau genre de finance ? *Revue de la Régulation*, 25. <https://doi.org/10.4000/regulation.14632>
- Chazal, S., & Guimond, S. (2003). La théorie de la dominance sociale et les choix d'orientation scolaire et de rôles sociaux des filles et des garçons. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 32/4, 595-616. <https://doi.org/10.4000/osp.2600>
- Chergui, H. (2022, avril). *Culture entrepreneuriale et genre au Maroc : exploration des profils des femmes entrepreneures à Casablanca*. Alternatives Managériales Economiques, Volume 4(2).
<https://revues.imist.ma/index.php/AME/article/view/32195/16713>
- Clempner, J., & Moynihan, T. (2020). *Women in Financial Services 2020*. Oliver Wyman. <https://www.oliverwyman.com/our-expertise/hubs/gender-diversity-in-financial-services.html>

- Combessie, J.-C. (2007). II. *L'entretien semi-directif. La méthode en sociologie* (p. 24-32). La Découverte. <https://shs.cairn.info/la-methode-en-sociologie--9782707152411-page-24?lang=fr>
- Crashers, M. (2021, 14 septembre). *Men vs. Women - How the Sexes Differ in Their Psychology of Investing (Survey)*. Money Crashers. <https://www.moneycrashers.com/men-vs-women-psychology-investing/>
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting, Quantitative and Qualitative Research*. 4th Edition, Pearson.
https://eclass.uoa.gr/modules/document/file.php/ECD433/Ανάλυση%20δεδομένων%20με%20το%20SPSS/Βιβλιογραφία/John%20W.%20Creswell%20-%20Educational%20Research_%20Planning%2C%20Conducting%2C%20and%20Evaluating%20Quantitative%20and%20Qualitative%20Research%2C%204th%20Edition%20%282011%2C%20Addison%20Wesley%29.pdf
- Dany, L., Aim, M., & Lelaurain, S. (2016). *L'école sous influences : rôles et impacts des stéréotypes*. Psychologie et scolarité. <https://amu.hal.science/hal-01648425>
- Di Paola, V., & Epiphane, D. (2020). L'accès des femmes au top management : quand la Banque de financement et d'investissement résiste. *Classiques Garnier*.
<https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12361-3.p.0061>
- Duru-Bellat, M. (2004). L'école des filles : Quelle formation pour quels rôles sociaux ? Nouvelle édition revue et actualisée. *Bibliothèque de l'Education*. <https://shs.hal.science/halshs-00006540v1>
- Febelfin. (s.d). *Une étude montre l'importance des connaissances financières : près de la moitié des jeunes sont inquiets à propos de l'argent*. Consulté le 10 mars sur
<https://febelfin.be/fr/presse/banque-et-societe/une-etude-montre-l-importance-des-connaissances-financieres-pres-de-la-moitie-des-jeunes-sont-inquiets-a-propos-de-l-argent>
- Fotso, A. S., & Halim, D. (2019, 6 septembre). Égalité des sexes et capital humain : cinq choses à

savoir sur un chantier en cours. *Banque mondiale Blogs*.

<https://blogs.worldbank.org/fr/opendata/egalite-des-sexes-et-capital-humain-cinq-choses-savoir-sur-un-chantier-en-cours>

Fraisse-D'Olimpio, S. (2009, 11 mai) *Les fondements de la théorie du capital humain*. SES-ENS.

<https://ses.ens-lyon.fr/articles/a-les-fondements-de-la-theorie-du-capital-humain-68305>

FranceArchives. *Ouverture aux femmes des portes de la Bourse de Paris*. (2024).

FranceArchives. https://francearchives.gouv.fr/pages_histoire/267980596

Garessus E. (2024, 17 octobre). *Hedge funds: les raisons d'une absence féminine quasi totale*.

Allnews. Consulté le 24 avril <https://www.allnews.ch/content/points-de-vue/hedge-funds-une-absence-f%C3%A9minine-quasi-totale>

Gaspard, F. (2002). Où en est le féminisme aujourd'hui ? *Cités*, n° 9(1),

59-72. <https://doi.org/10.3917/cite.009.0059>

Gassée, M. (2025, 5 juillet). *Même quand elles en ont la possibilité financière, les femmes investissent moins que les hommes, et c'est une erreur coûteuse...* RTBF. Consulté le 6 juillet 2025 sur

<https://www.rtb.be/article/meme-quand-elles-en-ont-la-possibilite-financiere-les-femmes-investissent-moins-que-les-hommes-et-c-est-une-erreur-couteuse-11571899>

Gibson, D. E. (2004, aout). Role models in career development: New directions for theory and research. *Journal Of Vocational Behavior*, 65(1), 134-156. [https://doi.org/10.1016/s0001-](https://doi.org/10.1016/s0001-8791(03)00051-4)

[8791\(03\)00051-4](https://doi.org/10.1016/s0001-8791(03)00051-4)

World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report 2023*.

<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>

Hermans, E. J., Putman, P., Baas, J. M., Koppeschaar, H. P., & Van Honk, J. (2006, 1 mai). A Single Administration of Testosterone Reduces Fear-Potentiated Startle in Humans. *Biological Psychiatry*, 59(9), 872-874. <https://doi.org/10.1016/j.biopsych.2005.11.015>

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (s.d.). *Plafond de verre*. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Consulté le 10 mars sur <https://igvm->

[iefh.belgium.be/fr/themes/travail/plafond-de-](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/themes/travail/plafond-de-verre#:~:text=La%20notion%20de%20%C2%AB%20plafond%20de,du%20sommets%20de%20la%20hi%C3%A9rarchie)

[verre#:~:text=La%20notion%20de%20%C2%AB%20plafond%20de,du%20sommets%20de%20la%20hi%C3%A9rarchie](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/themes/travail/plafond-de-verre#:~:text=La%20notion%20de%20%C2%AB%20plafond%20de,du%20sommets%20de%20la%20hi%C3%A9rarchie)

- Joel, D., & Tarrasch, R. (2010, 2 février). The risk of a wrong conclusion : On testosterone and gender differences in risk aversion and career choices. *Proceedings Of The National Academy Of Sciences*, 107(5). <https://doi.org/10.1073/pnas.0913844107>
- Kulich, C. (2015, 21 janvier). Glass Ceiling/Glass Cliff. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1-2. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.wcom110287>
- Lagarde, C. (2025). Disparités entre les hommes et les femmes dans le secteur financier : enjeux d'accès, de salaire et de pouvoir décisionnel. *Revue D'économie Financière*, 157(1), 21-28. <https://doi.org/10.3917/ecofi.157.0021>
- Lalanne, M. (2024, 22 juillet). *La finance, un secteur qui se féminise*. Dafmag.fr. Consulté le 10 mars sur <https://www.daf-mag.fr/Thematique/fonction-finance-1242/Breves/La-finance-un-secteur-qui-se-feminise-461544.htm>
- Lallemand, C. (2024, 8 novembre). *Briser le plafond de verre dans le secteur financier : un bilan positif mais des défis persistants pour les femmes*. Trends-Tendances. <https://trends.levif.be/entreprises/briser-le-plafond-de-verre-dans-le-secteur-financier-un-bilan-positif-mais-des-defis-persistants-pour-les-femmes/>
- Les Clés de la Banque. (2025, 13 mars). *Education financière : de quoi parle-t-on ?* Les Clés de la Banque. <https://www.lesclesdelabanque.com/particulier/quentend-on-par-education-financiere/>
- Liu, C., Franklin, T., Shelor, R., Ozercan, S., Reuter, J., Ye, E., & Moriarty, S. (2011). A learning game for youth Financial Literacy education in the teen grid of Second Life Three-Dimensional Virtual Environment. *American Journal Of Business Education (AJBE)*, 4(7), 1-18. <https://doi.org/10.19030/ajbe.v4i7.4670>
- Meilleur, C. (2020, 29 juillet). *Cognitive Bias in Education: the Pygmalion Effect*. KnowledgeOne. <https://knowledgeone.ca/cognitive-bias-in-education-the-pygmalion-effect/>
- Mignot-Gerard, S., Perrin-Joly, C., Sarfati, F. & Vézinat, N. (2017). Early careers in portfolio and wealth management. *Routledge eBooks* (p.194-209). <https://doi.org/10.4324/9781315470290-16>
- Mignot-Gérard, S., Perrin-Joly, C., Sarfati, F., & Vézinat, N. (2013). *Entrer dans la banque par la voie de l'alternance : Une enquête auprès d'étudiants en Master 2 Banque-Finance dans un*

- IAE (Rapport de recherche n° 87). Association pour l'emploi des cadres (Apec).
<https://hal.science/hal-02614404v1/document>
- Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes (2022, 13 avril ; mis à jour le 3 mars 2025). *Accélérer l'égalité professionnelle et l'autonomie économique des femmes*. Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes. <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/accelerer-egalite-professionnelle-et-lautonomie-economique-des-femmes>
- Naya, F., & Tuschmid, N. S. (2024, 7 novembre). The Performance of Hedge Funds: Are There Differences in Terms of Gender? *Journal of Risk and Financial Management*, 17(11), 499. <https://doi.org/10.3390/jrfm17110499>
- N'Dobo, A. (2009). Biais sexistes et marques d'inégalité de genre dans le discours des recruteurs : un effet de la persistance des discriminations sexistes dans l'accès au travail. *Revue internationale de psychologie sociale*, Tome 22(1), 107-136.
<https://shs.cairn.info/revue-internationale-de-psychologie-sociale-2009-1-page-107?lang=fr>
- Newlands, C. (2024, 19 novembre). Fund managers prove slow to address gender imbalance. *Financial Times*.
<https://www.ft.com/content/1da073c8-580d-4769-9f1d-2823b24aabe6>
- Noland, M., Moran, T., & Kotschwar, B. R. (2016, 10 février). Is Gender Diversity Profitable ? Evidence from a Global Survey. *SSRN Electronic Journal*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2729348>
- Novethic. (2025). *Le plafond de verre : freins invisibles à l'évolution professionnelle*.
 Novethic. <https://www.novethic.fr/lexique/detail/plafond-de-verre.html>
- OECD (2013, 16 octobre), Women and Financial Education: Evidence, Policy Responses and Guidance, *OECD Publishing, Paris*, <https://doi.org/10.1787/9789264202733-en>
- OpinionWay. (2024). *Carrières en sciences : l'orientation est-elle toujours genrée en 2024 ?*.
 OpinionWay. <https://www.opinion-way.com/fr/publications/carrieres-en-sciences-lorientation-est-elle-toujours-genree-en-2024-2024-19269/>
- Organisation de coopération et de développement économique (OECD). (2023, 14 décembre).

- OECD/INFE 2023 International Survey of Adult Financial Literacy. *Business and Finance Policy Papers*, No. 39, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/56003a32-en>
- Particulier, L. (2023, 26 juin). *Pourquoi les femmes investissent moins en Bourse que les hommes ?* Boursorama. <https://www.boursorama.com/patrimoine/actualites/pourquoi-les-femmes-investissent-moins-en-bourse-que-les-hommes-48b1f50528de2698dfe4f013810287a0>
- Pavlova, E. & Gvetadze, S. (2023). *Female access to finance: A survey of literature*, EIF Working Paper, No. 2022/87, European Investment Fund (EIF). https://www.eif.org/news_centre/publications/eif_working_paper_2023_87.pdf
- Randriamanantena, A. L. (2024). *Éducation et Croissance économique Une revue de la littérature*. Munich Personal RePEc Archive. <https://mpira.ub.uni-muenchen.de/122831/>
- Roth, L. M. (2003, 1 décembre). Selling Women Short: A Research Note on Gender Differences in Compensation on Wall Street. *Social Forces*, 82(2), 783-802. <https://doi.org/10.1353/sof.2004.0023>
- Saint-Michel, S. & Wielhorski, N. (2011). Style de leadership, LMX et engagement organisationnel des salariés : le genre du leader a-t-il un impact? *@GRH*, 1(1), 13-38. <https://doi.org/10.3917/grh.111.0013>
- Saint-Michel, S. (2010). Le genre et le leadership. L'importance d'introduire les traits de personnalité des leaders. *Revue internationale de psychosociologie*, XVI(40), 181-201. <https://doi.org/10.3917/rips.040.0181>
- Sapienza, P., Zingales, L., & Maestripieri, D. (2009). Gender differences in financial risk aversion and career choices are affected by testosterone. *Proceedings of The National Academy of Sciences*, 106(36), 15268-15273. <https://doi.org/10.1073/pnas.0907352106>
- Sarfati, F. (2007). Quand la passion s'en mêle. La mixité à l'épreuve des modes d'engagement au travail. *Sociologies pratiques*, 14(1), 59-73. <https://doi.org/10.3917/sopr.014.0059>
- SKEMA Business School. (2025) *Observatoire SKEMA de la féminisation des entreprises*. SKEMA. <https://www.skema.edu/fr/observatoire-de-la-feminisation>
- Sorgato, M. (2025, 27 janvier). *Les femmes dans le monde de la finance : briser le plafond*

de verre et propulser la performance de son entreprise. Infonet. Consulté le 24 avril sur

<https://infonet.fr/actualite/focus/femmes-secteur-financier/>

Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 797-

811. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.5.797>

Vlassenbroeck, X. (2024, 8 novembre). *Plus de femmes que d'hommes dans le secteur financier, mais certains défis persistent.* L'Echo.

<https://www.lecho.be/entreprises/banques/plus-de-femmes-que-d-hommes-dans-le-secteur-financier-mais-certains-defis-persistent/10573048.html>

Wikifin. (2025, 24 avril). *Conseils pour apprendre aux plus jeunes à épargner.* Wikifin. Visité le 2 mai sur <https://www.wikifin.be/fr/famille/conseils-pour-apprendre-aux-plus-jeunes-epargner#:~:text=Les%20discussions%20autour%20de%20la,aider%20%C3%A0%20atteindre%20son%20objectif.&text=Un%20objectif%20d'%C3%A9pargne%20r%C3%A9aliste,cette%20sortie%20dont%20il%20r%C3%AAve>

Banque Mondiale. (2024). *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2024.* Groupe de la banque mondiale.

<https://wbl.banquemondiale.org/fr/wbl>

Annexes

Annexe 1 : Formulaire en ligne

Quel est votre sexe :

- Féminin
- Masculin
- Je ne souhaite pas le préciser/Autre¹⁴

De là, suivant la réponse, les questionnaires sont différents :

En commun :

Votre tranche d'âge :

- 0-18
- 19-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65
- 66-75
- 76-85
- 86-100

Niveau d'étude :

- Primaire
- CE1D
- CE2D
- CESS
- Bachelier
- Master
- Doctorat

Domaine d'étude :

- Finance
- Ingénierie/Sciences
- Sciences sociales/psychologie
- Commerce/Gestion
- Droit
- Sciences politiques
- Lettres
- Arts
- Autre (précisez)

Profession actuelle :

- Étudiant(e)
- Employé(e)
- Cadre/Manager
- Entrepreneur
- Indépendant(e)
- En recherche d'emploi

¹⁴ Le questionnaire "autre" était différent mais personne n'y a répondu, il ne sera donc pas exposé dans les annexes.

- Autre (précisez)

Questionnaire féminin

Avez-vous suivi des cours de finance ou sur la bourse à l'école secondaire ?

- Oui : un cours était dédié à cela
- Peu : un ou deux cours suivi(s) épisodiquement
- Jamais

Avez-vous déjà pensé que les garçons/hommes étaient plus doués dans les matières scientifiques, mathématiques et financières que les filles/femmes ?

- Oui, mais j'étais plus jeune
- Oui, je le pense encore
- Je ne me suis jamais posé la question
- Non, je ne pense pas qu'il puisse avoir une différence selon le sexe

Pensez-vous que les femmes sont foncièrement moins attirées par la finance que les hommes le sont ?

- Oui, parce que je pense que c'est dans leur nature
- Oui, parce qu'elles sont moins informées, on ne pense pas forcément à leur en parler
- Non, elles sont plus attirées que les hommes le sont
- Non, il n'y a pas de différence

Comment évaluez-vous, sur une échelle de 1 à 5, votre niveau de connaissances en finance ?

1. Aucune connaissance
2. Quelques notions, mais très limitées
3. Connaissances de base, mais pas assez pour être à l'aise
4. Bonne maîtrise, je comprends et applique des concepts financiers
5. Maîtrise complète, je peux conseiller ou enseigner à d'autres

Avez-vous déjà investi en bourse ?

- Oui
- Pas encore, mais j'y pense
- Non

→ Si non, pourquoi ?

- Peur de perdre de l'argent
- Manque de connaissances
- Manque d'argent
- Manque de modèles féminins
- Autre (précisez)

→ Si oui, comment en avez-vous eu l'idée ?

- Ma famille m'en a parlé/le fait
- A l'école/université

- Les réseaux sociaux
- Voir le succès d'autres personnes
- Après une série, un film, un podcast,...
- Autre, précisez

Avez-vous déjà ressenti que le fait d'être une femme influençait la perception de vos compétences en finance ?

- Oui
- Parfois
- Non

Avez-vous déjà été découragée ou freinée dans vos ambitions financières par des remarques ou attitudes sexistes ?

- Oui souvent
- Parfois
- Jamais

Avez-vous déjà ressenti de l'auto-censure en matière financière (ex. : éviter un poste à responsabilité, ne pas oser demander une augmentation) ?

- Oui, expliquez
- Non

Quels sont les obstacles qui vous ont freinée dans votre engagement en finance ? (Plusieurs réponses possibles)

- Manque de confiance en moi
- Absence de modèles féminins inspirants
- Environnement compétitif ou élitiste
- Stéréotypes sur les compétences féminines en finance
- Manque d'éducation financière accessible
- Cela ne m'intéresse tout simplement pas
- Autre (précisez)

Pensez-vous qu'avoir une éducation financière est primordiale au quotidien ?

- Oui, expliquez pourquoi
- Non, expliquez pourquoi

Qu'est-ce qui pourrait vous motiver à vous intéresser davantage à la finance ?

- Je m'y intéresse déjà un maximum
- Gagner en indépendance financière
- Améliorer mes compétences personnelles
- Augmenter mon patrimoine
- Avoir plus de contrôle sur mon argent
- Plus d'éducation financière dès l'école
- Plus de modèles féminins visibles
- Plus de mentorat et de soutien professionnel
- Si la culture d'entreprise et les processus de recrutement sont modifiés
- Si la finance est rendue plus accessible et moins élitiste
- Autre (précisez)

Qu'est-ce qui vous donnerait plus confiance pour investir ?

- J'investis déjà
- Plus de formations accessibles (en ligne ou présentiel)
- Un accompagnement personnalisé
- Un réseau de femmes investisseuses
- Des outils pédagogiques adaptés
- Autre (précisez)

Avez-vous déjà suivi des formations en ligne ou en présentiel (gratuites ou non) ?

- Oui, lesquelles ?
- Non

Pensez-vous que les hommes et femmes investissent différemment ?

- Oui
- Non

Si vous investissez, faites-vous appel à des conseillers en gestion de patrimoine ou gérez-vous de A à Z vos placements seule ?

- Je fais appel
- Cela dépend
- Je gère seule
- Je n'investis pas

Quelles actions les entreprises ou la société pourraient-elles mettre en place pour rendre la finance plus inclusive et attirante pour les femmes ?

(Question ouverte)

Avez-vous une, ou plusieurs, expérience(s) (positive(s) ou négative(s)) à partager en lien avec le sujet de ce questionnaire ?

(Réponse pas obligatoire)

Questionnaire pour les hommes :

Avez-vous suivi des cours de finance ou sur la bourse à l'école secondaire ?

- Oui : un cours était dédié à cela
- Peu : un ou deux cours suivi(s) épisodiquement
- Jamais

Avez-vous déjà suivi des formations en ligne ou en présentiel (gratuites ou non) ?

- Oui, lesquelles ?
- Non

Avez-vous déjà pensé que les garçons/hommes étaient plus doués dans les matières scientifiques, mathématiques et financières que les filles/femmes ?

- Oui, mais j'étais jeune
- Oui, je le pense encore
- Je ne me suis jamais posé la question
- Non, je ne pense pas qu'il puisse avoir une différence selon le sexe

Pensez-vous que les femmes sont foncièrement moins attirées par la finance que les hommes le sont?

- Oui, parce que je pense que c'est dans leur nature
- Oui, parce qu'elles sont moins informées, on ne pense pas forcément à leur en parler
- Non, elles sont plus attirées que les hommes le sont
- Non, il n'y a pas de différence

Comment évaluez-vous, sur une échelle de 1 à 5, votre niveau de connaissances en finance ?

1. Aucune connaissance
2. Quelques notions, mais très limitées
3. Connaissances de base, mais pas assez pour être à l'aise
4. Bonne maîtrise, je comprends et applique des concepts financiers
5. Maîtrise complète, je peux conseiller ou enseigner à d'autres

Si vous investissez, faites-vous appel à des conseillers en gestion de patrimoine ou gérez-vous de A à Z vos placements seul ?

- Je fais appel
- Cela dépend
- Je gère seul
- Je n'investis pas

Selon vous, la finance est-elle un domaine :

- Majoritairement masculin
- Majoritairement féminin
- Neutre

Pourquoi pensez-vous que les femmes sont sous-représentées en finance ? (Plusieurs choix possibles)

- Manque d'intérêt des femmes pour la finance
- Stéréotypes qui les freinent dès l'enfance
- Discrimination dans le milieu financier
- Manque de modèles féminins inspirants
- Facteurs culturels et éducatifs
- Autre (précisez)

Avez-vous déjà entendu ou partagé des stéréotypes sur les compétences financières des femmes ?

- Oui, déjà entendu
- Oui, j'en ai partagé
- Oui, les deux
- Jamais

Pensez-vous que les femmes sont aussi compétentes que les hommes en finance ?

- Oui
- Non
- Si vous pensez que ça dépend du domaine financier, précisez

Selon vous, que pourrait-on faire pour inciter plus de femmes à s'engager en finance ?

(Question ouverte)

Seriez-vous prêt à participer à des initiatives visant à rendre la finance plus inclusive (ex. : mentorat, partage de connaissances) ?

- Oui
- Non
- Peut-être
- Je n'ai pas assez de connaissance sur le sujet

Avez-vous une, ou plusieurs, expérience(s) (positive(s) ou négative(s)) à partager en lien avec le sujet de ce questionnaire ?

(Réponse pas obligatoire)

Pensez-vous que les femmes et les hommes ont les mêmes opportunités en finance ?

- Oui
- Non
- Pas forcément

Selon vous, les femmes sont-elles moins encouragées à s'intéresser à la finance dès l'enfance ?

- Oui
- Non
- Pas d'avis

Avez-vous déjà observé des situations où une femme était moins prise au sérieux dans un contexte financier ?

- Oui, expliquez
- Non

Selon vous, les femmes font-elles face à des difficultés spécifiques en finance ? (Plusieurs réponses possibles)

- Manque de modèles féminins
- Manque de confiance en elles
- Discrimination dans le milieu financier
- Moins d'éducation financière dès l'enfance
- Moins d'opportunités professionnelles
- Aucun frein spécifique
- Autre (précisez)

Selon vous, que faudrait-il faire pour que plus de femmes s'intéressent à la finance ? (Plusieurs choix possibles)

- Plus d'éducation financière dès l'école
- Plus de modèles féminins visibles
- Plus de mentorat et de soutien professionnel
- Sensibiliser les hommes aux biais inconscients
- Modifier la culture d'entreprise et les processus de recrutement
- Rendre la finance plus accessible et moins élitiste
- Autre (précisez)

Annexe 2 : Guide d'entretiens semi-directifs

Introduction

Introduire en se présentant et en demandant à la personne de se présenter elle-même donc parcours, profession, depuis combien de temps, pourquoi cette carrière-là. Insister sur le vécu.

1. Perception sur l'inégalité des genres

Selon vous, les femmes sont-elles autant impliquées que les hommes dans des placements boursier ?

→ Même question pour les domaines de la finance et plus on monte en grade.

Avez-vous déjà pu remarquer des freins spécifiques qui limiteraient l'accès ou limiteraient la progression des femmes dans ce domaine ?

Pensez-vous qu'il existe des biais implicites dans les recrutements ou promotions ? Si oui, lesquels ?

2. Facteurs explicatifs

Pensez-vous que les femmes abordent différemment les questions de risque, d'investissement ou de carrière financière ?

Sur le plan organisationnel, comment décririez-vous la culture (en terme de genre) de votre entreprise / votre secteur ?

Si elles existent, quelles sont selon vous les pressions sociales ou culturelles qui influencent l'ascension des femmes dans la finance ?

3. Rôle des stéréotypes et censure chez les femmes

Avez-vous été témoin de situations d'auto-censure ou d'autolimitation chez des jeunes femmes intéressées par la finance ?

Avez-vous déjà accompagné une femme qui avait du mal à s'imposer dans un environnement financier ? Si oui, comment ?

4. Pistes d'amélioration

Que pensez-vous qui serait judicieux de mettre en place pour que les femmes acquièrent plus de confiance dans leurs capacités sur le domaine financier ?

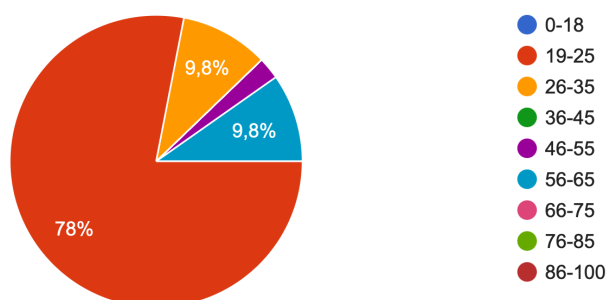
Est-ce que quelqu'un pourrait aider ou aide déjà les femmes à s'y intéresser ainsi qu'acquérir plus de confiance ?

Annexe 3 : Réponses intéressantes au formulaire en ligne

Femmes

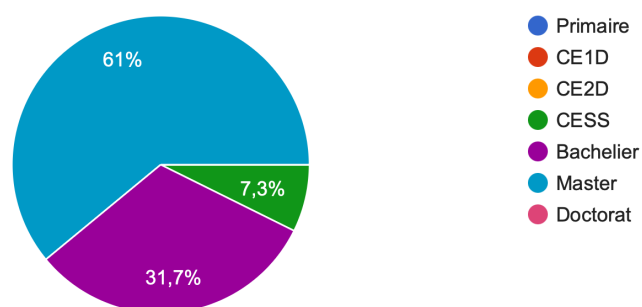
Votre tranche d'âge

41 réponses



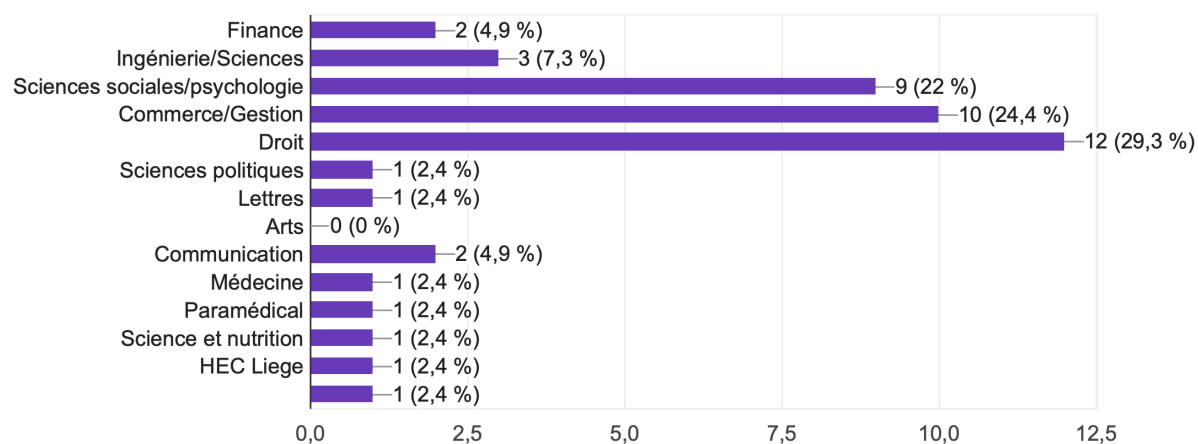
Niveau d'étude

41 réponses



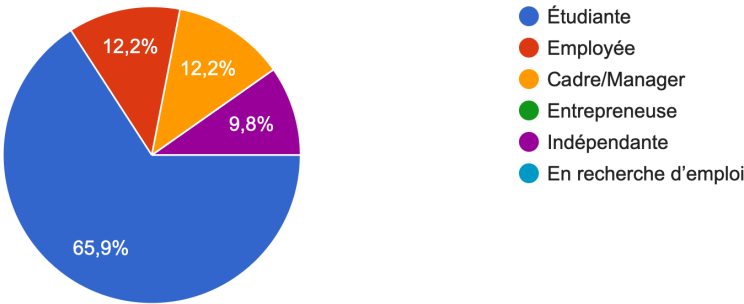
Domaine d'étude

41 réponses



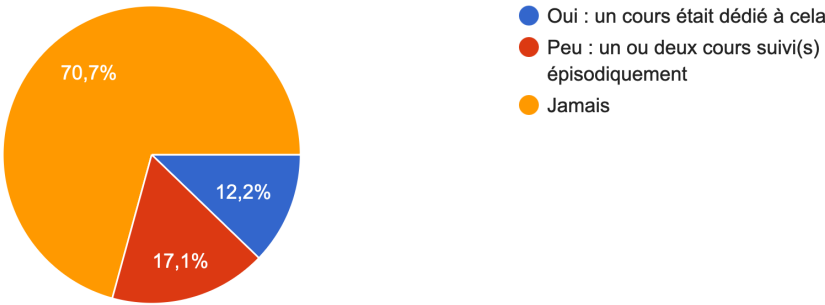
Profession actuelle

41 réponses



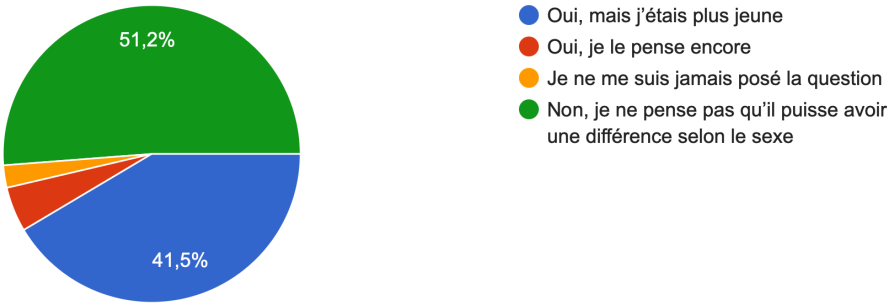
Avez-vous suivi des cours de finance ou sur la bourse à l'école secondaire ?

41 réponses



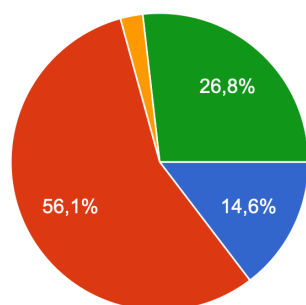
Avez-vous déjà pensé que les garçons/hommes étaient plus doués dans les matières scientifiques, mathématiques et financières que les filles/femmes ?

41 réponses



Pensez-vous que les femmes sont foncièrement moins attirées par la finance que les hommes les sont ?

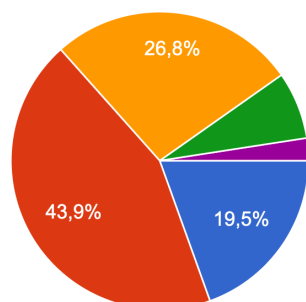
41 réponses



- Oui, parce que je pense que c'est dans leur nature
- Oui, parce qu'elles sont moins informées, on ne pense pas forcément à leur en parler
- Non, elles sont plus attirées que les hommes le sont
- Non, il n'y a pas de différence

Comment évaluez-vous, sur une échelle de 1 à 5, votre niveau de connaissances en finance ?

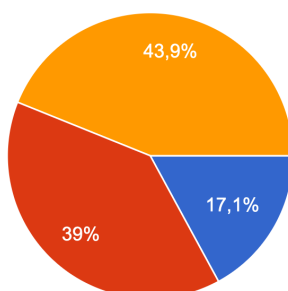
41 réponses



- 1. Aucune connaissance
- 2. Quelques notions, mais très limitées
- 3. Connaissances de base, mais pas assez pour être à l'aise
- 4. Bonne maîtrise, je comprends et applique des concepts financiers
- 5. Maîtrise complète, je peux conseiller ou enseigner à d'autres

Avez-vous déjà investi en bourse ?

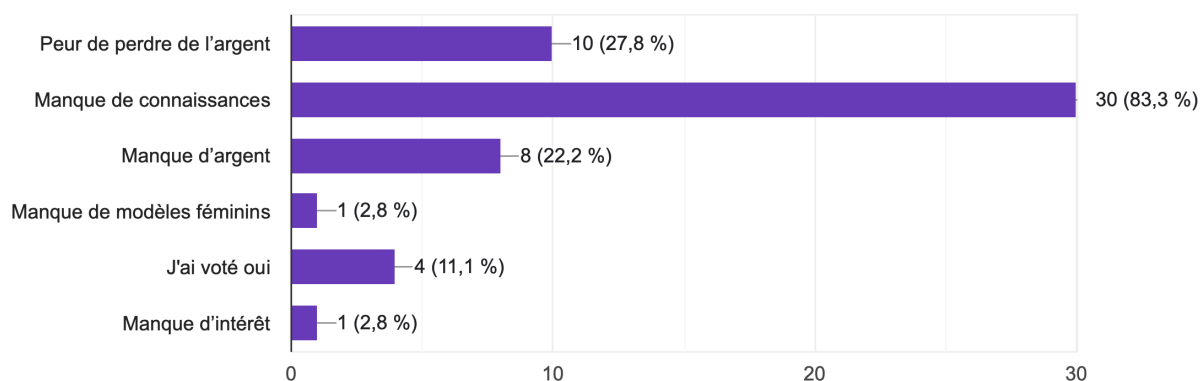
41 réponses



- Oui
- Pas encore, mais j'y pense
- Non

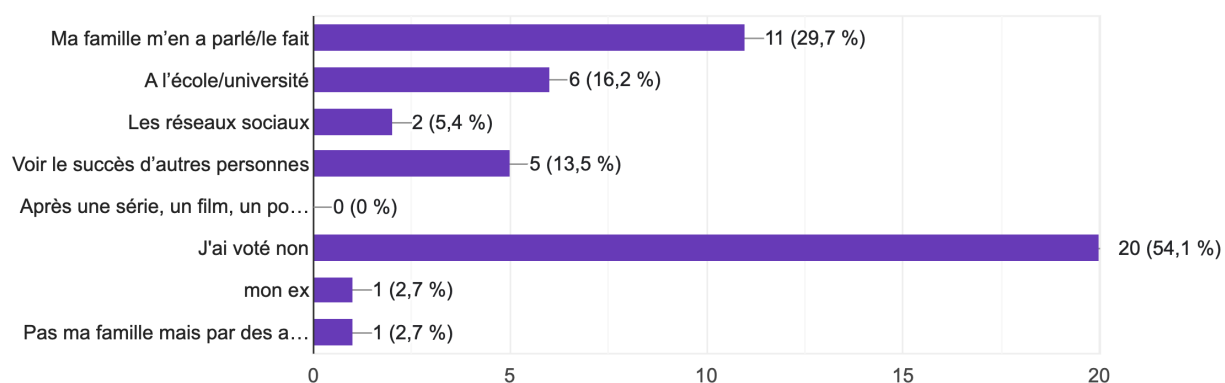
Si non, pourquoi ?

36 réponses



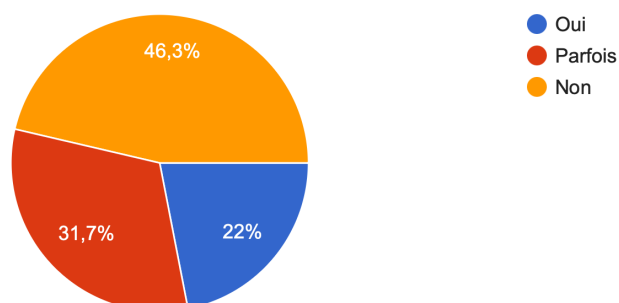
Si oui, comment en avez-vous eu l'idée ?

37 réponses



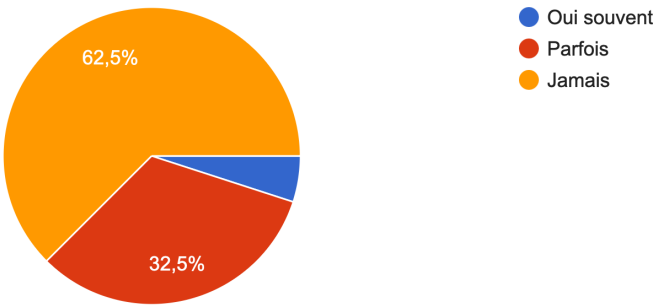
Avez-vous déjà ressenti que le fait d'être une femme influençait la perception de vos compétences en finance ?

41 réponses



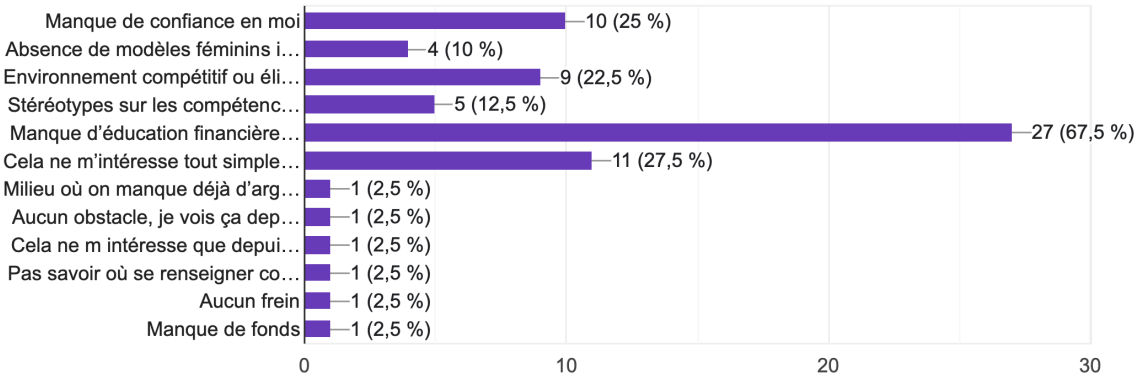
Avez-vous déjà été découragée ou freinée dans vos ambitions financières par des remarques ou attitudes sexistes ?

40 réponses



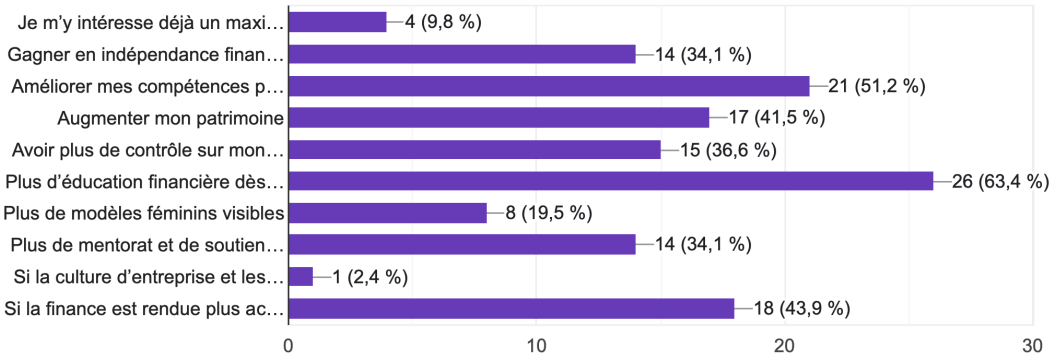
Quels sont les obstacles qui vous ont freinée dans votre engagement en finance ? (Plusieurs réponses possibles)

40 réponses



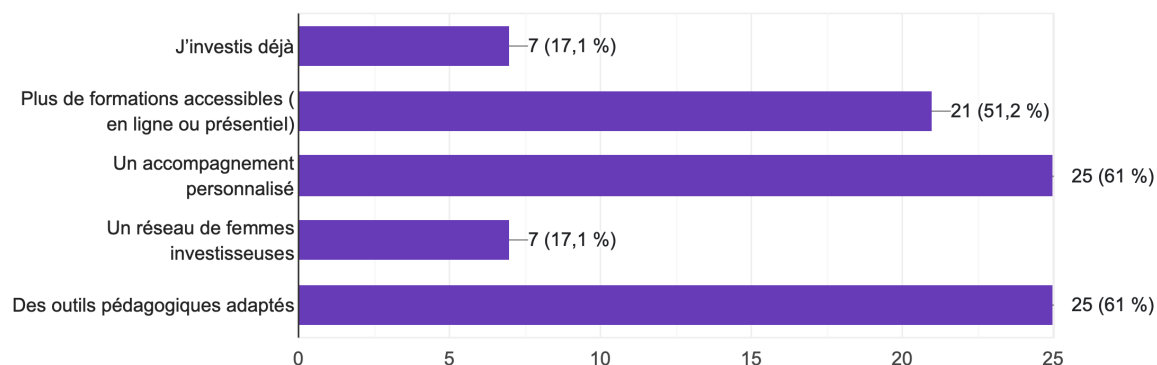
Qu'est-ce qui pourrait vous motiver à vous intéresser davantage à la finance ?

41 réponses



Qu'est-ce qui vous donnerait plus confiance pour investir ?

41 réponses



Pensez-vous qu'avoir une éducation financière est primordiale au quotidien ? Si oui/non, pourquoi ?

38 réponses

Oui pour connaître les bases et comprendre à quel point c'est important de commencer à investir jeune

Non

Bien sûr, je ne comprends rien à mes fiches de salaire et parfois je pense que ce n'était pas correct mais je ne savais pas vérifier par manque de connaissance. C'est notamment le cas avec les pécules. Je pensais qu'il y avait eu une erreur d'encodage dans mon salaire et en fait j'avais eu un pécule que je ne savais même pas que j'avais droit donc j'ai eu l'air un peu bête en demandant

Oui, car tout le monde est amené un jour à gérer ses revenus et il est primordial d'avoir un minimum d'éducation financière

Oui, pour investir en banque c'est important

oui un minimum pour pouvoir gérer ses finances personnelles et développer une autonomie financière (important particulièrement pour les femmes)

Oui parce que je pense que c'est une grosse partie de la société et qu'il est important d'être informée sur le

Oui parce que je pense que c'est une grosse partie de la société et qu'il est important d'être informée sur le sujet pour pouvoir évoluer et se développer dans ce sujet

Oui pour susciter l'intérêt et démystifier. Vulgariser l'information pour la rendre accessible

Quand même utile

Une base en tout cas oui car élément important de la vie.

Oui pour devenir autonome financièrement et ne pas commettre des erreurs de jugement qui pourraient faire perdre de l'argent ou en tout cas ne pas le faire fructifier

Oui, sinon ça reste dans des catégories de personnes privilégiées

Gérer une famille en étant seule

Non je pense que c'est un plus mais pas une nécessité

oui, il est toujours intéressant de voir ce qu'on peut faire pour valoriser notre argent, ne serait-ce que d'avoir les informations pour faire un choix conscient d'investir ou non, plutôt que de laisser dormir notre argent sur des comptes (pour ceux qui ont de la chance d'en avoir, ne serait-ce qu'un peu)

Oui, au moins avoir des bases pour être à l'aise dans la société

Oui je trouve ça super important

Oui, afin d'avoir plus de connaissances sur comment gérer correctement notre argent et éviter des erreurs qui ne permettraient pas d'améliorer ses finances

Ce n'est pas primordial, mais peut être intéressant d'avoir au moins quelques connaissances !

Ou, au minimum des bases

Oui, c'est important pour le développement de la vie + l'évolution de sa personne + autonomie financière et prévention de pauvreté

Oui, pour comprendre certaines décisions prises dans le monde

Ça pourrait être pas mal oui

Ça pourrait servir dans tous les cas

Oui complètement, c'est une notion super importante pour le futur, pour monter un business, faire une crédit,...

Oui afin d'ouvrir le sujet à tout le monde et que chacun puisse avoir la chance d'exploiter ce monde là

Oui on devrait apprendre ça en secondaires au moins

Selon moi, il est important que chaque personne reçoive une éducation financière suffisante pour gérer son budget, ses comptes et ses placements mêmes les plus simples, afin d'être autonome et indépendant en toutes circonstances de la vie. Ceci est vrai pour un homme comme pour une femme. Dans le passé, il était fréquent que l'homme au sein de la famille gère les finances . Mais les choses ont bien évolué. Et l'homme et la femme se partagent ce rôle.

Oui, la vie est de plus en plus coûteuse, il faut s'adapter

Oui je pense que ça pourrait être une bonne approche pour les jeunes qui voudrait se lancer dedans. J'ai vu beaucoup de reels sur insta qui voulais me vendre des formations sur insta mais je ne veux pas être prise pour un pigeon par plus documenté que moi.

oui

oui, car la stabilité est un bon point de départ

Oui. Afin de pouvoir investir correctement et préparer son avenir.

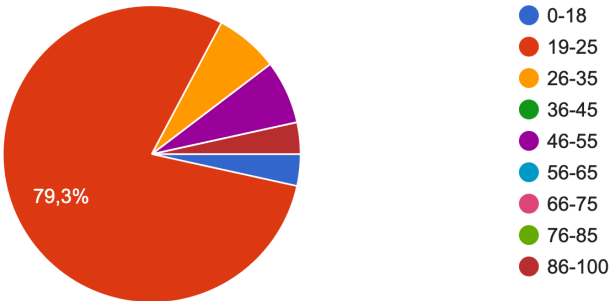
Oui, parce qu'il faut être conscient de la façon dont on peut investir sans se ruiner

Oui, déjà simplement pour savoir gérer un budget

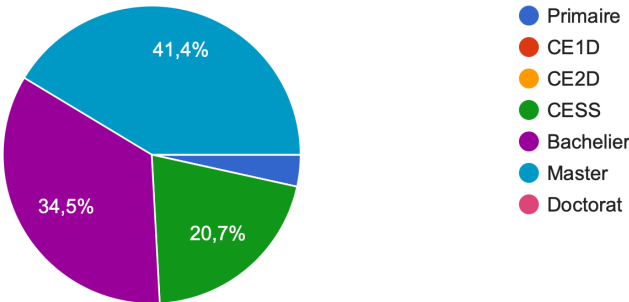
Oui

Hommes

Votre tranche d'âge
29 réponses

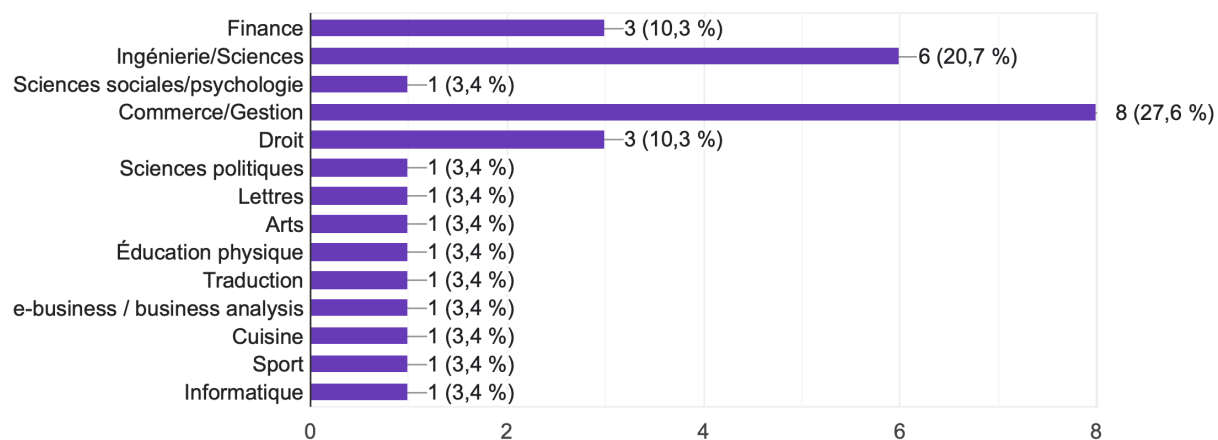


Niveau d'étude
29 réponses



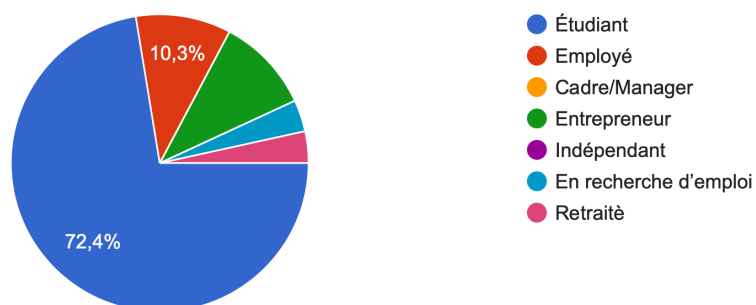
Domaine d'étude

29 réponses



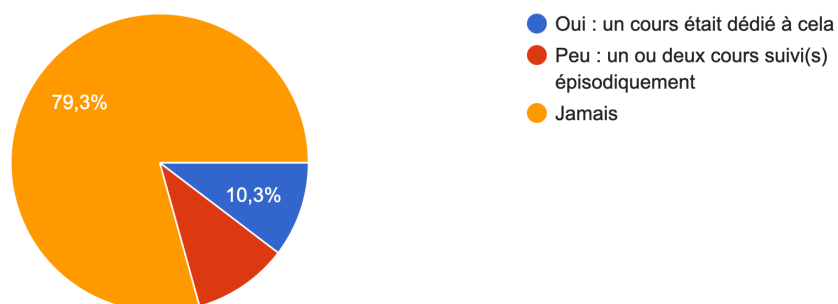
Profession actuelle

29 réponses



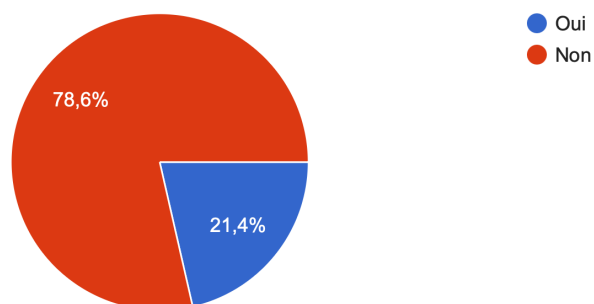
Avez-vous suivi des cours de finance ou sur la bourse à l'école secondaire ?

29 réponses



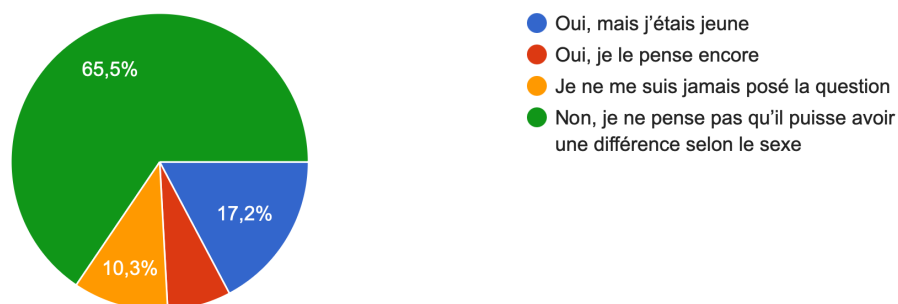
Avez-vous déjà suivi des formations en ligne ou en présentiel (gratuites ou non) ?

28 réponses



Avez-vous déjà pensé que les garçons/hommes étaient plus doués dans les matières scientifiques, mathématiques et financières que les filles/femmes ?

29 réponses



Pensez-vous que les femmes sont foncièrement moins attirées par la finance que les hommes les sont ?

29 réponses



Pensez-vous que les hommes et femmes investissent différemment ? Si oui, quelles seraient ces différences ?

19 réponses

Non

Différemment oui mais aucune idée des différences

Oui je pense que les femmes seraient plus prudentes que les hommes

Oui, je pense qu'une femme aura tendance à être plus prudente et raisonnable dans ses investissements contrairement à un homme.

Difficile à trancher, mais je dirais plutôt Non

Une femme aurait peut être plus tendance à écouter des influenceurs femme et un homme à écouter des influenceurs homme

Je pense que les femmes vont plus investir dans des causes qui leur tiennent à cœur par rapport aux hommes

Plus d'aversion au risque chez les femmes

Pas forcément. Dans mon entourage, les profils féminins comme masculins manifestent généralement une appréhension à investir leurs premiers euros en bourse. Par contre les profils féminins semblent avoir davantage de difficultés à "passer à l'action" et recherchent plus souvent un accompagnement ou un soutien avant de se lancer ?

Profil plus à risque chez les hommes en général

Oui à mon sens, les femmes investissent différemment du style en bourse, elle s'intéresse à d'autres actions concernant la bourse (qui est en chute totale)

Oui, les hommes ont plus tendance à prendre des risques que les femmes, car les femmes ont plus de charges mentales et la société leur a inculqué depuis le plus jeune âge d'avoir moins confiance en elles que les hommes

Oui, principalement l'aversion au risque

Le goût du risque doit sûrement être plus grand chez l'Homme

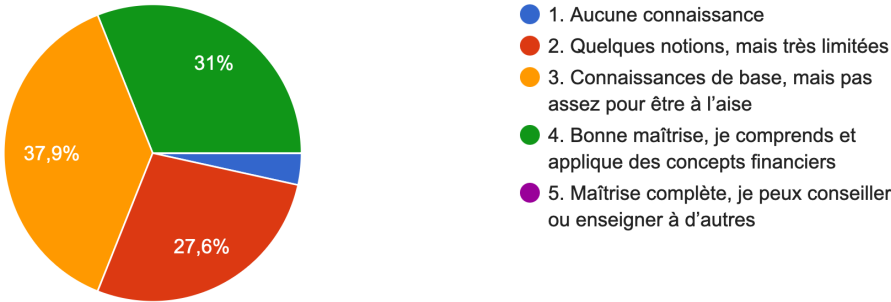
Oui je pense que les femmes investiraient de manière plus humaine

J'en sais rien

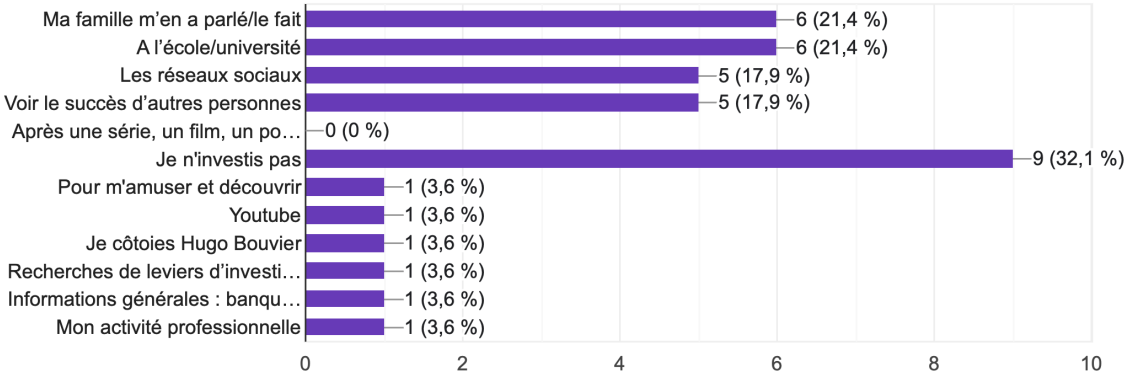
Possédant souvent une confiance en eux disproportionnée, les hommes prennent peut-être plus de risques.

Le risque?

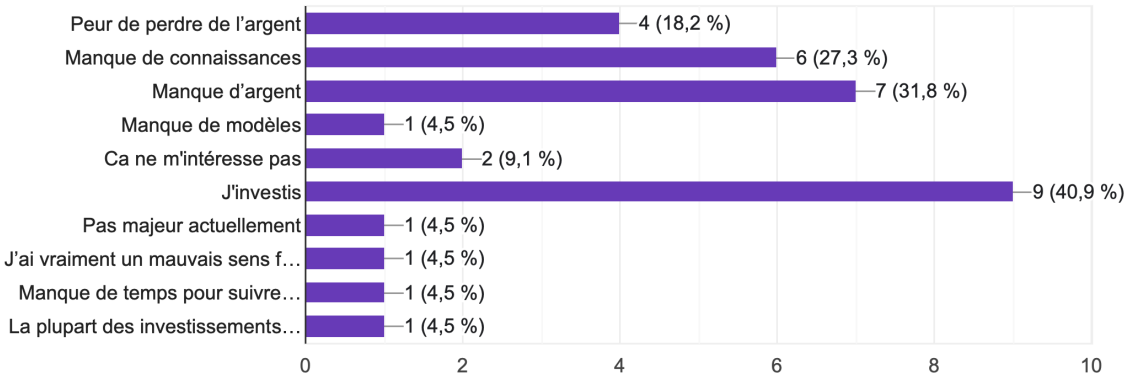
Comment évaluez-vous, sur une échelle de 1 à 5, votre niveau de connaissances en finance ?
29 réponses



Si vous investissez, comment en avez-vous eu l'idée ?
28 réponses

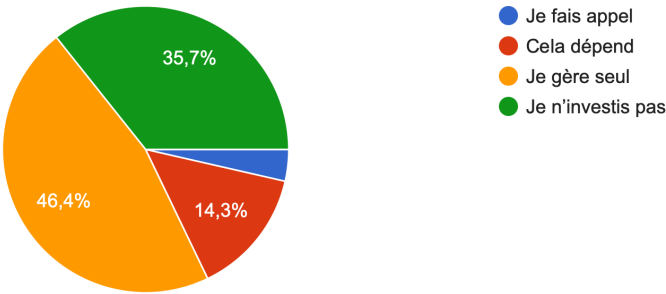


Si vous n'investissez pas, pourquoi ?
22 réponses



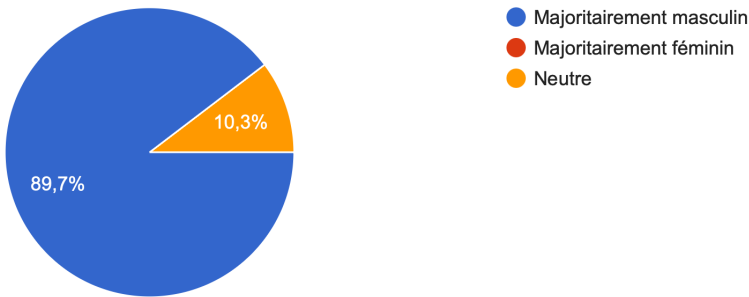
Si vous investissez, faites-vous appel à des conseillers en gestion de patrimoine ou gérez-vous de A à Z vos placements seul ?

28 réponses



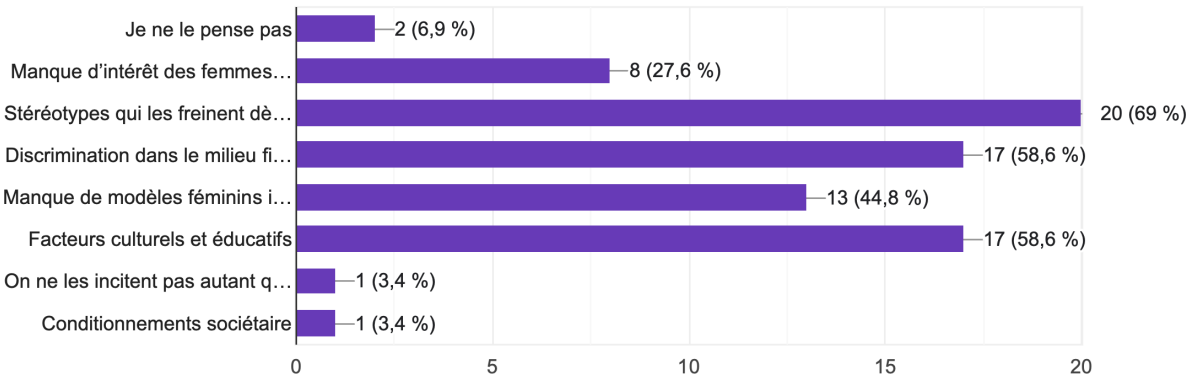
Selon vous, la finance est-elle un domaine...

29 réponses



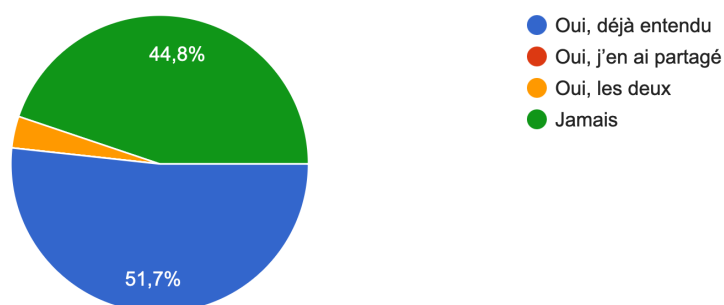
Si c'est le cas, pourquoi pensez-vous que les femmes sont sous-représentées en finance ?

29 réponses



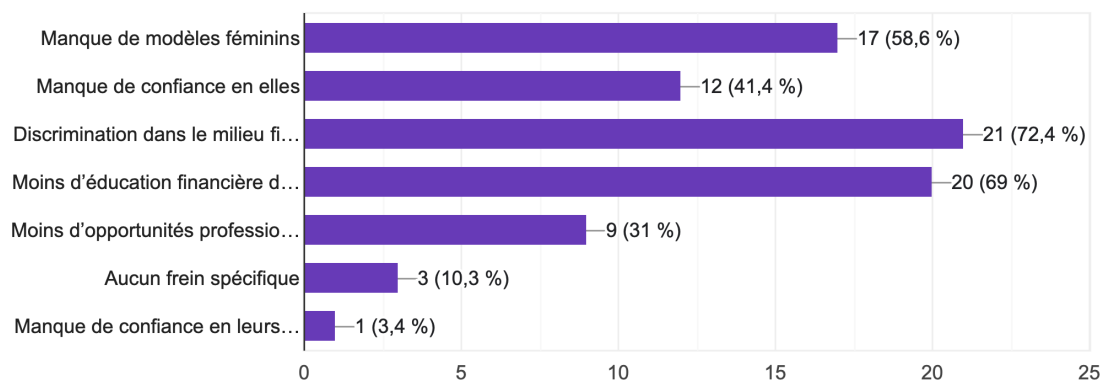
Avez-vous déjà entendu ou partagé des stéréotypes sur les compétences financières des femmes ?

29 réponses



Selon vous, pourquoi les femmes font-elles face à des difficultés spécifiques en finance ?

29 réponses



Selon vous, que pourrait-on faire pour inciter plus de femmes à s'engager en finance ?

21 réponses

enseigner dès le plus jeune âge

Il faudrait un meilleur apprentissage de tout ce qui touche à l'économie durant les secondaire ce qui permettrait potentiellement de créer des vocations chez les jeunes femmes

Informier et éduquer

Applicable également à la majorité des autres métiers, une égalité salariale.
Plus de modèles de réussites féminines.

J'avoue je ne sais pas

En parler plus

Déconstruire les préjugés dès l'enfance et donner une éducation financière dès la primaire

Montrer davantage de modèle de réussite féminine (- Warren Buffet et + Cathie Wood). Dans les films aussi (Loup de Wall street, the big short = que des mecs et rôles féminins réduits aux stéréotypes). Et peut être démarcher dans les universités.

Davantage de communication & opportunités d'apprentissage, notamment dans les filières académiques qui sont moins poussées business/finances/tech (généralement moins fréquentées les femmes ?)

Les informer des possibilités

Ouvrir plus de plate-forme pour aider les femmes à investir

Meilleure éducation et sensibilisation

Eduquer à la finance dès le plus jeune âge

En parler aux jeunes filles

Moins de discrimination

Informen en secondaire , faire évoluer les mentalités via les réseaux sociaux, films etc

Pas de réponse

Arrêter de faire croire dès le plus jeune âge que l'argent est géré par l'homme, et la maison par la femme.

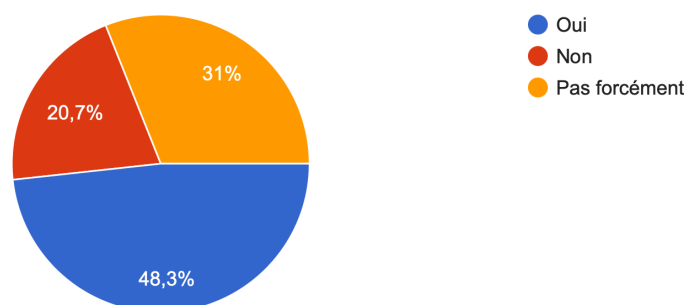
En parler dès le plus jeune âge (en secondaire notamment) et en mentionnant également que c'est un milieu ouvert à tous

L'éducation, améliorer l'attractivité de leur part dès le jeune âge, lutter contre les stéréotypes et la discrimination en entreprise

Éducation des parents

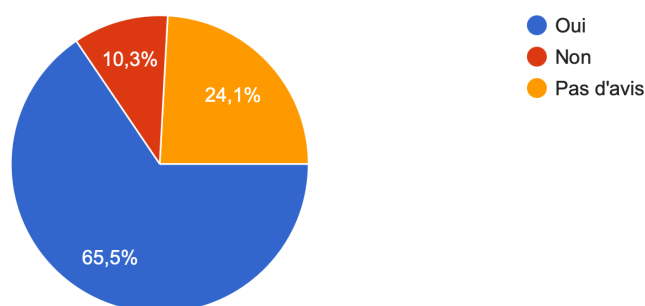
Pensez-vous que les femmes et les hommes ont les mêmes opportunités en finance ?

29 réponses



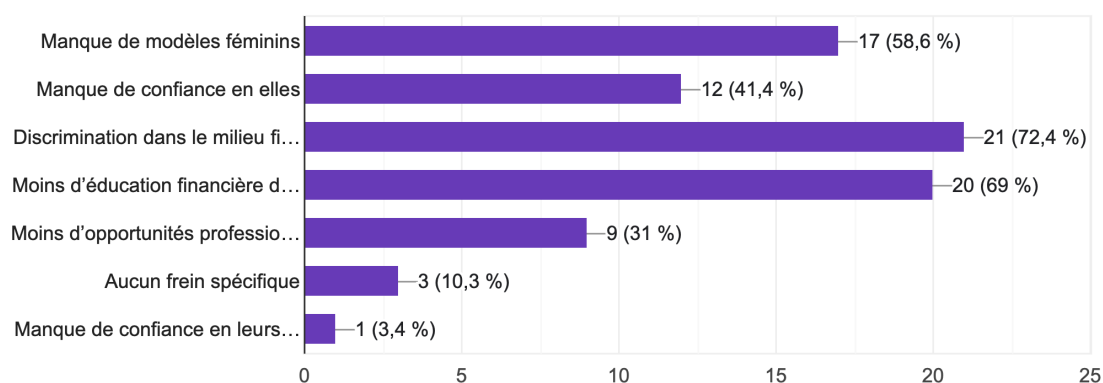
Selon vous, les femmes sont-elles moins encouragées à s'intéresser à la finance dès l'enfance ?

29 réponses



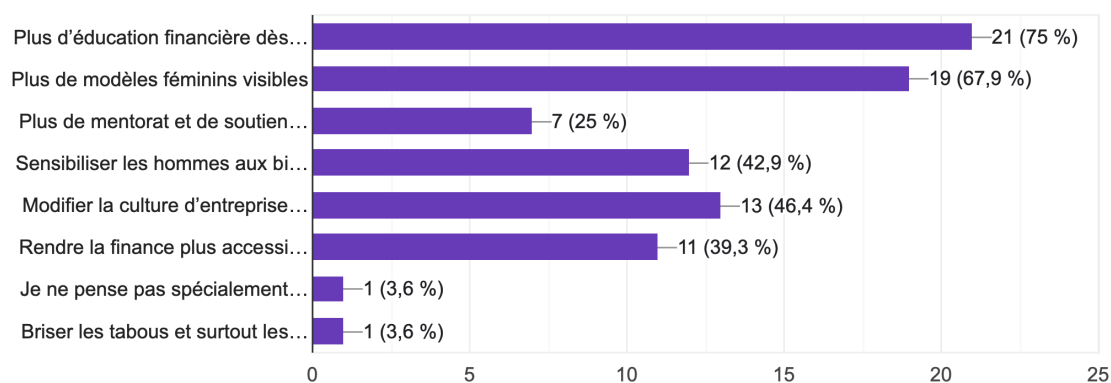
Selon vous, pourquoi les femmes font-elles face à des difficultés spécifiques en finance ?

29 réponses



Selon vous, que faudrait-il faire pour que plus de femmes s'intéressent à la finance ?

28 réponses



Annexe 4 : Retranscription des entretiens

Les entretiens étant anonymisés, les sociétés dans lesquelles travaillent les experts sont mentionnées par un « X ».

Premier entretien

Rappel des conditions de cet entretien

Peux-tu te présenter, ton parcours professionnel ?

Toute ma carrière professionnelle a été dans une banque. En maison-mère, toujours la même banque, c'est-à-dire la X, Banque française. Cette banque m'a engagé comme employé dans un bureau. Les banques, généralement, soit un bureau, soit une agence.

J'ai donc commencé ma carrière dans la ville de Calais, puisque c'est là que j'habitais. J'ai commencé par les tâches les plus basses qu'il puisse y avoir dans la banque, classer des bordereaux par ordre alphabétique.

La notion de diplômé au sortir de la guerre n'avait pas encore d'importance. Et qui plus est, je ne l'étais pas, diplômé vraiment d'une grande école. Donc ça m'a servi par la suite de me rendre compte de ce qu'on pouvait demander à un employé et de ce qu'on ne pouvait pas demander. Et ne pas arriver à l'heure parce qu'il y a une grève syndicale qui empêche les gens de passer. Il est assez rare que tu apprennes ça en préparant un grand diplôme. Mais l'avoir vécu en disant « Pardon, monsieur, pardon, madame », oh, oh, oh, ça ne s'apprend pas autrement que sur le terrain. Donc j'ai commencé dans la ville de Calais, qui est un bureau qui dépendait de l'agence de Dunkerque, avec les tâches les plus modestes. J'ai collé des étiquettes sur des morceaux de carton et je les ai classées par ordre alphabétique. Et au bout d'une semaine, on m'a fait faire donc d'autres travaux. J'ai ensuite fait Jakarta, puis j'ai fait Bruxelles. Oh, diable, je ne le vois plus chronologiquement. J'ai évidemment fait Buenos Aires, pour finir. Ça, c'est le dernier. Ça, c'est Bruxelles. Oui, alors, c'est Brésil 1 et Brésil 2. Puis, un stage, ça, ce n'est pas grave. Et Buenos Aires, pour finir. Et Tokyo, naturellement. Oui. [...]

Dans un pays latin, l'Argentine, c'est macho. Voilà l'équipe de direction générale. Ah, et la femme au centre, là. Oui, il n'y a qu'une, deux femmes. Et du coup, là, c'était ? Il n'y en a qu'une.

Alors ça, ça laisse supposer que les hommes n'ont peut-être pas fait de place avant que j'arrive. Ça laisse supposer que mon prédécesseur était très heureux avec son équipe d'hommes, et qu'il n'y avait pas de raison de la modifier. Ça laisse supposer que moi, je n'ai pas voulu augmenter le nombre de femmes.

Parce que tu ne t'es jamais posé la question ? Tu t'es toujours dit, non, une femme ne s'intéressera pas spécialement à ça ?

Je ne me suis jamais posé la question, parce que les hommes qui étaient là faisaient bien leur boulot. Du coup, il n'y avait pas besoin de renouveau.

La femme que tu vois donc, c'est Zulema. Et donc, voilà l'équipe de direction de la banque. Et je ne sais pas, je prends un bouquin un jour, je regarde, et puis je commence à me dire, comme je fais un petit pensement là, il y a des hommes, il y a des hommes, il y a des hommes.

Et voilà l'équipe de direction. Elle était vraiment très bonne. Mais j'y ai laissé le directeur.

Elle est sous-directrice ?

Elle n'est pas directrice.

Mais pourquoi est-elle sur la photo ?

C'est pour la photo que l'on faisait pour le bilan, qu'on a publiée. Mais parce qu'elle dirigeait l'informatique de la banque. Ah, ben ça, c'était bien connu. À l'époque, c'était plus l'informatique pour les femmes.

Oui, mais enfin, je ne sais pas trop pourquoi, personne n'avait pensé. Mon prédécesseur et moi, nous n'avions pas pensé. On ne s'était pas dit, puisqu'elle dirige un département comme les autres, elle a plus ou moins une quarantaine d'employés sous ses ordres, pourquoi est-ce qu'elle n'est pas directrice ? Alors, je dis ça à mon second, un macho. Je lui dis, pourquoi est-ce que madame n'est pas directrice ? Elle travaille sous mes ordres, monsieur. Ah ! Et le directeur général adjoint.

Je lui dis, oui, c'est un fait certain. Je lui dis, vous formez d'ailleurs une bonne équipe, semble-t-il. Oui, une femme merveilleuse, travailleuse.

Aucune absence féminine classique. Non, non, vraiment très, très bien. Je lui dis donc, il faut qu'elle soit directeur. Oui, ça ne change rien. Ben, ça change son salaire. Ben oui.

Oui, c'est la reconnaissance de son travail. Aucune opposition, aucune difficulté. Et quand je suis parti, elle est venue me remercier.

Tous les directeurs ont défilé les uns après les autres. On était bien de travailler avec vous, etc. Et il m'a dit, depuis quelques mois maintenant, vous êtes directeur.

Trois mois après, je reçois une lettre. Monsieur, malheureusement, vous ne me verrez jamais dans ce siège-là. La banque m'a licenciée.

Ils l'ont foutue dehors. Et pourquoi ? Parce que c'est une femme... Ils ont trouvé un homme pour la remplacer.

Ok. Mais du coup, on va en venir à mon premier thème. Donc j'appelle ça les facteurs explicatifs. Du coup, je voulais savoir, sur le plan organisationnel, comment tu décrirais la culture de la X en termes de genre ?

Mais tu peux souligner, si tu évoques ce sujet, tu peux souligner que c'est dû essentiellement au machisme argentin.

Est-ce que tu penses qu'il y aurait pu avoir l'exemple que tu viens de donner, du coup, avec la dame en Argentine ? Est-ce que cet exemple-là aurait pu s'appliquer en France ? Est-ce que ce serait arrivé, ce genre d'événement ? Est-ce que tu fréquentais quand même des femmes qui étaient plus ou moins à ton niveau, au début, avant que tu sois directeur et tout ça ?

Quand j'étais gamin et que je classais mes bouts de papier sur du carton... Là, il y en avait, du coup.

Toi qui as fait tous les échelons possibles, presque tous, du coup, à la X, il y a un moment où, plus tu gravissais des échelons, moins tu voyais de femmes.

Oui.

Et tu t'en rendais compte de ça ? C'était un sujet dont vous discutiez ?

Non, je ne m'obsédais pas. Je me disais plutôt, ce type là-bas est plus fort que moi, il connaît mieux ce département-là. Jamais rien concernant les femmes, parce que je n'en ai jamais vu occupant une fonction supérieure à la mienne. Si, encore une fois, quand je collais des bouts de papier...

Alors, est-ce que tu penses que les femmes abordent différemment les questions de risque, d'investissement ou de carrière financière ?

Arrête-toi, parce que c'est bien, ta question. Première réponse, elles sont très peu appelées à prendre des risques. Ah ! J'ai vu des femmes qui dirigeaient des services, mais je n'en ai jamais vu, au moins les pichets que j'ai faits, qui dirigent un service de crédit. Ou alors, du crédit à la consommation. J'ai un bébé, je voudrais acheter une nouvelle poussette, peut-être qu'on avait une femme ici qui aurait dit oui. Mais enfin, parce qu'on donne des crédits avec des industriels, des agriculteurs et tout ce qu'on voudra,

je n'en ai jamais vu, donc je ne peux pas donner de réponse. Et on ne le donnait pas par manque de confiance.

Il y a un vieux principe, en France j'en suis sûr, dans d'autres pays d'Europe également, pour les réflexions plus ou moins salaces que j'ai pu entendre, qui donne un peu l'impression que la femme finalement, c'est un objet qui produit des enfants, puis après qui est malade, puis après le gosse il n'est pas bien, j'exagère en disant ça. Mais à peine, à peine. Je sais que si, pour un poste de petit commandement, il y avait eu à égalité deux candidats, un homme et une femme, c'est l'homme qui aurait été engagé.

Ça je le vois 100 contre 1. Parce qu'on a plus de confiance en un homme pour ce genre de fonction. Pour le genre de fonction, peut-être pas, la qualité d'analyse. Toi et moi sommes candidats à la direction du département des crédits.

On te fait faire un travail, on te fait faire le même travail. Tu seras peut-être mieux fait et mieux jugé sur toi que sur moi. Bon, alors on va engager cette jeune femme. Oui mais non, parce qu'elle a 20 ans, elle va se marier, elle va partir dans deux ans. Elle va avoir des enfants et puis après les femmes ont ce côté un peu plus empathique, font plus attention. C'est moche mais c'est tellement entré dans les principes qu'on n'y prend pas garde. Tu peux supposer quand même que ton grand-père c'est pas un vrai macho. La moitié.

Et pour toi du coup, est-ce que les femmes sont plus averses aux risques que les hommes ? Plus averses aux risques que les hommes ? Comme tu n'as pas eu la possibilité de comparer sur le terrain, je parle là de ta conception hommes femmes ?

J'ai eu la chance de travailler dans une banque où la notion de risque que tu évoques a toujours été octroyée, comprise, cernée par deux individus la plupart du temps. Ah oui ok. Avec un système bien organisé. On présentait un dossier à un monsieur. Il y a un monsieur Dupont là, il voudrait un million pour acheter deux moissonneuses batteuses. Qu'est-ce que vous en pensez ? Le gars a étudié les relations avec la banque, son bilan, etc. Oui ça va. Il le jette dans une pаниère au milieu du machin et son alter ego ou son second va le prendre. Et j'étais un petit coup d'oeil. En disant à notre copain, dis tu as vu quand même, ils ont des engagements avec le crédit agricole qui sont assez élevés. Et puis là il a une dette en dollars. Mais ils n'ont pas de dollars ce type. Comment il va rembourser ? Donc il y avait toujours deux regards pour être bien certain. Pas toujours mais oui il y a des crédits qui passent tout seul. Moi j'avais un comité des crédits tous les matins, une demi-heure à Buenos Aires. J'avais 6 de mes gars autour de moi. On avait une demi-heure et pas plus. Je disais combien on a de dossiers ce matin ? 17 monsieur. Bon on n'a pas le temps de parler de 17 dossiers. Qu'est-ce que vous avez ? J'ai une entreprise qui veut 800 euros. Vous n'allez pas me déranger pour 800 euros. Le deuxième. Il voudrait acheter etc. Vous verrez ça vous-même. En deux temps trois moments on avait fini. En une demi-heure on avait réglé un certain nombre de dossiers. Et puis il en restait tout de même deux ou trois. Oula quand même vous voyez qu'est-ce qu'on fait. Ça se terminait dans mon bureau évidemment. Et donc ces personnes-là qui jettaient les dossiers comme tu le dis plus ou moins.

C'était souvent des hommes qui relisaient ça. Il n'y avait pas de femmes qui relisaient ça. C'était uniquement des hommes.

Et tu penses qu'une femme aurait abordé les dossiers différemment ? Ou tu ne t'es jamais spécialement posé la question ?

Je crois qu'elle aurait analysé les dossiers locaux de la même façon. Avec la même justesse de décision. L'entreprise une telle pourrait acheter 500 moissonneuses-batteuses dans la vente que va faire l'entreprise un tel. Ça vous fait un million de crédits. Qu'est-ce que vous en pensez ? Regardez ça. Si ça ne va pas vous venez m'en parler. Et à ce moment-là les gens étaient capables d'analyser ça et de prendre des décisions. Une chose étonnante, pour le peu que j'ai pu voir, le très peu que j'ai pu voir, et l'opinion que j'ai, qui peut-être est fausse, si il faut importer ou exporter, la femme a un peu peur. Pourquoi ? Je ne sais pas. Est-ce que c'est la barrière de la langue ? Est-ce que se dire... Éventuellement, avec un poste qui l'occupait, on pouvait lui dire, M. Dupont, il sera de passage, il passera vous dire bonjour. Vous prenez le dossier, elle l'observe, et puis M. Dupont, vous pouvez venir. On va causer tous les deux. Je

crois que la femme a peur à ce moment-là. Je ne sais pas pourquoi. Pourquoi ? Parce que si elle parle la même langue que lui, par exemple, couramment, elle est à l'aise.

Parce que du coup, à ce moment-là, les femmes s'intéressaient moins aux langues étrangères et parlaient juste leurs langues maternelles ?

C'est au moins de ce que j'ai pu voir. Il y a quand même des centaines et des centaines de femmes qui parlent l'anglais, et quand on dit des centaines, c'est plutôt des milliers qui parlent l'anglais. Quel rôle ont-elles pu jouer, je n'en sais rien. Elles n'ont rien joué dans la banque, ça je ne l'ai pas vu.

C'est vrai. Oui, oui. Tu parlais de la langue, justement, qui peut-être avait des influences sur la sensation des femmes. Tu penses qu'il y a d'autres pressions sociales ou culturelles qui entraverait leur réussite ?

Il y a l'opinion qu'en général, dans beaucoup de pays, en Italie et en France essentiellement, il y a une idée première, c'est une femme, je ne sais pas si je vais l'engager. OK, oui. Dans les pays latins, disons. Je pense qu'en Norvège ou au Danemark, aux USA, on s'en fout, qu'elle soit femme. Ah oui ? Tu es la meilleure que l'autre, tu es engagée. OK. Mais pas en France. Je ne dis pas les pays latins, il me semble. Tout au moins, je sais que dans cette maison-là, des femmes, il n'y en a pas beaucoup, qui ont des fonctions très élevées. Parce qu'en dehors des grands patrons du Japon, de l'Angleterre et des USA, il y a quand même Paris chez nous. Et il y a des chefs de services. Mais quand on dit services au siège, c'est une fille qui a au moins une licence.

Ceci étant, cette affaire Kerviel dont j'ai déjà parlé, qui a fait tellement de mal à la X, puisqu'on a perdu une fortune colossale, on a mis des années à s'en remettre. Il y avait une femme concernée par le contrôle, avec trois hommes, ils étaient quatre personnes. La femme n'a pas apporté plus, n'a pas apporté moins que les trois autres. Ils se sont fait rouler. Ils se sont tous les quatre fait rouler.

On va parler un peu de ta perception sur l'inégalité des genres si tu veux bien. Mais bon, on a déjà parlé de certains trucs. Donc ça va être un peu une question rhétorique. Pour toi, les femmes, elles n'étaient pas du tout impliquées autant que les hommes dans des placements boursiers. Acheteuses pour leurs propres comptes, par exemple.

Il y en avait des tonnes. Mais je te parle à l'époque. [...]

Est-ce que les femmes achetaient de l'or ?

Pas que. Achetaient de l'or. Achetaient du papier, oui, beaucoup.

S'intéressaient à la bourse ?

Alors surtout les veuves. Et quand j'étais au Havre, j'avais une vieille dame dont on m'avait demandé de m'occuper, ce qui est inconcevable. J'allais dans la rue avec les titres qu'elle avait achetés pour les porter, sans policier, sans qui que ce soit. Elle me disait « Bon, alors la semaine prochaine, je voudrais bien acheter des machins comme ça. Qu'est-ce que vous en pensez ? ». « Oui, vous avez raison. Bon, attendez. Alors je vais aller chercher 100 000 francs, puis vous les placerai ». Je dis « Non, franchement, je vais pas avec votre argent. Je ne veux pas. Je ne veux pas venir à la banque. Elle avait peur de se déplacer avec son argent. Alors ça, il y aura toujours une clientèle âgée, généralement, qui fera de la bourse avec beaucoup de femmes.

Pourquoi ?

Il y a plus de veuves que de vœufs. Donc avec ça, déjà, la réponse est faite. Et comme elles ont vu leur mari jouer un petit peu avec ça, un mari sage qui a dégagé des rentabilités à 3,25 %, oui. Puis l'État belge, il fait des bons du trésor à 3,5. Vous avez vu ? Je vais en acheter, moi.

Et est-ce qu'il y avait plus de femmes qui demandaient conseil à un banquier ou que des femmes qui prenaient des décisions toutes seules ?

Il y avait des femmes qui prenaient des initiatives peu nombreuses, généralement des femmes avec une certaine culture. Et j'ai vu des choses horribles avec des femmes sans culture, sans connaissance. Les gens essaient de les rouler. [...]

T'as déjà remarqué des freins spécifiques qui limiteraient l'accès ou limiteraient la progression des femmes dans le domaine de la finance ?

Non, mais c'était comme ça. C'était dans les idéaux, dans l'esprit de tout le monde. Par définition, on préfère un homme. Mais il n'y a pas d'écrit, il n'y a pas d'instructions, il n'y a pas de commentaires.

Oui. Mais il y avait des biais implicites alors ?

Un petit peu, peut-être. Je sais pas. Je ne l'ai pas vécu, mais ça sentait. Au Japon, par exemple, les femmes se pliaient à ce genre de choses. Et les femmes qui étaient chez nous étaient heureuses du rôle qu'elles jouaient et du poste qu'elles occupaient.

Au sein de la banque ou même dans un autre environnement financier, est-ce que tu as déjà accompagné une femme qui avait du mal à prendre sa place ?

Non, jamais. Non, parce que je n'ai jamais eu à me mêler de la vie d'une entreprise. Et au sein de la banque, ça n'était pas nécessaire. Et la seule fois où j'ai vraiment appuyé quelqu'un, que ça m'a créé un incident, c'est ce bonhomme dont je te parle. C'est pas une femme.

Bon, là, c'est plus à la recherche de pistes d'amélioration. Qu'est-ce que tu penses qu'il serait judicieux de mettre en place pour qu'une femme acquiert plus de confiance dans ses capacités sur un plan financier ? Là, maintenant, t'avais une femme en face de toi. Même moi, si je te disais... Voilà, j'ose pas. Qu'est-ce que je dois faire ? À quoi dois-je penser en premier ? Parce que toi, ton éducation financière, tu l'as faite autrement. Ce n'est plus le parcours qu'on pourrait vivre là, maintenant.

C'est extrêmement dur pour une femme de trouver un poste important dans une entreprise, et a fortiori dans les banques, parce que ce sont souvent des dossiers de crédit ou des prises de participation qui doivent être suivis au jour le jour. Donc ça laisse supposer qu'il n'y a jamais d'absence. Et une femme est absente de temps en temps. Donc il faudrait une femme qui n'ait pas de mari, pas d'enfant. Je n'ai donc pas de conseils à lui donner. Je vais pas lui dire « Madame, mettez moins de maquillage », ou « Suivez mieux vos dossiers », ou quoi que ce soit. Je n'ai jamais vu de femme qui soit dans cette position. Je suis désolé de ne pas pouvoir te donner une réponse à un truc comme celui-là, parce que je pense que tu peux interroger une quinzaine d'hommes et de femmes, d'ailleurs. Mais il n'y a pas de réponse. Il n'y a pas de réponse pour dire qu'une femme peut occuper ce poste-là, je l'appuie. Et ça part du fait que déjà, cette femme qui se présente à ce poste, c'est clair et net, va souffrir d'un complexe.

Et quel genre de complexe ?

D'infériorité. Elle ne le dira pas. Et personne ne le soulignera. Et c'est comme ça. Alors, tu vas me dire, mais il y a des femmes astronautes, il y a des femmes qui font des fonctions formidables, etc. Oui, bien sûr, on parle de milliards de personnes. Sur des milliards de personnes, on peut quand même en trouver une dizaine qui n'ait pas peur. D'accord ? Mais sur une entreprise de mille personnes, en trouver une ou deux qui auraient le courage d'affronter une situation qui est un petit peu une situation de conflit, non, ça, je n'ai jamais eu.

Un tout grand merci pour ton temps.

Avec plaisir. Ce ne va pas être facile, ce que tu vas faire. Parce qu'il n'y a pas beaucoup de choses positives.

Deuxième entretien

Rappel des conditions de cet entretien

Est-ce que pour commencer, vous pouvez me parler un peu de votre parcours professionnel ?

Ca s'appelait l'ingé avant, mais j'ai tout fait à la Louvain School of Management. Donc, très bonne formation de base. Donc, j'avais d'abord tout fait là, ce qu'il s'appelait à l'époque licence et maîtrise en gestion. Donc, voilà, c'était 5 ans à l'époque. J'avais tous mes cours avec les ingés, mais je n'avais pas de chimie physique et là, j'avais des cours avec ceux qui faisaient l'économie. Et donc, j'avais pris l'option finance à l'époque. Et après, j'ai fait mon mémoire avec un des associés chez X à l'époque. Donc, maintenant, c'est X. Et donc, en fait, j'ai continué là-bas. Ça fait donc 26 ans que je suis chez X. Et maintenant, je suis gestionnaire de portefeuille. Je dis analyste avant, j'ai fait d'autres choses. Mais maintenant, je suis gestionnaire de portefeuille. Donc, à la gestion privée.

Ok, d'accord. Comment ça se fait que vous avez voulu faire ce genre d'études et après ce genre de mémoire et puis de travail ?

En fait, les études, ça a été un peu décidé comme ça, je crois, finalement. Pas très réfléchi, mais finalement, je suis contente de ce que j'ai fait. Mais, la finance, oui. Enfin, finance, marché et tout, j'ai toujours trouvé très intéressant et passionnant.

Et comment se fait-il ? C'est plus en aspect familial ou alors vous aviez des amis qui faisaient ça... ?

Mais pas de chez moi, car ils ont tous fait le droit. Donc, mes parents, ma sœur, ils ont tous fait le droit. Donc, voilà. Bon, j'ai décidé ça. Finalement, j'ai pas l'impression qu'à l'époque, c'était très réfléchi, mais finalement, j'ai juste confirmé. Ah ben, ça va, c'est parfait alors.

Au final, c'est très bien. Et du coup, oui, du coup, que chez X, enfin, chez X et puis chez X. Donc, rien d'autre. Pas changé d'employeur, d'ailleurs, c'est chouette. C'est très rare. J'ai l'impression que tout le monde change ou alors il y a toujours... Et puis, on trouve... Après, j'ai beaucoup voulu changer de fonctions dans la boîte, mais finalement, je suis restée dans la même boîte.

Mais du coup, vous qui connaissez bien cette boîte-là, sur un plan plus organisationnel, vous décrirez comment la culture en termes de genre de X ?

Entrepreneuriale. On nous laisse beaucoup de liberté et de gérer soi-même, quasi comme tous les petits indépendants. J'exagère un peu mais vous comprenez.

Mais l'esprit entrepreneurial, je trouve, autant on a beaucoup de clients qui sont entrepreneurs aussi, autant on nous laisse pas mal gérer et prendre nos responsabilités nous-mêmes, mais chacun a sa fonction. Et donc, il n'y a pas de différence entre hommes et femmes. Tout le monde le gère à la même échelle.

Dans la réalité des faits, oui. En théorie, en pratique, ça reste quand même toujours un monde assez masculin. Alors, de l'autre côté, on va dire que je crois que dans le comité de direction maintenant, c'est 3-3, 3 hommes, 3 femmes. Pour cet aspect-là, je voudrais dire que notre CEO maintenant, c'est une femme. La responsable du private banking, donc la chef de xxx, c'est une femme aussi, Sabine Codron. Donc, il y a quand même au fur et à mesure de plus en plus de femmes dans la hiérarchie. Donc, il y a un peu moins ce système, plus on monte dans la hiérarchie, moins on voit de femmes. Mais c'est vrai que par exemple, si tu donnes la question à Evonne, parce que si tu regardes dans les assistants, finalement, c'est quasiment que des femmes, il y a quelques hommes et il y en a quand même encore toujours moins.

Et que dans les fonctions de direction, bon maintenant, je t'ai cité les deux exemples, mais je crois qu'il y a quand même encore toujours un peu plus d'hommes.

OK, ça va, merci. Est-ce que vous pensez que les femmes abordent différemment les questions de risque, d'investissement, de carrière financière?

Bonne question. C'est lié au caractère.

Je ne sais pas. Je ne serai pas tellement prononcée là-dessus.

OK. Et est-ce que si elles existent, est-ce qu'il y aurait des pressions sociales ou culturelles qui influenceraient l'ascension des femmes dans la finance? Peut-être pression sociale ou des pressions culturelles ou je ne sais pas, un stress ajouté.

Je dirais que maintenant, je crois qu'on en est arrivé à un stade, comme dans beaucoup d'entreprises et même au niveau fonction publique, c'est que je crois qu'à la limite, les femmes ont plus de chances de monter à compétence égale, ont plus de chances de monter dans la hiérarchie parce qu'il y a cette pression externe qui veut qu'on ait plus de gender equity, etc.

Et donc, en effet, même chez nous, j'ai l'impression que, alors je ne remets pas du tout en cause de la compétence des femmes qui ont ces fonctions-là maintenant, mais qu'à compétence égale, on prend une femme pour pouvoir montrer aussi cet aspect inclusion, gender equity, etc. ce sont des faits. J'exagère peut-être un peu. Mais comme de la discrimination positive au final.

Et du coup, selon vous, est-ce que les femmes sont autant impliquées que les hommes dans des placements boursiers?

Ah non, non, là donc, du coup, je crois que dans les ménages, dans les familles, c'est toujours le monsieur qui décide.

D'ailleurs, nous, on a beaucoup de rendez-vous où c'est que les hommes, alors que la fortune vient éventuellement du côté de la femme, et alors si les deux viennent, moi j'ai des rendez-vous, la madame, elle n'ouvre pas la bouche, quoi, ou elle parle, on dit qu'elle veut un verre d'eau, qu'elle veut bien un café, ou elle va dire deux phrases et c'est le monsieur qui parle tout le temps.

Et parce que le monsieur ne lui laisse pas la possibilité de parler, ou parce qu'elle ne s'y intéresse pas spécialement?

Non, j'ai l'impression que c'est encore toujours des domaines dans lesquels les hommes, de manière générale, s'intéressent plus, ou dans la répartition des tâches, comme les hommes mettent les poubelles dehors, les hommes s'occupent des finances, quoi.

Ah oui, ok, d'accord. Et vous, du coup, parfois vous posez des questions à madame, ou en soi, non, il ne faut pas chercher à comprendre?

Parfois, oui, mais bon, après, il ne faut pas lui en parler si elle ne s'intéresse pas non plus, on ne sait pas l'aider, et donc c'est pour ça qu'elles ont, en tout cas, cette initiative qu'on a prise avec le groupe X pour les Women Masterclass, elles ont, enfin, ce petit groupe, elles ont vraiment répondu présent, donc elles sont là. On l'a volontairement fait en petit groupe, parce que justement, elles sont souvent un peu... Moi je vais aussi donner cours, si je puis dire, chez le groupe X, à des dames comme ça, on avait fait ça au bureau de Wavre, il y a 2-3 ans, où là, on faisait ça à midi, mais devant 40-50 dames, et là, évidemment, elles n'ont pas posé beaucoup de questions, en fait, c'est toujours les deux mêmes qui osent poser des questions. Et sinon, celles qui ne sont pas hyper instruites n'osent parfois se présenter, tandis qu'ici, on l'a volontairement fait avec vraiment un petit groupe sélect de 8 dames, on l'a dit dès le départ, et donc Sabine Coteron, responsable du programme de banking, l'a dit aussi, le but qu'on fait dans le petit groupe, c'est que tout le monde ose poser des questions, et en effet, elles étaient non seulement ravies qu'on prenne ce genre d'initiative, mais en plus, elles étaient ravies aussi de le faire en petit groupe, parce qu'elles osaient poser des questions, et je crois qu'elles n'osent pas non plus, souvent, même si

c'est avec leur mari, elles ont peur de pas avoir posé de belles questions à quelqu'un. Et donc l'instruction va devoir passer par là aussi, de casser les barrières de ce côté-là, de oser se dire qu'on ne s'y connaît pas dans le domaine, et qu'on a encore plein de choses à apprendre.

Quand vous dites petit groupe, elles étaient combien ?

Dix.

Et à ce moment-là, tout le monde participait ?

Oui. Une fois qu'il y en avait deux ou trois qui avaient osé poser des questions, les autres ont osé poser toutes leurs bêtes questions aussi. Mais ce contexte-là, oui, tout à fait. Elles avaient quand même... Franchement, ça a été pour moi la plus grande réussite de ce côté-là, c'est que ça a été interactif comme on voulait.

Moi, j'avais mes slides et mes trucs préparés, mais elles ont réellement osé poser les questions qui leur passaient par la tête. Et je crois que ça, c'est une grande barrière encore à prendre, au niveau de l'éducation financière des femmes. C'est que non seulement, à un moment donné, elles doivent se dire qu'elles s'y intéressent, mais en plus, elles doivent oser soit poser des bêtes questions à leur mari, soit à leur intervenant financier, soit peu importe.

Mais oser, il n'y a rien à faire. Elles osent demander de l'aide.

Et dans l'ensemble, elles avaient quand même quelques petites notions de finances ou rien du tout ? Et comment ça se fait que du coup, elles se sont dit « je vais aller à cet atelier ». C'était par pure curiosité ou une autre raison ?

On l'a fait avec deux niveaux aussi. On l'avait fait pour l'éducation financière, le côté gestion. J'avais fait un premier cours, l'ABC de la gestion où c'était censé vraiment être. On expliquait les grandes ordres d'action, d'obligation, etc. Donc voilà, un titre de propriété, de bazar. L'autre côté, un coupon, une maturité. On est revenu à ce stade-là. Et donc là, certaines sont venues à ce cours-là. Et donc voilà, il y en a qui ont fait les deux. Mais tout le monde a osé poser des questions aux deux trucs, tout à fait.

Ah, c'est chouette. Et vous allez refaire ce genre d'atelier ?

Moi, j'aimerais bien. Moi, j'ai dit que j'ai adoré ça. Ici, on l'a fait qu'avec des francophones. Bon, ils avaient reçu Bilingue. Et j'ai dit, s'il y a de la demande en Flandre, je le ferais avec plaisir. Moi, j'ai trouvé ça très chouette.

Et comment avez-vous fait la promotion de cela ?

Ah non, mais c'est donc certaines dames de nos clientes, en fait, à qui on a demandé individuellement si ça les intéressait. Mais on pourrait le faire pour d'autres groupes. Nous, on a fait à l'époque, on a fait, comme on dit, Next Gen, donc les enfants. Alors, pour tous nos clients, c'était les épouses, les enfants. Et on a fait ça aussi pour des 20-25 ans. On fait de l'éducation financière aussi. Donc, ce sont des gens qui sont déjà clients de chez vous et qui se font aider normalement. Et pour les accompagner, pour qu'ils comprennent aussi mieux. C'est comme, on ne sait pour quelles raisons, se faire aider par un avocat. Mais en fait, ça peut être tout aussi intéressant, à un moment donné, de mieux comprendre tout ce monde juridique qui, pour moi aussi, a plein d'inconnus. Et de se dire, écoute, j'aimerais bien aussi qu'à la limite, les avocats m'expliquent certains aspects juridiques. Oui, parce que du coup, ce sont des femmes qui vous font énormément confiance à la base et qui, du coup, vous placent leur argent à certains endroits, mais elles n'y connaissent un peu rien en final.

Parce que ce qu'on a simplement fait aussi, moi, je voulais que ce soit hyper concret. C'est que par exemple, on a expliqué nos actions, les obligations, les fonds, les ETF, les trackers, machin, machin, truc.

Et alors, on a terminé par le rapport de portefeuille que vous recevez en fin de trimestre, en fin d'année, avec les lignes, avec les rendements, les facteurs, tout ce qu'on veut. Maintenant, on va reprendre un exemple, évidemment, anonymisé, que j'avais prévu. Et on va essayer de comprendre toutes les lignes. Et en dessous, il y a le code ISIN. Le code ISIN, en fait, c'est une espèce de carte d'identité pour n'importe quel titre. Avec un code ISIN.

Et alors, vous avez là le YTD. C'est la performance depuis le début de l'année.

Et donc, on a expliqué aussi, très, très concrètement, plutôt que de parler de théorie comme on apprend à l'univers, les papiers concrets que vous recevez de nous. Grâce au cours qu'on a eu pendant deux heures, en théorie, on a vu ça, on a vu ça. Vous le retrouvez dans telle colonne, vous avez compris de telles obligations. Voilà, tous ces aspects-là. La devise qui est mise.

Le dollar qui s'est évalué. On voit que sur le dollar, on paie autant depuis le début de l'année. Tout ça, ça se met dans telle colonne.

Et donc, on comprenait mieux les papiers. Ça a un but aussi. On a vu que les actions et les obligations, les actions sont censées être plus volatiles que les obligations.

Avec des graphiques, tout ça que j'ai montré. Ici, on montrait le rapport de feuilles équilibré. Là, le moule équilibré.

Souvent, c'est 55 % d'actions. À la première page, vous voyez combien de % d'actions que vous avez. Et voilà.

Tout très concret aussi dans l'éducation financière. Il ne faut pas retourner dans des théories telles qu'on les a vues à la LSM. Ça doit être beaucoup plus concret.

Est-ce qu'il y a des femmes qui ont refusé quand vous leur avez parlé de ces petits ateliers ?

C'est comme les événements auxquels on invite pour aller visiter un musée. De toute façon, c'est des invitations. Elles ne sont même pas obligées de donner une excuse. Honnêtement, dans le profil des 10 autour de la table, il y avait des médecins urgentistes, spécialistes, etc. C'est des gens souvent hyper éduqués, mais juste pas éduqués dans le domaine financier. Donc chacun ses intérêts. Qu'elles aient pas le temps, que ça ne les intéresse même pas encore maintenant. Ça peut être toutes ces raisons-là. Mais je crois que mes collègues ont aussi trié ceux qui pensaient que ça pourrait les intéresser. Suivant les rendez-vous qu'ils ont déjà eu avec ces personnes-là.

D'ailleurs, au niveau des conseillers, est-ce qu'une femme conseillère a plus de femmes qui viennent qu'un homme conseiller ?

Euh... Ouais, c'est ça. J'en ai eu déjà, mais je ne sais pas pourquoi.

J'ai eu deux cas de clientes qui voulaient absolument une femme pour gérer leurs avoirs. Mais bon, ça fait 10 ans que je fais de la gestion portefeuille private banking et c'est rare. Mais bon, ça peut être un critère quand même.

Souvent, ça reste quand même les relations personnelles. Moi, personnellement, je ne crois pas que ce soit le sexe qui détermine si on veut quelqu'un ou pas. Par contre, il y a beaucoup de subjectifs, je crois quand même, qu'il faut que ça matche au niveau caractère.

Ce n'est pas qu'une question pour moi objective de performance et de tout ce qu'on veut. Ça reste un métier humain, des relations humaines, de la confiance. Il faut que ça matche et ça dans les deux sens.

Il y a déjà eu dans les deux sens, c'est-à-dire que il y a déjà eu des gens, et il faut être tout à fait humble là-dedans, avec qui finalement, on se rend compte que voilà, ça passe pas bien et finalement, on a de la chance. C'est une question de changement de gestionnaire et finalement, ces clients restent à la banque et donc, c'est ça qui compte. Tout comme j'ai eu à la base. Moi, j'ai récupéré des portefeuilles de clients, ce qui ne passait pas chez quelqu'un d'autre, qui sont venus chez moi et ça se passe très bien. Donc, ça va dans les deux sens, c'est très bien. Je crois que c'est plus ça qui joue que le cas que je te dis de vraiment avoir une femme ou un homme où à mon avis, ça joue un peu moins.

Mais ça fait partie à la limite des critères. En fait, c'est un métier dans lequel on a intérêt à avoir quelques femmes avec des cheveux gris parce qu'on considère que du coup, si elles n'en ont pas, il y en a qui ont l'impression qu'on ne les prend pas au sérieux.

Si on met un gestionnaire ou un chargé de relation qui a 35 ans, qui est plus jeune, pour toi, ça paraît déjà hyper vieux, mais d'ici, ça paraît hyper jeune. Et donc, c'est un métier où on arrive à ces critères-

là. Parfois, dans des vieilles familles, ils veulent avoir des noms soit trop ronronnant, soit du moins des noms qu'on connaît. Plutôt que des étrangers, on se comprend, tout cet aspect-là. Mais c'est du relationnel.

Mais je dirais qu'à la limite, homme-femme, ça peut jouer autant. Mais de mon expérience, ça a été plus l'exception en tout cas, pas plus que le caractère, l'âge, et voilà. Oui, le caractère et l'âge.

C'est un des critères qui jouent.

Moi, je suis gestionnaire, avec un chargé de relations, ils sont plus en confiance. Avec une femme, si c'est une femme, j'ai l'impression que ça joue tellement de mes collègues. Oui, ça dépend.

Est-ce que vous pensez qu'il existe des biais implicites dans les recrutements ou les promotions dans le monde financier ? Vous m'avez dit que là, peut-être qu'une femme comparée à un homme à niveau égal, peut-être qu'elle sera prise pour monter d'un cran. Peut-être juste pour accéder à un poste, quel qu'il soit, en finances.

Est-ce que dans le recrutement, peut-être que le recruteur va se dire « non, pas une femme » ou « je préférerais un homme » ? Je crois qu'il y a les deux aspects qui jouent quand même.

Dans la tendance la plus actuelle, je réitère que je crois que les boîtes aiment quand même bien maintenant rajouter parmi leurs critères qu'ils font attention à cet aspect (d'avoir un minimum de femmes dans le comité de direction). On va le dire comme ça. Autant avoir un minimum quand même on a vu le gouvernement où c'étaient que des hommes.

C'était le gouvernement Hollande, il y a quelques mois. Ce genre de truc-là, on peut éviter. Les ministres en tout, autant avoir quelques femmes autour de la table.

Il y a peut-être des règles officielles en politique où une personne sur deux prend des élections dans les trois premiers, il faut au minimum une femme. Mais il y a aussi l'image vis-à-vis de l'extérieur qui faut, je ne dirais pas, ça fait bien d'avoir un CEO qui a une femme mais disons que dans le comité de direction il y a quand même un minimum de femmes. Je crois que ça existe.

D'un autre côté, je crois qu'il faut quand même être réaliste aussi et qu'il y en a encore toujours qui se disent qu'engager une femme de 28 ans qui est mariée depuis deux ans qui n'a pas encore d'enfant c'est peut-être là, à égalité par rapport à mec il ne faut pas se faire d'illusions on se met à risque des congés de maternité à la peine d'avenir pour les cinq années à venir. Et je crois encore toujours, c'est un monde d'expérience, dans la répartition des tâches je crois qu'on en est quand même pas encore tout à fait à l'égalité et donc à la charge mentale, etc. Je crois quand même que c'est pas encore tout à fait l'égalité. Je crois que nous, d'un autre côté, je crois qu'on a une capacité en tant que femmes, au niveau du multitasking que les mecs n'ont pas, mais c'est ça, c'est notre avantage qu'on a de ce côté-là.

Il y a peut-être une force pour notre envoyée, mais c'est égal. Oui, il faudrait mettre en avant du coup ce genre de compétences. Le multitasking, je crois que c'est une qualité beaucoup plus de femmes que les hommes.

Est-ce que vous avez pu remarquer du coup des freins qui limiteraient la progression de femmes dans le monde de la finance ? Comme, par exemple, dans votre entreprise ?

Non, ça je ne crois pas. Ce sont les limites qu'on se met à la limite personnellement.

Ah oui, ça c'est une de mes questions. Est-ce qu'il y a de l'autocensure ? Est-ce qu'il n'y a pas plus d'hommes que de femmes qui souhaitent s'y consacrer finalement, parce qu'il ne faut pas se faire d'illusions, quand on monte haut dans la hiérarchie, c'est décider aussi de sacrifier d'autres priorités dans la vie à côté. Est-ce que de ce point de vue-là, il n'y a pas plus d'hommes qui veulent encore le faire que des femmes ?

Je crois qu'on est quand même aussi, de ce point de vue-là, dans un tournant. Moi, j'ai quand même l'impression que la génération après moi, la génération entre toi et moi, il y a déjà plus d'hommes et de pères de famille qui se disent aussi qu'ils n'ont pas envie de sacrifier toute leur vie pour leur boulot, que ce soit en finance ou ailleurs. Je crois qu'il y a plus. Moi, je vois ça dans la génération de mes neveux, en 30 ans, peu importe.

On se dit à la limite, même le 4-5e, même si on n'a pas d'enfant, le paddle fixé à 18 heures le jeudi et le vélo avec les copains le mardi, genre un truc-là. Peu importe. Voilà.

Ça, c'est le genre de truc. On sort du cadre traditionnel où madame faisait le 4/5 en étant plus ou moins à la sortie de l'école, elle travaille pas le mercredi après-midi, elle prend en plus du congé parental l'été pour combler les vacances, et monsieur rentre quand il a plus ou moins terminé le boulot et face à lui le frigo est plein. Je crois qu'on est quand même passé à autre chose.

Je crois qu'on est quand même passé à autre chose où il y a plus de... Du coup, il y a plus d'égalité dans la répartition des tâches, je crois, dans les ménages et que du coup, il y a peut-être plus de freins, plus d'égalité dans cet aspect-là pour les hommes et les femmes, que ce soit en finance ou en boîte, à se dire qu'il y a moins de différences entre les deux, à accepter des postes où, bien évidemment, ton boulot, c'est ta vie, plus ou moins, il n'y a pas grand-chose à côté. Là, je ne réponds pas à tes questions que c'est en finance, mais je crois que ça, c'est une généralité. Oui, c'est la même chose.

Surtout quand on parle de montée en grade, évidemment, c'est la même chose partout. Pour te dire, je crois que les pères ont, à la naissance des enfants, ils ont 3 ou 4 semaines pour revenir. Oui, c'est nouveau.

Moi, je me souviens que pour mon mari, c'était 10 jours qu'il a eu, je crois qu'avant, c'était... Je me souviens très bien, il y a 15 ans ou 20 ans, à la limite, les pères, ils avaient 10 jours, mais tu ne pensais quand même pas si tu avais le minimum d'ambition que tu allais les prendre. Et c'est de la pression. Et je crois que de ce côté-là, maintenant, ça évolue.

Mes collègues plus jeunes, mais masculins, ils ont leurs 4 semaines de congé de paternité, ils vont les prendre. Tout ça pour te dire que je crois que ça, à partir du moment où on est face à une génération qui, elle, accorde plus d'importance à la famille, aux loisirs, à la vie en dehors du boulot, ça réduira un peu l'écart des priorités et de différences dans la montée de l'ascension hiérarchique du boulot entre les hommes et les femmes, parce qu'on se rapproche plus. Il n'y a pas que les femmes qui prennent les mercredis.

Et donc ça, je crois que c'est une tendance générale. Pour moi, c'est la tendance la plus importante. Alors, si on parle des différences entre hommes et femmes dans le domaine de la finance, je crois que c'est autant, finalement, du côté des hommes que du côté des femmes.

Le boulot n'est plus, pour moi, dans cette génération entre les deux, pour la majorité, la priorité numéro 1.

Ce n'est pas mal perçu par votre génération, du coup ?

Ce n'est pas toujours facile, de ce côté-là. À mon avis, je crois que c'est différent. Moi, je peux comprendre à partir du moment où c'est... Tant qu'on en assume toutes les conséquences, il ne faut pas s'en plaindre. Je travaille 80 heures humaines montant dans les hiérarchies, mais je peux très bien comprendre que ça n'intéresse pas non plus. On n'avait pas non plus, je dirais, il y a 10-20 ans, j'ai pas l'impression qu'il y ait beaucoup d'hommes qui prenaient un mois de congé parental l'été pour s'occuper en partie de leurs enfants. J'ai l'impression qu'il y en a plus qui font ça maintenant. Oui, c'est possible.

Le truc aussi, le break aussi, typiquement, une fois arrêté de travailler, aller faire 6 mois l'Amérique latine à vélo, ça, c'est typique aussi... Ça inquiète beaucoup, ça ? Ça ou d'autres choses, aller faire un trek... Non, mais il y a beaucoup de gens qui veulent faire ça. Finalement, tout ça pour revenir au rapport homme-femme et mon boulot, pour moi, c'est lié aussi aux valeurs et aux priorités qu'on donne à la vie qui ont évoluées aussi de ce côté-là et qu'on attache plus l'importance aux expériences, que ce soit voyage ou autre, que ce soit payer pour un festival qui coûte une blinde, que ce soit pour voyager à Rio ou en Amérique latine, que ce que nous, on a fait, c'est-à-dire qu'on a commencé à travailler dès plus ou moins le premier mois, on économisait déjà, on achetait notre maison, on a travaillé le lendemain, 5 ans après, etc. Et que la génération d'après, elle s'en fout de vivre ailleurs qu'en coloc. Et... Et à la limite, ce qu'elle gagne, elle va le dépenser en effet pour faire des voyages ou des festivals ou des machins à tout va.

Et... Et on attache moins d'importance à avoir son appartement et son emprunt hypothécaire qui commence à 28 ans. Oui, il voit plus à court terme que long terme. Plus l'expérience que le matériel.

C'est que les hommes vont moins se consacrer toute leur vie à leur carrière. Proportionnellement quand même moins. Et donc de facto, ça crée quand même plus de... moins d'écart entre les hommes et les

femmes, je crois. Et que les hommes sont plus impliqués dans l'éducation des enfants. Dans la nouvelle génération, oui. Mais bon, on est quand même nombreux encore dans la vieille génération.

Est-ce que vous avez déjà été témoin de situations d'autocensure ou d'autolimitation chez des jeunes femmes intéressées par la finance ?

Donc, est-ce que... C'est-à-dire, dans quel sens est-ce que tu veux aller dans ce domaine ? Qu'elles se sont dites, j'en suis pas capable. Par exemple, quand on voit des jeunes filles qui se disent « Les maths, c'est pour les garçons. La finance, c'est pour les garçons. » Non, j'ose pas. Ah oui, mais donc, ils se réfèrent à leur mari, alors.

Oui, mais alors, imaginons, c'est une femme, son mari, une jeune femme qui a hérité, qui a de l'argent et qui se dit « Bon, est-ce que je le fais ». Ils en trouvent pas une et qui leur font confiance. Oui, du coup, là, vous, votre job, c'est de leur... Enfin, de créer d'abord une relation de confiance avec la personne et après, de leur dire « Allez, on fait ça, on explique bien. » C'est pas de dire tout à fait, on fait confiance tout à fait.

OK. Parce que nous, on a en fait une grande partie aussi de nos portefeuilles qui sont ce qu'on appelle en gestion discrétionnaire. Donc, au fait, c'est à partir du moment où on se met d'accord, comme tu dis, sur le profil de risque, quel type de portefeuille, etc., après, c'est moi qui décide ce que j'achète et ce que je vends.

Et je n'ai pas besoin à chaque fois de l'accord du client. Ah oui, OK. Donc, la gestion discrétionnaire, il y a 3 types de gestion dans la portefeuille.

Ça, ça implique alors, pour répondre à ta question à l'occasion, il y a ce qui s'appelle des comptes hors gestion. Donc, il n'y a pas de gestion. Ça veut dire que c'est le client qui a son portefeuille et c'est lui qui nous téléphone juste pour dire « Achète-moi 300 yens, rends mes dollars, etc. » Et nous, on exécute tout simplement. OK. Ça, c'est pas de gestion.

C'est la gestion conseil. Donc là, c'est chaque fois, nous, on alimente le client, on dit « On trouve que c'est intéressant. Maintenant, on peut acheter du Microsoft. Depuis que les marchés ont baissé, etc. » Enfin, on parle et on l'entend dans la conversation, le débat avec le client. Le client dit oui ou il dit non. On envoie une proposition et il n'est d'accord ou pas. Mais donc, il faut chaque fois, en gestion conseil, il faut chaque fois l'accord du client pour chaque transaction. OK.

Et alors, il y a le troisième truc qui est gestion discrétionnaire. Et discrétionnaire, on se met d'accord sur un profil de risque. C'est donc en gros la proportion d'actions et d'obligations en portefeuille. Même si ça varie un peu dans le temps, mais ça reste comme ça. Et après, c'est moi qui décide ce que j'achète et ce que je vends. Et on se rencontre une, deux, trois fois par an en fonction.

Mais le client n'intervient pas dans la décision individuelle d'action de gestion. Et donc, ça peut être parce qu'il va dire « En fait, de toute façon, je n'y connais rien dans cette conférence. » Ça peut être ça la raison.

Ça peut être « Je n'ai pas envie de me mêler. Je m'y connais, mais de l'autre côté, je gère un autre portefeuille moi-même. Et celui-là, je me fais confiance. » Ça peut être différent entre les deux. Mais ça peut être aussi « Je n'y connais pas et donc, je me fais confiance. » Et donc, c'est plus ou moins une relation de confiance en fait.

OK. Et selon vous, je ne sais pas si vous avez déjà posé la question, mais il y a plus de clients qui sont de quel type ? Conseils ? Seuls ? Non, il y a de tout. Il y a les trois.

Et il y a une différence peut-être entre les hommes et les femmes ? Les femmes qui veulent un tel, plus d'hommes qui font de cette manière-là ? Non, ça je ne crois pas. C'est assez paritaire ? Je crois, oui. OK.

Mais de manière générale, les femmes restent moins mêlées dans la gestion. Donc, je dirais que... Mais ce qui est frappant là-dedans, c'est que souvent, même si c'est des portefeuilles une autre madame, c'est le monsieur qui décide tout. OK.

C'est plus ça la différence, je crois. Mais comment ça se fait du coup qu'il y a des portefeuilles au nom de madame, alors que madame n'y connaît rien, ou ne s'y intéresse pas ? En théorie, parce qu'elle a été... Ou c'est la fortune familiale, ou elle a... Mais c'est surtout, à la limite, ce sont des moyens financiers qui viennent de son côté plutôt que de l'autre. Du coup, ce n'est pas un compte commun ni rien, c'est vraiment de son côté. Si c'est un compte commun, c'est... 9 fois sur 10, c'est le monsieur qui décide tout.

Oui. Mais même parfois, quand c'est un compte au nom de madame, alors que légalement, on n'est pas d'accord, c'est elle qui est obligée de signer pour commencer un nouveau mandat, pour toutes les décisions qui doivent être prises. Mais ce n'est pas pour ça que, dans les faits, ce n'est pas... Quand on est en réunion, ou alors elle demande juste à son mari ce qu'elle doit faire. Et donc, la plupart du temps, c'est parce qu'elles n'y connaissent rien. Ce n'est pas parce qu'elles n'ont pas confiance en elle ou qu'elles n'ont pas de confiance en leur capacité. Elles font peut-être une aveugle confiance à leur mari, qui lui prétend mieux s'y connaître. Je crois que c'est vraiment dans la répartition des rôles, comme aller chercher les enfants à l'école, c'est madame, et mettre les poubelles dehors, c'est monsieur. OK. C'est dans la même répartition des tâches que gérer les portefeuilles, c'est monsieur.

Et là, si du coup vous aviez un cas comme celui-ci : je suis en face de vous et je n'ose pas du tout investir, m'y intéresser. Et j'aimerais m'y intéresser ou j'aimerais investir. Qu'est-ce que vous me diriez de faire pour m'instruire ou pour améliorer cela ?

Déjà, je trouve que nous, en tout cas, on fait beaucoup de... Même dans les réunions de gestion qu'on organise, moi je vous conseille beaucoup finalement c'est donner de l'instruction financière mais avec l'exemple concret de l'actualité, de nos portefeuilles et de l'actualité financière et économique.

Au fur et à mesure des rendez-vous et des années de relations et de contacts que j'ai avec les clients, j'ai l'impression qu'au fur et à mesure, je les éduque. C'est ça les intérêts. Quand on voit dans mes réunions de gestion, je ne parcours pas juste les différentes lignes dans le portefeuille mais on va aussi parler de la croissance aux Etats-Unis, de l'aviation et des banques centrales en ce moment.

Les défis avec Trump maintenant, l'incertitude géopolitique, ceci, cela, avec des graphes, avec des corrélations, finalement c'est beaucoup d'éducation financière.

Donc, en soi, lié à mon mémoire, l'éducation financière pourrait aider les femmes à se mettre plus dans le secteur financier et le secteur boursier. Tout passe par l'éducation financière. Mais existe-t-il d'autres pistes ? Pour faire un métier dans la finance, par exemple. Ou pour s'intéresser à leur propre portefeuille.

Pour le métier, je crois que si on regarde en éducation, enfin je ne sais pas comment c'est à LSM, mais j'ai l'impression qu'il y a beaucoup plus d'hommes encore que de femmes, non ? *Franchement, ça va. Non, mais peut-être du coup. En fait, en primaire ou en humanité, je ne sais pas du coup, pour votre fille ou pour vos enfants, je n'ai aucune idée, on n'a pas de cours de finance en soi. Moi, je n'ai jamais suivi un cours de finance. Et je n'ai pas eu des parents qui s'intéressaient à la finance ou qui plaçaient leur argent en bourse ou quoi. Moi, je dirais que du coup, si on avait eu des cours de finance, peut-être que plus de filles s'y seraient intéressées et se seraient dit en fait, c'est plus accessible du coup pour les femmes. Ce n'est pas un monde d'hommes. Vous voyez, des petites choses comme ça qui pourraient aider du coup les femmes à s'y intéresser ou au moins avoir plus de confiance en elles pour leur placement ou se lancer tout simplement. Je suis convaincue de l'importance.*

Alors, je veux peut-être être biaisée parce que je suis dedans, mais je suis convaincue du côté indispensable d'avoir une éducation financière, même en humanité. Parce que peu importe que vous soyez plombier, et ce n'est pas de manière péjorative que je dis ça, mais peu importe le métier, à un moment donné, savoir gérer les finances, une base de finances, c'est indispensable pour tout le monde. Je me souviendrai toujours. La première dame chez qui mon aîné est allé à la crèche, elle est tombée en faillite. Il n'y a pas de raison. Une crèche, c'est un truc... Si elle avait géré complètement son argent en éducation, ce n'est même pas une question de mauvaise volonté de sa part.

Si elle avait eu un minimum d'éducation financière, ça ne serait pas arrivé. Donc je crois que l'éducation financière, pour n'importe quel ménage, c'est important. Pour n'importe quelle femme, c'est important.

Et elle passe par où, du coup, cette éducation financière ? C'est à l'école ? C'est les parents ?

Je crois que c'est les parents. Je crois que jusqu'à présent, c'est un peu les parents. Apprendre à gérer un budget, argent de poche et autres, faire un job d'étudiant et se rendre compte de ce qu'on gagne par rapport à ce que coûte si on va aller faire une sortie avec des copains. C'est quand même bien chiant de

regarder les rayons au carrefour et qu'on ne gagne pas grand-chose par rapport à ce qu'on dépense si on fait deux restos avec des copains. C'est le rôle des parents. Jusqu'à présent, c'est l'éducation familiale. A défaut d'être donnée à l'école.

Et selon vous, ça devrait être donné à l'école ? Ce serait beaucoup trop théorique, probablement.

Oui, mais je crois que non. Je crois qu'après, il y a tout le monde qui va dire que ce serait important aussi de donner plus d'éducation. Il y a plein de choses qui seraient importantes. Un premier secours, ça devrait peut-être être tout autant donné à l'école.

Est-ce que le permis théorique ne devrait pas être donné à l'école aussi et accessible à tout le monde ? Parce que sans voiture, finalement, c'est compliqué aussi. Est-ce que, comme je dis, le premier secours, sauver des vies, c'est peut-être quand même important aussi ? Plus que de l'éducation financière, certains vous diront. Je trouve qu'il y a tellement de choses. Alors qu'il faudrait avoir 60 heures sur les bancs d'école. Ce serait trop lié à la vie. Je crois que là, je suis biaisée dans le domaine dans lequel on travaille, dans ce domaine-là. L'éducation financière permet aussi d'avoir une indépendance financière. Je crois que c'est ça qui est important aussi. Si les femmes se considèrent comme être dépendantes toujours de leur mari, parce qu'elles ne savent pas gérer les sous, si toutes les femmes étaient éduquées financièrement, voilà, il y aurait peut-être une indépendance plus importante de ce côté-là aussi. Ah mais oui, clairement, parce que du coup, j'imagine que certaines n'osent pas spécialement divorcer ou quoi, parce qu'elles se disent enfin, qu'est-ce que je vais faire ?

Ben écoutez, on a parcouru les 4 thèmes, merci beaucoup. Je ne sais pas si vous avez d'autres choses à partager ?

Alors, moi j'avais peut-être ce que j'avais pensé justement. Au fait, par exemple, ici, donc, celles qui ont parlé de estate planning. Elles ont parlé de ces étapes importantes du statut de la femme mariée en droit belge. Et au fait, ça paraît tout à fait con. Mais, l'aspect, par exemple, en 1900, avant 1900, les femmes ne pouvaient même pas avoir. La capacité juridique, le droit de vote, évidemment, hein, de 1947. C'est aussi des aspects qui... qui ont leur importance dans l'évolution côté financier pour une femme. La femme qui peut hériter de son époux prédécédé. En 1800 et quelques, la femme n'a aucune capacité juridique, donc c'est... C'est comme un mineur en Belgique. Oui. Des aspects comme ça, voilà. Enfin, voilà. Très bien. Parfait. Bonne continuation. Merci, peut-être une autre fois.

Oui. Merci beaucoup à vous aussi, pour votre temps et vos précieux conseils.

Troisième entretien

Rappel des conditions de cet entretien

Pour commencer, pourriez-vous peut-être me parler de vous, de votre parcours professionnel, de ce que vous avez fait ?

Moi, je suis pour l'instant enseignante économiste chez ING. Quel est mon parcours professionnel ? À la base, j'ai fait des études en économie pure, donc un master à l'ESL, donc en macroéconomie pure. Et après ça, j'ai travaillé deux ans et demi à l'université comme assistante de recherche et d'enseignement. Et je faisais ce qu'on appelle la conjoncture, donc les prévisions macroéconomiques pour l'IRES. L'IRES est un centre de recherche en économie à l'EHR 29. Et à ce moment-là, donc du coup, je donnais des TP's, notamment les TP's d'écopole et de macro en deuxième bac, du coup, pour éco-gestion, ingénieur de gestion et aussi en ESPO et tout ça.

Alors, après ça, en 2018, je suis arrivée chez X pour faire ce qu'on appelle de la recherche économique. Donc, ce n'est pas la recherche comme à l'université, mais c'est de la recherche appliquée, donc c'est-à-dire qu'on utilise les techniques universitaires de recherche pour faire ça en pratique. On fait en fait des prévisions économiques.

Dans mon équipe, on fait des prévisions économiques. Donc, ça veut dire qu'on va faire des prévisions sur la croissance de l'activité, par exemple le PIB, sur l'inflation, sur les taux d'intérêt, sur les prix du pétrole, les prix et l'évolution des prix des immobiliers, ce genre de choses. Donc, on fait des prévisions, mais aussi on communique sur ces prévisions.

C'est-à-dire que je fais énormément de conférences pour nos clients, nos clients investisseurs, private banking par exemple, mais aussi nos clients chefs d'entreprise, communes, petites entreprises, indépendants, notaires, avocats, médecins, tous les types de clients qui ont besoin d'éclairage sur l'économie, soit pour leurs finances personnelles, soit tout simplement pour leur business, pour savoir comment ça va aller. Donc, on fait beaucoup de communications en conférence. Moi, je fais aussi de la communication dans les médias, c'est-à-dire que quand les gens me posent des questions sur l'économie, ils m'appellent de temps en temps, mais ça arrive assez régulièrement, plusieurs fois par semaine.

Et qu'est-ce que je fais d'autre ? J'écris des études, des analyses sur des sujets soit de la conjoncture économique, donc qu'est-ce qu'on peut attendre pour l'évolution de l'activité en France ou en Belgique, ou sur des études plus sur certains éléments. Et j'ai déjà fait dans le passé d'ailleurs une étude sur les femmes et l'investissement, par exemple. Je peux vous l'envoyer si vous voulez. Et alors on est aussi beaucoup en support en interne, c'est-à-dire qu'une banque, via la façon dont elle octroie des crédits et la gestion de son bilan, est très exposée à l'activité économique, au contexte macroéconomique. Donc, il faut faire une gestion des risques qui soit importante, vraiment réfléchie. Et donc là-dedans, il y a besoin des inputs économiques. Donc, en gros, on sert d'inputs à la gestion des risques. On sert d'inputs à la stratégie, finalement, le plan de développement, qu'est-ce qu'on attend l'année prochaine pour les crédits hypothécaires, pour les crédits pour les entreprises, ce genre de choses. Donc, on est aussi fort en soutien en interne à la stratégie de l'organisation et aussi pour tout ce qui est gestion de portefeuille. Donc, la gestion des portefeuilles des clients préalables dignes.

Mais comment se congère un portefeuille sur les marchés boursiers, ça dépend du contexte économique et donc on fait des prévisions sur le contexte qui va ensuite être traduit en stratégie d'investissement et en gestion de portefeuille.

Comment savez-vous que vous avez choisi ce parcours-là, ces études-là ? Pourquoi choisir l'économie pure ?

Parce que j'ai eu un prof de géo en 5e rhéto qui était économiste et qui était passionnant, alors j'ai décidé de faire la même chose. Et donc, voilà, j'étais intéressée par l'économie de ce point de vue-là et donc j'ai commencé un bac en éco-gestion à la base à Namur. Je venais de Namur et donc là, ce qui m'intéressait, c'était l'économie, la macro surtout, la politique monétaire, ce genre de choses. Et donc j'ai suivi les études qui m'intéressaient et je réussissais bien et donc on m'a proposé un doctorat, enfin de la recherche doctorale. Et donc j'ai embrayé là-dedans et puis après quelques temps, je n'étais pas spécialement passionnée par la recherche théorique, on va dire, donc je me suis fait faire de la théorie, comme ça je ne vais pas faire un doctorat, vraiment une thèse quoi. Et donc là, j'ai décidé de m'orienter vers la recherche plus appliquée. Il y avait un poste chez X et j'ai très bon collègue, très intelligent, donc je suis allée là-dedans.

Et sur le plan organisationnel, comment décririez-vous la culture en termes de genre ?

Chez l'ING, je ne suis pas la spécialiste là-dedans, il y a des gens chez les ressources humaines qui ont toute une belle vision. Moi je ne vois pas ça d'assez loin. Mais ils ont une vision très concrète de l'égalité. Ils veulent davantage de femmes dans le management, donc ils ont des objectifs chiffrés notamment. Parce qu'en fait, ce qu'on voit dans les banques de manière générale, dans toutes les banques, mais dans tout le secteur financier en fait, c'est qu'il y a moitié de femmes, moitié d'hommes. Il y a 50-50 au niveau de l'organisation.

Mais dans le senior management, donc tout en haut d'un point de vue hiérarchique, il y a beaucoup plus d'hommes que de femmes. Et on sait aussi que les femmes sont davantage dans les fonctions qui sont plus ressources humaines, marketing, communication, et moins dans les fonctions techniques, finance, gestion de bilan. Donc ce qu'ils font chez l'ING, c'est qu'ils ont des objectifs en termes de représentation des femmes dans le senior management.

Parce qu'ils savent qu'en fait, il y a arrivé tout en haut, à l'Exco, mais il y a aussi tout le passage entre les deux, sans être manager jusqu'à l'Exco. Et là, c'est un peu un tuyau percé. On tend à perdre les femmes en cours de route.

Et donc, ils ont tous des objectifs. Alors, je ne connais pas tous les aspects de ces objectifs, mais je sais qu'il faut quand même vraiment faire attention qu'il y ait des offres d'emploi interne qui soient inclusives, donc ouverts à tous. Ils vont faire attention dans les comités de recrutement qu'il y ait toujours des femmes qui soient dans le comité, pour pas que ce soit des décisions qui soient prises avec un peu un biais.

Ils veulent toujours, par exemple, que pour des postes, il y ait plusieurs candidats, dont une femme au moins, pour être sûr qu'on ait assez envisagé toutes les possibilités. Et ils ont des objectifs chiffrés dans le senior management en termes de nombre de femmes. Alors, je ne sais plus quels sont les objectifs, mais il y en a. Donc, ça, c'est d'un point de vue de l'organisation. À côté de ça, il y a un réseau employé. Ça s'appelle, donc, c'est-à-dire des employés en interne qui forment un réseau, qui organise des activités, des conférences, des networking, etc. Et ça s'appelle les lionesses. Et donc, c'est un réseau pour promouvoir les femmes de manière générale. Et donc là, ils sont hyper actifs chez ING, ce réseau interne, qui n'est pas fait par le management, mais vraiment par des gens qui veulent participer à ce réseau, mais qui est soutenu par le management. Et il y a des sponsors au niveau de l'Exco. Et là, il y a, par exemple, ils font très régulièrement des conférences inspirantes. Il y a des femmes du management qui viennent raconter leur carrière, les choix qu'elles ont dû faire, ce genre de choses. Et alors, ça, c'est un aspect de ce qu'ils font d'un point de vue de la carrière. L'autre aspect, c'est sur les finances. Et par exemple, cette année, ça, c'est un gros focus du réseau Lioness en Belgique. Ils veulent lancer un plan Women Invest. Ils ont lancé un plan sur les Women Invest. Donc, le but, c'est vraiment de donner les clés aux femmes pour prendre en main leur avenir financier et notamment de expliquer l'intérêt d'investir pour les femmes parce qu'on sait, sur base des données, que les femmes investissent moins que les hommes et tendent à être moins, à être plus craintives, donc plus adverse au risque. Et donc, vont peut-être faire des choix d'investissement qui sont moins rémunérateurs à terme. Et donc, il y a vraiment cette volonté de donner les clés aux femmes employées parce que c'est un réseau interne à la base, d'investir, de comprendre ce que c'est l'investissement finalement et de leur donner, pour qu'elles puissent creuser la confiance d'investir si elles le souhaitent. Parce que la plupart du temps, on voit qu'il y a un manque de confiance qui fait qu'il n'y a pas d'investissement qui est fait. Ce n'est pas un manque de moyens, c'est vraiment un manque de « je ne connais pas grand-chose, je ne sais pas comment faire, je ne vais pas le faire, je stresse de perdre mon argent ». Et donc, il y a tout un grand programme qui est mis en place là-dessus.

Et ce programme, il consiste notamment en des sessions d'informations sur lesquelles j'ai été oratrice, donc je connais bien, sur les bases de l'investissement, c'est quoi l'investissement, qu'est-ce qu'il faut savoir, qu'est-ce qu'il faut avoir en tête pour être un bon investisseur, ce genre de choses, donc vraiment les bases. Parce qu'on se rend compte que même si c'est une banque, il y a plein de gens qui ne connaissent pas en fait ce que c'est l'investissement, parce qu'ils ne travaillent pas directement dans la partie finance, donc voilà, celui qui travaille en réseaux humains, il n'y a pas spécialement, il n'y a pas de base en finance. Et donc, on donne les bases, mais c'est vraiment des bases, pourquoi c'est ennuyant d'avoir de l'inflation, parce que ça mange notre épargne, qu'est-ce qu'on peut faire contre l'inflation, qu'est-ce qu'on peut faire si on veut investir dans des marchés financiers, par exemple, qu'est-ce qu'il faut savoir, différentes contractions, fonds, quelles sont les règles d'or à suivre, ce genre de choses.

Donc ça, c'est vraiment en interne, c'est un gros programme qui a été lancé. Comme ça a tellement un grand succès en interne, ces formations-là, on les a maintenant ouvertes en externe. On a fait un webinaire, là, il y a quelques... en mars, je dirais, oui, en mars, ouvert à toutes nos clientes, spécifiquement focalisées sur les femmes, pour donner les clés pour commencer à investir, pour ceux qui n'y connaissent rien.

Et donc, voilà, ça, c'est vraiment une cause qui nous est très chère à tous, et notamment à moi et à mes collègues. Et donc, on essaie de donner les clés. Alors, ça ne veut pas dire qu'elles doivent investir, mais au moins, elles savent qu'elles le savent.

Et en fait, on essaie de déconstruire les barrières qui existent, qu'on connaît d'un point de vue théorique, puisqu'il y a une théorie derrière, il y a des papiers scientifiques qui ont été montrés qu'il y a des barrières au début de l'investissement pour les femmes, et notamment la peur de ne pas comprendre, de ne pas connaître et de prendre trop de risques. Et donc, on essaie de les démonter, ces barrières-là, en

expliquant, en donnant les bases pour que chacun puisse prendre en main son avenir financier. Et donc, dans le grand plan « Women Invest Interne », donc là, on a fait des premières séances d'information sur les bases, vraiment. Et après, il y a toute une communauté qui s'est développée en interne entre employés qui peuvent discuter entre eux, avoir des astuces, des collègues qui sont plus avancés, ce genre de choses, partager des ressources, voilà. Et donc, en externe, on pousse vraiment à cette cause-là. Donc, on a fait des webinars, vraiment essayer d'être aussi dans la façon dont c'est communiqué au client, par exemple, si on envoie les communications sur l'investissement, que ce soit inclusif, dans la mesure où ce soit adapté aussi à des gens qui, peut-être, vont avoir plus peur de base ou s'y sentir moins à l'aise avec le sujet. Donc, on essaie vraiment de pousser ça. Et là, maintenant, on va faire encore un cycle de conférences dans les régions qui est plus focalisée sur quel est l'intérêt d'investir, comment faire pour ceux qui ne s'investissent pas encore. Et là aussi, de nouveau, le focus, c'est aussi les femmes. Tout le monde est invité, mais c'est aussi important pour nous que les femmes qui sont plus prudentes dans l'investissement puissent avoir les bases parce qu'on est fondamentalement persuadées qu'investir dans son avenir financier, c'est aussi penser à long terme. Et ce n'est pas juste sa carrière, etc. C'est aussi pouvoir faire fructifier son départ, par exemple. Et donc, c'est pour nous un élément important. Et donc, il y a beaucoup de choses qui sont faites de ce point de vue-là. Mais évidemment, la santé financière des femmes, ça peut être à tous les niveaux. Parce que là, on parle de l'investissement. Mais ça, c'est des gens qui ont généralement une carrière, qui ont un revenu, qui peuvent mettre un peu d'argent de côté. Évidemment, il y a beaucoup d'autres aspects. Les femmes qui sont plus souvent pas sur le marché du travail, qui ne travaillent pas, en pauvreté, etc. Là, ça, c'est les autres aspects. Ça, ce n'est pas mon domaine à moi.

Et après ça, vous avez remarqué qu'il y avait plus de femmes qui investissaient et qui s'y intéressaient ?

Oui. Alors, en interne, on a vu vraiment que ça poussait de nombreuses femmes à se poser la question. Et donc, ce qu'on a fait, c'est ces séances d'information.

Après, on leur a donné la possibilité d'être coachées ou recontactées par quelqu'un, un spécialiste qui peut analyser avec eux leur situation personnelle. Parce que chacun a sa situation personnelle, il a son âge, ses besoins, etc. Et donc là, on a vu que 60% des gens qui ont assisté aux présentations ont demandé d'être contactés pour étudier leur situation personnelle. Et il y a eu effectivement une augmentation. Ces gens, il y en a qui ont vraiment commencé un plan d'investissement, par exemple. Pas tous ceux qui ont été contactés, parce que peut-être pour certains, ça ne convenait pas, mais il y en a plusieurs là-dedans qui ont commencé un plan d'investissement.

On n'a pas les infos complètes parce qu'on sait simplement ceux qui ont été contactés et qui ont commencé un plan d'investissement après avoir été contactés via le conseiller. Après, il y a beaucoup d'investissements qui sont faits en self, soit même sur l'application. Ça, on n'a pas les chiffres.

Donc, on ne sait pas, effectivement. Mais on a quand même, on sait, en tout cas, on a reçu qu'il y a beaucoup de femmes aussi qui n'avaient pas, par exemple, des plans de pension et qui se sont dit « Oui, il faut absolument que j'ai un plan de pension », ce genre de choses. Donc, ça a vraiment suscité des questions et une envie de se mettre à investir, en tout cas de réfléchir à ces investissements.

Donc, on sait que ça porte ses fruits. Alors, est-ce que ça se traduit un pour un dans tous ceux qui ont commencé à réfléchir ou ont effectivement passé le pas ? Probablement pas. Il y a une fuite, bien sûr, mais effectivement, ça a un impact, oui.

OK. Et est-ce que vous pensez que les femmes abordent différemment les questions de risque, d'investissement ou de carrière financière ? Quand vous avez pu discuter, du coup, de ça avec elles, j'imagine. Et quelle est la différence, en fait, s'il y en a une ?

Oui, la réponse est oui. Donc, il y a effectivement... La vision d'investissement est différente pour les femmes et les hommes, très clairement. Et la façon de prendre les risques, la façon de vivre les risques, de vivre les fluctuations est fort différente.

Donc, on sait que les femmes ont tendance à être davantage plus prudentes dans leurs décisions d'investissement. Elles tentent à être plus effrayées par le risque, donc à prendre moins de risques. Donc, ça veut dire que, comme elles prennent moins de risques... Parfois, c'est des bons conseils. Parfois,

c'est moins des bons conseils. Ça dépend un peu quelle est la situation, mais voilà. Qu'est-ce qu'on sait d'autre ? On sait beaucoup de choses. On sait qu'elles font moins de transactions. Quand elles ont commencé à investir, elles ne sont pas du genre à faire fluctuer, à vendre, à racheter, à vendre, à racheter. Donc, la spéculation, c'est beaucoup moins fréquent chez les femmes, on sait.

On sait qu'elles ont davantage une vision à long terme et qu'il y a moins cet aspect excès de confiance en mode « Oh, c'est super, ça a augmenté, je remets ». Après, c'est un peu trop. On est plus diversifié. On a perdu les règles de base de l'investisseur, la prudence, etc.

Donc oui, il y a effectivement des vraies différences qui ont été prouvées d'un point de vue académique, qui sont prouvées toutes les semaines. Donc, tous les mois, on fait chez X ce qu'on appelle le baromètre des investisseurs. En gros, c'est une enquête qui est faite par un bureau externe qui pose des questions à des investisseurs et systématiquement, il y a des différences entre les hommes et les femmes.

Tous les mois, depuis 20 ans, il y a des différences. Je vais essayer de retrouver le document. Donc effectivement, il y a des grosses différences.

Je ne peux pas dire autrement.

Et en quoi leurs investissements sont différents des hommes ? Est-ce qu'elles cherchent peut-être des entreprises plus éthiques ? Est-ce qu'il y a d'autres facteurs ? Est-ce qu'elles réfléchissent autrement, en fait ? Plus autrement en termes de risque ?

Oui, juste au risque. Alors, les choix d'investissement, on n'a pas énormément, énormément de données là-dessus. Sur l'aspect sustainable, est-ce que c'est plus important ? À un moment, c'était clair que c'était plus important pour les femmes. Maintenant, la différence a un peu diminué. Voilà, je veux dire, le pourcentage d'hommes pour qui c'est plus important, pour les départements, n'est plus aussi important qu'avant. Donc, oui, il y a des différences. Je ne pense pas que... Ce qu'il faut en retenir, c'est que les femmes sont plus sensibles à l'éthique ou ce genre de choses. Je crois que ça, c'est un peu... En tout cas, ça ne se répercute pas si clairement que ça dans les transactions. Elles peuvent le dire et c'est pour ça que ça se transmet. Ok, ça va. Je pense.

Quelles sont, selon vous, les pressions sociales ou culturelles qui influencent l'ascension des femmes dans la finance ? Donc, vous dites qu'il y a moins de femmes quand on arrive dans du senior management. Est-ce qu'il existe des pressions ?

Oui, oui, évidemment. Je pense sur les progressions salariales ou les progressions en termes de carrière de femmes qui s'occupent, qui travaillent dans la partie finance d'une entreprise technologique ou d'une entreprise bancaire ou d'une entreprise... Oui, oui. Ça, c'est la même chose.

Alors, qu'est-ce qui explique qu'on n'a pas autant de femmes qui montent ? Enfin, je pense que c'est une des facteurs. Il y a des milliers de recherches sur le sujet. Donc, il y a déjà le fait qu'évidemment, historiquement, à l'époque, on avait moins de femmes sur le marché du travail.

Les femmes sont plus récentes sur le marché du travail. Et certainement, les femmes qui font des carrières, c'est-à-dire qui travaillent à temps plein, qui ne font pas d'interruption de carrière, restent moins nombreuses. Il y a quand même maintenant beaucoup de femmes qui sont à temps plein comme les hommes.

Mais je veux dire, quand les couples décident de faire des interruptions de carrière ou d'être en partiel, ça tombe encore quasiment toujours, la plupart du temps, chez les femmes. Il y a statistiquement beaucoup plus de femmes qui sont à 4-5e, à 3-5e, qui ont arrêté de travailler trois ans pour s'occuper des enfants que d'un. Donc, fatalement, ça a un impact sur leur évolution de carrière. Parce que si on ne travaille pas pendant trois ans, c'est sûr qu'à un âge équivalent, on a moins d'expérience que son homologue masculin. Donc ça, je pense que ça, c'est la source déjà des différences. Une autre source de différence, ce sont les choix d'études. Parce qu'on a beaucoup, beaucoup, beaucoup, beaucoup moins de femmes qui font des études techniques, notamment maths, ingénieur, informatique. Or, dans toutes les organisations, quelles qu'elles soient, les banques, mais comme toutes les autres organisations, on a besoin de profits comme ça. Et donc, le fait qu'il n'y ait pas de femmes qui fassent ces études-là, pour tous ces postes de managers dans ce genre de domaine-là, il n'y a pas de femmes disponibles.

Il n'y a pas assez de femmes qui ont fait des études en maths. Et donc, pour les modèles de risque, par exemple, il faut quelqu'un qui a fait des études de maths pures. Et là, on n'en a pas assez.

Donc là, il y a un gros problème au moment des choix des études qui ne sont pas du tout à 50-50. Donc on a une vraie sous-représentation des femmes au niveau de certains domaines d'études qui se reflètent après dans les organisations. Alors après, il y a aussi une question plus personnelle de la confiance en soi et de la confiance dans ses capacités.

Donc on sait, ça a été prouvé par la recherche scientifique de nouveau, que les femmes tendent à vouloir cocher plus de cases avant de postuler pour un emploi que les hommes. C'est-à-dire que... Ça, il y a plein de papiers, vous pourrez les trouver facilement sur le sujet. En gros, quand il y a 10 critères pour un poste, on sait qu'il y aura plus d'hommes qui, après 6 critères, sont OK et vont postuler que de femmes.

Résultat, on se retrouve avec moins de femmes qui ont postulé pour chaque poste. Et donc, totalement, il y a plus de chances qu'il y ait un homme pris parce qu'il y a tellement peu de femmes qui postulent. Donc il y a un aspect presque institutionnalisé, une habitude ancrée des femmes d'être moins confiantes en leurs capacités et donc de moins y aller au culot.

Donc de moins postuler s'ils ne correspondent pas à 100% à la description de l'emploi, alors que les hommes, on sait qu'ils le font beaucoup plus facilement. Donc dans les organisations, maintenant, ils essaient de mettre en place des choses pour lutter contre ça, notamment en mettant bien explicitement ce qui est préférable et ce qui est nécessaire dans les compétences. Donc voilà, nécessaire, expérience, préférable, ça.

Comme ça, ça donne peut-être plus de clés en main aux femmes qui n'ont pas les compétences préférables, mais bien les nécessaires, de postuler quand même. Et puis il y avait, et ça on a encore un peu les suites du passé, il y avait à un moment beaucoup plus d'hommes au management et il n'y a rien à faire. Quand les gens doivent nommer quelqu'un pour être manager, ils tendent à avoir un billet, à son propre billet, contre leur capacité à eux.

Et donc, si c'était des comités de nomination qui sont exclusivement masculines, ils ont peut-être tendance à survaloriser certaines caractéristiques des candidats hommes versus les femmes. En tout cas, c'était le cas avant. Et ça, finalement, le temps que ça se résorbe, ça prend du temps.

Parce que les gens qui ont été nommés managers il y a 20 ans, ils sont toujours managers. Ils sont ma partie. Effectivement, on sait que maintenant, dans les nouvelles nominations, ce n'est plus du tout le cas. Mais en attendant, il y a encore tous ceux qui ont été nommés il y a 20 ans, il y a 25 ans, il y a 30 ans. Il faut le faire progressivement. Je pense que ce sont des évolutions qui sont très progressives. Après, oui, il ne faut pas non plus négliger le fait qu'on monte dans l'organisation. En plus, les horaires et la pression sont importants. On travaille le week-end, on travaille en soirée. La pression, finalement, il faudra faire une réunion à 7h30 du matin. Il y aura une réunion jusqu'à 20h. Et donc, ça, ça reste toujours compliqué à gérer d'un point de vue familial. Et c'est sûr qu'à un moment, quand on monte dans sa carrière, si les gens sont parents, il y en a un des deux qui doit pouvoir être là pour gérer les urgences, gérer les enfants, quand l'autre va en réunion urgente à 20h. Et donc, traditionnellement, c'était davantage les femmes qui faisaient ça, d'aller gérer les enfants pendant que le monsieur va gérer les réunions urgentes. C'est en train de se modifier. Mais il en faut quand même un dans le couple qui le fasse. Donc, là, ça veut dire que les partenaires de ces femmes qui veulent faire une carrière doivent pouvoir, eux, mettre peut-être un pas, un recul ou faire évoluer moins favorablement dans leur carrière. C'est extrêmement difficile de faire toutes les deux carrières et enfants. C'est quasiment impossible. Parce qu'à un moment, il y a des choix qui doivent être faits. Donc, voilà. C'est sûr que ce sont les dynamiques de couple aussi qui prennent du temps. Et il n'y a rien à faire. Les gens ont observé ce qu'ont fait leurs parents, leurs oncles et tantes, etc. Et donc, c'est difficile de changer la dynamique de couple, même si ça arrive de plus en plus. Donc, tout ça fait que le pipeline des managers, et surtout l'évolution des managers, reste majoritairement des hommes, même s'il y a de plus en plus de femmes et que ça est en train d'évoluer. Mais c'est très progressif.

Ok, d'accord. Et au niveau des recrutements, aux promotions, est-ce que vous pensez qu'il y a des biais implicites ?

En vrai, X lutte à fond contre ça. Non, je ne pense pas. C'est peut-être l'inverse. Parce qu'ils veulent par exemple être sûrs qu'il y a autant de femmes que d'hommes qui ont des promotions. Ils sont super attentifs à ça. Je pense qu'évidemment, tout le monde a son biais. Mais je pense que les organisations ont des cartes en main pour lutter contre les biais. Parce que chacun a son biais. Mais si on met les

bonnes personnes autour de la table, on peut lutter contre ces biais-là. Et c'est ce qu'ils essaient de faire. Donc, je crois que dans des organisations telles que J&J, mais il y en a plein d'autres comme ça, toutes les grandes banques en tout cas dans le pays, je crois qu'ils luttent vraiment contre ça. Et il faut mettre tout en place pour. Et ce n'est pas que dans les banques. C'est dans tous les secteurs. Après, il faut bien se rendre compte qu'on peut lutter le plus possible en interne. On continue, en tant que femmes, à être confrontées à des biais externes qui ne sont pas liés à l'organisation. Par exemple, il y a encore des clients qui tendent à moins valoriser l'expertise technique d'une femme que d'un homme. Et quels que soient ces clients, est-ce que ce soit des particuliers, des entreprises, le CFO d'une grosse boîte ou d'une petite boîte. Moi, j'ai déjà été dans des présentations où le fait que je sois une femme, j'étais moins prise au sérieux. Ce n'est pas lié à mon employeur. Ce n'est pas lié à ma boîte parce que ce sont des présentations externes. Mais les clients, probablement, une femme et jeune aussi évidemment, tendaient à avoir moins, de moins croire à mon avis. C'est clair, ça s'est déjà arrivé. Mais parce que c'est au niveau sociétal. Ce n'est pas au sein de l'organisation où il y a vraiment des luttes qui sont mises contre ça, mais c'est vrai plutôt en externe. Il y a les clients qui ne sont pas toujours au même niveau de lutte contre ce genre de biais-là.

Et du coup, par exemple, pour un gestionnaire de portefeuille, est-ce que vous pensez que, par exemple, si vous êtes une femme gestionnaire de portefeuille, les femmes préféreraient aller chez vous que aller chez un homme ? Ou pas du tout ?

J'espère que ça ne joue pas tellement, parce que je trouve que ça n'a pas d'intérêt. Parce que j'ai pu lire que certaines femmes disaient que leurs réunions, par exemple, étaient parfois plus bâclées du coup, et qu'on leur proposait moins de choix. C'est peut-être parce que l'homme fait moins bien son boulot. Ce qui est peut-être le cas, et ça doit être prouvé par des papiers scientifiques, je ne suis pas sûre que ça a été prouvé, mais c'est possible que ça l'ait été, il faudrait chercher. C'est possible qu'en moyenne, les femmes soient un peu plus perfectionnistes. Et donc qu'elles aillent un peu plus loin dans, par exemple, préparer la réunion avec un client, et que donc certains clients, qui sont aussi perfectionnistes eux-mêmes, se sentent mieux accompagnés quand c'est avec une femme. C'est possible. Parce que je pense effectivement que la recherche montre qu'il y a des différences fondamentales, enfin, qu'il y a quand même des différences dans la façon d'aborder les situations et le perfectionnisme, etc. Est-ce que ça veut dire pour autant qu'il y a des choix qui sont faits ? Je n'en sais rien. Je n'ai jamais demandé à mes collègues gestionnaires s'ils ont ce genre de clients qui demandent d'avoir des femmes et des hommes. Il faut aussi se rendre compte que, et ça c'est spécifique aux gens qui ont un gestionnaire de portefeuille, c'est-à-dire les clients plutôt private banking, les clients riches, là, et clairement, il y a beaucoup plus d'hommes qui sont clients private banking. Donc en moyenne, en Belgique, les hommes sont plus riches que les femmes. C'est pourquoi, de nouveau, quand est-ce qu'on est riche, c'est en fin de carrière. Les fins de carrière maintenant, c'est des gens qui ont commencé à travailler à 45 ans, et à 45 ans, les femmes ne faisaient pas la même carrière que les hommes. Donc effectivement, ceux qui ont gagné beaucoup d'argent dans leur vie, ce sont des hommes. Donc il y a plus de clients private banking. Oui, bon, après, il y a peut-être aussi des femmes qui ont reçu du coup de l'argent, ou alors qu'il y avait déjà un patrimoine déjà... Les vrais riches en Belgique, ce n'est pas ceux qui reçoivent de l'argent de la famille, mais les plus riches de Belgique, ce sont des gens qui ont monté des boîtes et qui les vendent. Ça, c'est clair. Les plus riches au niveau des private banking de toutes les banques, les plus riches de Belgique, c'est les entrepreneurs. C'est ceux qui ont monté des boîtes. Et pour être actuellement au point d'avoir vendu une boîte d'un succès, ça veut dire que c'est des gens qui ont commencé leur carrière il y a 30 ans, voire 45 ans, et là, c'est beaucoup plus d'hommes. Parce qu'il y a 30 à 45 ans, il n'y avait pas autant d'opportunités pour les femmes. Donc effectivement, il y a beaucoup plus d'hommes qui sont riches que les femmes à l'heure actuelle en Belgique. Ça, c'est clair. Mais ce n'est pas une conséquence de ce qui se passe actuellement, c'est une conséquence de ce qui se passait il y a 30 ans. Ça n'a rien à voir avec les 40, mais c'est juste parce qu'on n'est pas riches quand on a 35 ans. On n'est pas riches quand on a 28. Alors, dans la partie héritage, vu qu'on hérite autant si on est homme que femme, c'est probablement beaucoup moins le cas. Et là, je n'ai pas beaucoup d'expérience de client comme ça. Il faudrait demander à un gestionnaire de portefeuille si lui a une référence dans la façon dont c'est traité. Je pense que ça dépend aussi fort de nouveau. Comme les clients qui sont riches et qui ont par exemple reçu un héritage important, c'est aussi des vieux, des relativement vieux, du genre des 65 ans, qui ont

reçu un héritage de leurs parents qui avaient 85 ans, en gros, ou 90 ans. C'est aussi plus régulièrement des femmes qui n'ont pas fait carrière parce qu'il n'y a rien à faire. Il y a 40 ans de ça, elles n'avaient pas l'opportunité de faire carrière.

Donc, effectivement, même si une femme hérite aujourd'hui à 65 ans de la même fortune que son frère qui est un homme, elle a probablement moins de compétences financières parce qu'elle n'a pas eu cette carrière, elle n'a pas fait ces études-là, etc. Et donc, effectivement, les questions qu'elle va poser, le contact qu'elle aura avec son gestionnaire sera différent parce qu'elle n'a pas autant de compétences. Je pense que c'est ça.

Mais là-dessus, il faut être attentif, en tout cas d'un point de vue scientifique, parce que moi j'ai mon biais prof d'unif. Il y a beaucoup de biais. Il faut pouvoir isoler la variable hommes et femmes et l'enlever des variables âge, carrière, type d'études, etc.

Et ce n'est pas si simple. Ce n'est pas en écoutant deux, trois témoignages que vous allez pouvoir dire que les femmes sont plus simples. Non, il faut trouver des papiers scientifiques qui l'ont montré.

Vous parliez du coup de la version risque et du fait que parfois les femmes se disaient qu'elles n'avaient pas assez de connaissances. Est-ce que vous avez déjà été témoin de situations d'auto-censure ou d'auto-limitation chez des jeunes femmes intéressées par la finance ? C'est pour leur carrière ? Pour leur carrière, par exemple. Ou alors pour leur investissement.

Je ne suis pas manager. Je n'ai pas de... Ces aspects-là, je ne peux pas vraiment les aborder. Pour la partie investissement, oui, clairement, on le sent bien quand on discute avec les gens qui assistent aux conférences et autres que certainement parmi les jeunes, les femmes ont davantage l'impression que comme elles n'ont pas les compétences et les connaissances, elles préfèrent ne pas faire.

Alors qu'on va avoir plus, et certainement chez les jeunes d'hommes, qui vont se dire, on va essayer, on va voir ce que ça donne. Donc ça, c'est très clair. Donc oui, il y a une forme d'auto-censure liée au moindre qu'on fait d'un soi et ce genre de choses.

Du coup, vous n'avez peut-être jamais accompagné une femme qui avait du mal à s'imposer dans un environnement financier ?

Et comme je disais, je pense qu'au niveau de l'organisation, en interne, ça devient assez rare, parce que tout est mis en place pour éviter ce genre de choses.

Peut-être qu'il y en a encore un petit peu davantage dans les départements informatiques, je ne connais pas bien, parce que là, il y a tellement peu de femmes que je pense que ça va être un peu plus difficile pour elles de s'imposer. Mais dans les autres départements, comme je disais, il y a beaucoup de femmes qui travaillent à 50 %, donc ce n'est pas si difficile. Donc là, je n'ai jamais été témoin.

Après, je pense effectivement, comme je disais, que certains clients restent assez sexistes, donc on est en externe de l'organisation et que donc c'est effectivement vraiment plus difficile, par exemple, pour une femme private banker où gérante d'un portefeuille, chez certains clients, de s'imposer. Mais je n'ai pas d'exemples concrets, mais je le pense, parce que moi-même, en tant qu'experte, qui viens parfois à des réunions avec des clients, j'ai déjà ressenti ça. Elle qui travaille au jour le jour, l'autre moment, j'ai ressenti que c'est plus difficile d'être pris au sérieux quand on est femme et certainement quand on est jeune.

Ils ont 20 ans de marché, ils savent ce que c'est, etc. Mais bon, d'une certaine façon, c'est normal. Quand j'ai commencé, j'avais l'impression que je connaissais tout, je connaissais très bien mon métier, mais effectivement, maintenant, je vois bien 7 ans plus tard que ce que je connaissais il y a 7 ans était bien plus faible que maintenant. C'est normal qu'on accorde moins d'importance. C'est plus difficile pour les jeunes, mais c'est aussi normal, ils ont effectivement moins d'expertise. Donc voilà, il y a un peu de vrai.

Après, c'est parfois difficile du coup de l'expertise qu'on a quand même déjà de la mettre en avant.

Oui, mais est-ce que vous pensez aussi qu'il y a peut-être des clients qui justement préfèrent le fait que ce soit des jeunes ?

Probablement. Probablement qu'ils sont plus dynamiques. Moi, je ne suis pas... Moi, je n'ai pas un portefeuille de client. Ça ne m'étonnerait pas. Pour des raisons X ou Y. Alors, oui, on a couvert du coup.

Au niveau des pistes d'amélioration, qu'est-ce que vous pensez qu'il serait judicieux de mettre en place pour que les femmes acquièrent justement plus de confiance en elles pour leurs décisions financières ou alors pour leur placement tout simplement pour se dire, allez, je fais le grand saut finalement ?

Je suis une grande... Je défends beaucoup l'éducation financière. Parce que pour moi, c'est la base. Et je pense qu'on m'a expliqué, on a vu, c'est prouvé dans la recherche, qu'il y a moins de confiance dans leur connaissance financière. Il y a effectivement moins de connaissance financière chez les femmes. Donc, qu'est-ce qu'on peut faire contre ça ? C'est l'éducation financière. C'est sûr et certain. C'est pour ça que chaque fois qu'on me demande en interne, tu veux bien encore faire des conférences pour éduquer les femmes aux bases de l'investissement ? Oui, je dis toujours oui. Parce que je pense que c'est super important. C'est l'éducation financière qui va tout permettre. Je pense que ça, c'est la piste. Alors, le problème, c'est que c'est pas si simple. Et parfois, ça suffit pas.

Il y a l'éducation financière qui doit être... Enfin, je veux dire, on sait pas faire un one-shot, quoi. Une formation, et voilà. C'est des formations financières tout au long de la vie, très clairement. Et donc, c'est un challenge énorme. Pour être sûre, c'est un challenge énorme. Et voilà. Après, dans la communication, il faut aussi que les communications qui sont autour de l'investissement soient conscientes de ça, du fait qu'il y a moins de connaissances chez les femmes, de manière générale, et qu'elles auront moins de connaissances. Il faut aussi donner les clés dans les communications, éviter le jargon, ce genre de choses. Je pense qu'il y a beaucoup de travail qui est fait dans cette direction-là. Et puis l'autre chose qui est, je pense, très importante, mais qui se fait encore beaucoup plus tôt, c'est d'éduquer les femmes jeunes, genre en primaire ou même en humanité, au fait que le fait d'être femme, tout est possible. Qu'on soit une femme ou un homme, finalement, tout est ouvert. Et par exemple, ça me rend folle qu'il y ait tellement peu de femmes qui choisissent des carrières scientifiques, par exemple. Je trouve ça incroyable. Et je pense que c'est un énorme biais qu'il y a déjà depuis la primaire des femmes qui ne considèrent même pas cette direction-là. Et ça a des répercussions importantes. Et donc, voilà, je pense qu'il y a aussi, au-delà de l'éducation financière en tant que telle, il y a l'éducation à l'égalité, de manière générale, et surtout au potentiel, c'est-à-dire que les filles aient dans leurs mains, se rendre compte qu'elles ont un potentiel tout aussi important que leur homologue masculin, et finalement qu'il ne tient qu'à elles de faire en sorte que ce potentiel puisse rééclorre.

Et du coup, l'éducation financière, pour vous, elle passe par quoi ? Elle passe par les banques ? Elle passe par la famille ? Est-ce qu'on devrait mettre des cours de finance en humanité, par exemple ?

Le problème, c'est que l'éducation financière, c'est hyper large. Ça commence... On peut parler de gérer son budget, on peut parler de... Est-ce qu'on doit faire des crédits ? On peut parler de l'investissement. Je veux dire, il y a tellement de choses qu'à mon avis, chaque acteur a sa place. Clairement, gérer son budget, ça se fait probablement plus à l'école.

Gérer ses investissements, ça n'a pas d'intérêt de parler de ça quand on est en humanité ou même à l'unif et qu'on n'a aucun revenu. Je veux dire, à un moment, il faut que ce soit concrètement possible. Je pense que l'éducation financière, ça se fait aussi tout au cours de la vie et en fonction de la période de la vie que chaque élément de l'éducation financière a, du coup, on peut avoir d'autres acteurs qui le font. Je veux dire, gérer un budget, c'est très bien d'apprendre ça à l'école et c'est déjà le cas. Il y a des initiatives de un jour le samedi, de gérer son budget. Ça, c'est une chose. Gérer des investissements, ça ne sert à rien d'apprendre ça à l'école ni à l'unif parce qu'à l'unif, on n'a pas beaucoup de moyens. Il faut faire ça quand les gens commencent à avoir des moyens. Quand ils ont une carrière qui est bien lancée, qu'ils ont probablement acheté leur billet immobilier, ce genre de choses. Il y a l'école, il y a d'autres organismes et notamment les banques ou tous les organismes qui sont en contact. Après, je pense qu'on est dans un monde où il y a bien assez de ressources disponibles. C'est plutôt aussi une façon de les mettre en avant et de les rendre plus visibles peut-être.

Mais tous ces aspects-là, franchement, je ne suis pas spécialiste, mais j'ai des collègues qui s'en chargent beaucoup. Il y a un fonds via la Fondation Roi Baudouin pour l'éducation financière, ce genre de choses. Il y a tout plein de choses, tout plein d'initiatives, mais moi, ce n'est pas du tout mon domaine.

Moi, je connais juste en tant qu'économiste que je fais des présentations, des conférences. Je peux expliquer les bases de l'investissement, comment ça fonctionne, à quoi ça sert, comme prof. Tout le reste, tous les autres initiatives qui sont mises en place, il y a plein de choses qui existent, mais je ne suis pas très au courant.

Donc, si là, je vous disais que j'aimerais m'éduquer financièrement, par quoi est-ce que je dois passer, par quoi est-ce que je dois commencer ?

Ça dépend à quel âge et pour quels besoins. Éduquer financièrement à quoi ? À faire carrière ? À négocier mon salaire, par exemple ? À investir ? Oui. Dans le sens large, quelles sont les bases à avoir ? Et oui, si là, je vous dis que j'ai un peu de sous, j'aimerais placer comment est-ce que je fais, par quoi est-ce que je passe, est-ce que je fais des recherches, est-ce que je me demande un gestionnaire de portefeuille, mais en même temps, il faudrait que j'ai un sacré portefeuille. Là, par exemple, disons que j'ai la personne en face de vous, du coup, aurait peut-être quatre ou cinq années derrière elle de travail, donc un peu de sous de côté. Elle voudrait trouver une autre source de revenus. Par quoi est-ce qu'elle devrait passer ? Si on veut investir, on a des buts pour l'investissement. Il faut passer par un conseiller bancaire, je pense.

Alors un conseiller bancaire, ce n'est pas spécialement un gestionnaire de portefeuille d'un client private banking. Ça peut être un conseiller bancaire pour eux. Chez nous, par exemple, je ne suis pas spécialiste de tout ce qui se passe là-dedans parce que ce n'est pas du tout mon domaine, mais je sais qu'on a des conseillers en investissement pour M. et Mme Tout-le-Monde qui sont disponibles par téléphone avec des intimes. On discute de la situation parce qu'en fait, ce qui est super important dans l'investissement, c'est que chacun a des buts, un horizon différent, une aversion aux risques différents. Les conseils génériques, c'est bien pour donner les connaissances, mais ce qui est le plus important, c'est d'avoir après une guidance en fonction de sa propre situation. Est-ce qu'on a des enfants ? Est-ce qu'on a pas de cité d'enfant ? Est-ce qu'elle est notre objectif ? La pension ? Dans cinq ans, acheter un bien ? De quoi est-ce qu'on parle ici ? Parce qu'en fonction de notre propre situation, ce qu'on va faire va être complètement différent.

Donc ça, je crois que c'est très important d'être conscient qu'on va effectivement avoir un besoin spécifique par personne. Ça, c'est très important.

Et est-ce qu'il y a des acteurs qui pourraient, ou qui aident déjà les femmes à s'intéresser au placement boursier, et qui les aideraient à acquérir plus de confiance ?

Nous, on le fait, par exemple. On a fait un webinaire, par exemple, pour les femmes. Je pense que tous les acteurs à leur échelle le font, avec des petites initiatives. Il n'y a pas une initiative centralisée au niveau belge, mais clairement, pour les investissements, je pense que tous les acteurs du monde de l'investissement sont sensibles à la cause des femmes, et certainement aussi parce que c'est assez nouveau que les femmes investissent. Parce que de nouveau, avant, il n'y avait pas de carrière, il n'y avait pas de revenu.

C'est pas il y a si longtemps que les femmes n'ont plus le besoin de demander l'accord de mariage pour ouvrir un compte en banque. À l'échelle de l'histoire, c'est microscopique le temps où les femmes ont commencé à investir. Donc effectivement, je pense qu'il y a des millions de choses qui existent.

Et je pense que les banques, notamment, ont un rôle à jouer parce qu'on a déjà tous un contact avec une banque. Donc effectivement, c'est plus facile quand on est déjà en contact avec sa banque pour son compte en banque ou son prêt immobilier. On peut faire ça aussi.

Effectivement, et est-ce que d'autres acteurs peuvent jouer aussi ?

Oui, les universités peuvent jouer un rôle, organiser des conférences pour les alumni, je ne sais pas quoi. Il y a plein de choses qui peuvent exister. Je pense que c'est le genre de mission qui est tellement large que finalement, tout le monde doit s'y mettre à son échelle, avec son réseau, d'une manière ou d'une autre.

Par exemple, les banques, chacun leur client, les universités, tout. Et je pense que voilà. Après, il faut bien être toujours conscient que par définition, l'éducation, les décisions financières vont dépendre très fortement de la situation de chacune.

Et donc, il y a un moment ou un autre, on a besoin de pouvoir avoir quelque chose qui soit décliné spécifiquement pour le besoin de chacun, notamment via un conseiller personnel. Mais ça peut être aussi, je ne sais pas moi, les formations qui sont par exemple organisées pour les futurs médecins. Ils ont des formations parce qu'ils vont être indépendants.

C'est des cas spécifiques. Une formation organisée pour des futurs médecins qui seront sous un statut indépendant. Ce sont des trucs hyper spécifiques.

Ils ont besoin d'une formation spécifique à leur besoin.

Et donc, il existe déjà des formations comme ça ?

Je pense que ça existe, effectivement. Je sais qu'en tout cas, les banques en donnent ... Je ne connais pas le détail de tout ça, mais ça existe.

Et je pense que ça fait sens. Parce que finalement, même deux personnes qui ont le même âge et le même revenu, le médecin indépendant et le salarié qui commence sa carrière dans un big four, ils n'ont pas les mêmes besoins. Ils n'ont pas les mêmes connaissances.

Ils n'ont même pas le même temps à y consacrer. Ils n'ont pas les mêmes contraintes administratives, le même statut. Donc finalement, il faut faire aussi adapter à chaque public.

Oui, ok. Merci beaucoup. On a couvert les quatre thèmes que je voulais aborder. Un tout grand merci pour votre temps.

Merci à vous, aurevoir.

Quatrième entretien

Rappel des conditions de cet entretien

Alors, pour commencer, est-ce que vous pourriez me parler un peu de votre parcours professionnel, les études que vous avez faites, vers quoi vous vous êtes dirigé ?

Alors, au départ, je suis un scientifique de formation, dans le sens que j'ai fait ce qu'on appelait encore à l'époque une licence en sciences physiques, ce qui pourrait être équivalent à un master maintenant.

Puis j'ai fait ce qu'on appelait à l'époque un DEA, donc une spécialisation en optoélectronique. Et puis j'ai fait une thèse de doctorat, vraiment le côté scientifique pur et dur. Et en parallèle avec ma thèse de doctorat, j'ai encadré un projet qui est devenu ce qu'on appelle une spin-off, une société commerciale issue de la recherche universitaire, dont j'ai pris la direction.

Et mes premiers contacts, du coup, avec tout le monde de l'entrepreneuriat et du financement, de la recherche de financement pour un projet technologique. Et donc, c'est comme ça que j'ai commencé, un, à découvrir, deux, à réussir plutôt pas mal de ce qu'on me disait, parce que j'avais un taux de réussite largement au-dessus de la moyenne par rapport à tous les autres. Et donc, c'est comme ça qu'on a commencé à me demander, il dit, est-ce que tu peux aider les autres à obtenir les sous parce qu'eux n'y arrivent pas comme toi ? Et donc, c'est comme ça que de fil en aiguille, du scientifique pur élu où je suis arrivé dans le monde entre guillemets financier, mais entre guillemets par le terrain, par le côté pratico-pratique et pas par un aspect théorique corporel, on va dire.

Et donc, ça, c'est... Donc, j'ai d'abord ma spin-off jusque 2000... Le projet de 98 à 2003, la société de 2003 à 2007. En 2008, suite à ça, je suis engagé pour une fondation qui fait de l'accompagnement... Non, je suis engagé d'abord au CITIC, Centre de Recherche Agréé en ICT, qui me délègue un mi-temps à l'Infopôle, qui est un cluster mis en relation entre entreprises. Puis après... Avant le CITIC, j'ai fait l'AFJ, la Fondation pour la Jeune Entreprise, accompagnement de porteurs de projets, entre autres de projets spin-off de Saint Luc et Louvain.

Je me suis retrouvé un peu de l'autre côté de la barrière par rapport à ce que j'avais vécu juste avant. Et alors en décembre 2008, je me lance à mon compte en me disant que par rapport à ce que j'ai vécu, par rapport à ce que j'ai vu, il y a des choses qui me semblent manquer. Je vais essayer de proposer ce que moi, j'aurais aimé avoir et que je n'ai pas eu, ou ce que je vois qui manque et que les porteurs de projets sont demandeurs.

Un accompagnement stratégique qui existait déjà, mais qui n'était que stratégique ou que opérationnel, mais il manquait le lien entre les deux. D'accord, ça va. Ok, super, merci.

Merci, je cherche donc des facteurs explicatifs de cette différence entre hommes et femmes, et donc sur le plan organisationnel, comment est-ce que vous décririez la culture en termes de genre de votre entreprise, ou votre secteur ?

Là, c'est totalement, pas dire opposé, mais totalement différent. En fait, c'est vrai que le secteur de la finance, du financement de mairies générales est très majoritairement masculin. Et plus on est dans des grosses boîtes, plus c'est le cas.

La part féminine, je dirais, est plutôt dans des structures à caractère public. Dès qu'on est dans des institutions publiques de financement, l'équilibre homme-femme me semble plus présent, alors que quand on est dans des secteurs privés de type purement banque ou autre, là, le déséquilibre est fortement marqué. Je pense, pour rester sur le côté écosystème, je pense qu'il y a vraiment un aspect, je vais pas dire forcément de valeur, mais d'état d'esprit, et si pas de culture d'entreprise, au moins d'objectif interne.

Le côté secteur public a un aspect plus neutre, moins rentabilité pour la rentabilité, et donc plus dans une logique d'accompagnement, une approche plus service au public, entre guillemets, et donc un aspect plus, on va pas dire plus bienveillant, parce que dans la pratique, c'est pas forcément ça, mais un aspect plus maternel, d'une certaine manière. Alors que dans le secteur privé, c'est les chiffres, la rentabilité à tout prix, donc un aspect beaucoup plus, j'irais pas jusqu'à dire requin, quoi que, mais en tout cas, beaucoup plus de compétition de manière acharnée, ce qui est souvent plus le côté combatif du profil statistique masculin. Si on est un peu noir ou blanc, je veux dire.

Dans mon cas, dans ma personnalité d'une part, mais ce qui est forcément la trame de départ de X, et que j'ai mis en place et qu'on a intensifié, et c'est d'ailleurs ce qui est repris dans ce qu'on est en train de finir. On a eu le dernier call hier, une finalisation d'une certification ESG. Et entre autres, tout ce qui est discrimination, le côté genre, etc., ça fait partie de ce à quoi on va marquer beaucoup de points.

Et donc, dans ma logique, c'est justement à la fois casser l'image de « c'est fait que par des mecs pour des mecs », il faut dire platement, de casser le côté, un petit peu comme quand tu vas voir un spécialiste, un chirurgien, il a son vocabulaire, et en gros, tu prends un mot sur cinq et t'es largué, en gros, tu te dis « je lui fais confiance, mais j'ai pas tout compris », dans la finance, c'est souvent ça. Donc on a envie de casser ça, de rendre accessible, d'avoir une approche pédagogique. D'autant plus, et c'est ça que j'expliquais hier, c'est que dans le côté entrepreneurial, on n'est pas dans la logique d'investissement au sens spéculatif, au sens financier pur, mais je pense qu'il y a une certaine similarité, c'est que dans le monde d'entrepreneuriat, une femme qui a un projet d'entrepreneuriat, un, se sent moins légitime, deux, est souvent moins, voire beaucoup moins soutenue par son environnement proche et ou familial.

Tant que c'est un hobby, tu peux t'amuser, mais dès que ça devient un job, déconne pas trop, voire tu te calmes. C'est souvent un peu ce côté tranché-là qui est mis. Et donc, les femmes qui osent quand même franchir cette barrière-là, c'est souvent parce qu'elles ont, on va dire, plus de trip que d'autres, mais en tout cas, c'est qu'elles ont une force de caractère, une force de résilience plus forte, d'une part.

Et donc, ce qui est d'autant plus surprenant, c'est un petit peu comme sur les bornes d'école, quelque part, c'est que la réussite après dans les projets, si on compare les réussites féminines et les réussites masculines, il y a beaucoup moins de sinistres d'échecs du côté féminin que du côté masculin, parce que le projet était, comme je n'avais pas la légitimité au départ, ou comme j'avais l'impression de ne pas avoir la légitimité, mon projet, je l'ai blindé encore plus, je l'ai challengé encore plus, je l'ai torturé encore plus. Donc, si j'ai quand même réussi à me lancer, c'est que j'avais un truc en béton, alors que les mecs, là, ils sont plus cow-boys, je fonce, je verrai bien. Et donc, du coup, je me prends le mur, voilà, je me supprime.

Et donc, ce côté à la fois dévalorisable, moins soutenu, alors que justement, il y a souvent beaucoup plus de qualité, moi, ça m'écœure, et du coup, j'ai envie de pouvoir au moins corriger l'impression des

personnes pour elles-mêmes. Et voilà, si ça a un impact plus global, pourquoi pas, mais c'est d'abord que la personne puisse s'épanouir, puisse, entre guillemets, se dire, je peux oser, je ne suis pas la dernière des dernières.

Et comment faites-vous ça ?

Déjà, en écoutant beaucoup. Parce que souvent, il y a pas mal de non-dits, il y a pas mal de... Je parle du professionnel, mais j'ose pas parler du privé. Or, dans le domaine d'entrepreneuriat, si c'est pas lié, je sais pas ce que c'est. Et donc du coup, pouvoir comprendre au moins les freins, si pas les barrières, pouvoir montrer qu'il y a des pistes de solutions qui peuvent et leur permettre d'avancer sans forcément aller au clash directement. Donc c'est pas tout blanc, tout noir. Il peut y avoir... Et des solutions pour elles tout en rassurant leur entourage qui, du coup, deviendra plus soutenant. Donc on est clairement dans une logique presque plus de psychologie presque, d'une certaine manière, que de finance pour la finance. Et c'est là où la grosse surprise arrive, c'est qu'on parle de chiffres comme objectifs, mais le chemin pour y arriver, c'est tout sauf des chiffres. Et c'est là qu'on surprend beaucoup de monde. Et c'est là aussi qu'on débloque beaucoup de choses. Alors que tu vas voir ton banquier, lui, il va parler que chiffres, le côté humain, le côté... Il va pas dire qu'il en a rien à foutre. Mais déjà, il va pas passer beaucoup de temps parce qu'il est payé au nombre de dossiers, entre guillemets, et pas au temps qu'il passe. Donc entre guillemets, plus il en fait, mieux c'est pour lui. Et donc il va pas perdre son temps. En tout cas, dans sa logique, c'est ça. Perdre son temps à des dossiers compliqués. Il y a des dossiers où il se dit soit je vais pas gagner beaucoup, soit ça va être de la prise de tête. Donc en limite, je zappe. Et bon ben ça, forcément, ça ne fait que renforcer le fait de « je ne suis pas bien », « j'ai pas un chouette projet ». Donc c'est normal qu'on me fasse pas confiance. Du coup, ça renforce le côté image négative de soi.

Et selon-vous est-ce que les femmes abordent du coup différemment la question de risque d'investissement ou de carrière financière ?

Clairement. Clairement. Parce que... Alors c'est peut-être cliché, ce que je vais dire, parce que c'est très tranché.

Mais j'ai l'impression que le côté masculin a souvent ce côté « c'est normal que j'ose et que je prenne des risques. Si je me plante, ce sera vu comme positif ». « J'ai osé ». Tu vois, c'est une image positive de « ah oui, waouh, lui, il s'est planté, mais il a osé, waouh ». Une femme qui fait pareil, elle se dit « mais qu'est-ce qu'elle fout ? ». Enfin tu vois, le côté presque 19e siècle, elle s'occupe pas de sa famille. Elle ose prendre des risques alors qu'elle a autre chose à faire. C'est un côté... Mais ses priorités, ça doit pas être là. Elle doit pas faire ça. C'est pas pour elle. Enfin c'est pas pour elle. Avec elle, ça doit être réservé aux hommes. Et donc du coup, c'est aussi pour ça qu'elles ont un poids plus important, parce que normalement, elles sont pas autorisées à le faire dans l'inconscient collectif. Alors que... Oui, ça devrait être pour tout le monde. Si on est dans cette logique-là, et qu'on essaie de donner raison à ça, il fallait pas laisser travailler les femmes non plus, tant qu'elles les jouent. C'est tellement arriéré.

Et si elles existent ?

Ah pardon. Alors ça va pas être dit aussi tranché que ça, mais dans la manière d'expliquer certaines choses, dans des arguments soi-disant plus rationalisés, c'est ça qui est sous-entendu, quelque part. Si tu le dis en mode frontal, « Ah, donc en fait, une femme n'a pas le droit à travailler », ben si, mais j'ai jamais dit ça. Mais au final, quand tu décortiques, quand tu détricotes un peu la logique et les raisonnements, t'arrives à ces conclusions-là.

Et là, les gens disent « Ah, merde, oui, OK, ils sont un peu mal ». Parce que les statistiques de toutes les enquêtes, c'est non, les femmes prennent pas plus de risques. C'est comme sur la route. Les femmes ont peut-être plus d'accidents, mais des accidents beaucoup plus graves.

Les hommes font moins d'accidents en nombre, mais souvent beaucoup plus graves. Ben c'est la même chose dans le côté d'entrepreneuriat.

Et si elles existent, quelles sont selon vous les pressions sociales ou culturelles qui influencent l'ascension des femmes dans la finance, donc celles qui y travaillent ?

Ben je dirais, oui, la pression sociale et en particulier familiale, parce qu'une femme doit, dans la mentalité, je dis pas que c'est la même chose que du contraire, mais doit s'occuper du foyer et de son boulot. Et donc du coup, le foyer doit, s'il y a un choix à faire, c'est le foyer d'abord. L'homme, lui, à la limite, s'il fait le choix de la carrière d'abord, ben c'est normal, c'est l'homme.

Donc la question ne se pose même pas, voire même ce serait valorisé pour lui. Tu vois, alors que côté femme, c'est souvent dévalorisé.

Ben non, t'as fait le choix, mais c'était pas le bon. S'il y a un sacrifice à faire, c'est d'ailleurs pour ça qu'il y a beaucoup de temps partiel chez les femmes. C'est pour ça qu'il y a beaucoup de pause quand elles ont un enfant.

Et indirectement, c'est aussi pour ça que... Oui, tu vois, maternité liée à l'accouchement, d'accord, mais en termes d'extension, la femme a plus que l'homme en termes de congés possibles, en termes d'allaitement, etc. Alors oui, il y a le côté physiologique, d'accord, mais ça montre quand même qu'on a donné plus « davantage », je dis même beaucoup de guillemets, mais de conditions soi-disant positives pour la femme. Mais en fait, parce que son rôle dans la société, c'est d'abord ça.

On pourrait très bien dire... Une fois que le petit est né, c'est l'homme qui reste à la maison et c'est la femme qui travaille, sauf que l'homme, il n'a pas beaucoup de congés. Donc ça montre bien que ce n'est pas à l'homme de faire ça dans la mentalité de la société avec un grand S. Donc ça, ça devrait être changé aussi dans les mentalités des entreprises de la société. Il faudrait juste qu'il y ait une démarche pour une vraie équité. Mais là, ça devient une révolution qui est beaucoup plus de fond, beaucoup plus globale et qui n'est pas propre à ta thématique. Mais au final, ta thématique prend ses racines dans ce problème global. Oui, au final, elle montre aussi les inégalités qu'il y a en général et même dans les entreprises. On peut traduire le paquet salarial pour homme ou femme pour le même boulot, c'est la même chose. Il y a plus de temps partiel chez les femmes que chez les hommes. Quelque part, tu peux mettre différents éléments qui vont traduire ces inégalités-là. Ton sujet est une autre forme, un autre critère, un autre paramètre, mais tout prend les racines dans le même vivier pourri. Exactement, ok. Là, on va passer un peu plus sur les placements boursiers. Je ne sais pas si tu t'y connais un petit peu.

Est-ce que, selon vous, les femmes sont autant impliquées que les hommes dans les placements boursiers ?

Là, je vais donner ma perception au travers de la cliente que j'avais accompagnée. Apparemment, clairement, non. En tout cas, en tant que pour elles-mêmes. Maintenant, si elles ont une fonction dans une société qui fait du placement, ben oui, elles exercent leur fonction, donc c'est un peu différent. Mais placement pour leur patrimoine à elles, non, parce que, quelque part, l'accès à l'info, l'éducation financière, dans le sens de la bourse fonctionne comment, c'est quoi les paramètres, ça ne fait pas partie de ce qu'elles ont accès ou de ce qu'elles pensent avoir accès facilement.

C'est un petit peu, pour prendre une image qui est encore provocatrice, dans les jouets pour les petits bouts, t'as la poupée pour les filles, t'as le microscope et t'as les caméras pour les garçons. Quelque part, l'éducation financière à la bourse ou au placement, ça fait partie des jouets pour les garçons, en gros.

Et est-ce qu'elles feraient des placements différents ou elles s'intéresseraient à des placements différents des hommes ? Et alors, ce serait quoi comme différence ?

En tout cas, une approche beaucoup plus sociale et sociétale, une approche beaucoup plus durable. Ok. Ce jouet-là était déjà marqué avant qu'il y ait une forme de nomenclature, de normes, de règles, etc., imposées par-ci, par-là. Ça faisait déjà partie de leur ADN, quelque part. Donc, par exemple, des projets comme Farm, donc les boutiques éco-durables locales, c'était déjà plus des projets qui attiraient des femmes que le côté hommes.

Mais est-ce qu'elles sont attirées par plus de placements, par exemple, éthiques et écologiques ? Mais est-ce qu'elles passent... Enfin, elles sont plus attirées, mais est-ce qu'elles passent vraiment à l'acte ?

Est-ce qu'elles se disent, bon, je vais investir là-dedans ? Ou alors elles choisissent plutôt, du coup, des placements sans risque, au final ?

Celles qui franchissent le pas vont être plus dans ce type de projet-là parce que ce sont des projets, entre guillemets, moins à risque. Le retour est peut-être moins élevé, justement, parce que c'est un aspect durable et ce n'est pas en bourse, en mode pur spéculation. Donc, le retour étant moins élevé, c'est moins risqué. Donc, quelque part, le lien entre est-ce que c'est moins risqué ou est-ce que c'est plus durable, au final, c'est le même projet qui va être les deux. Plus risqué, a priori, c'est moins durable. Du coup, le côté grand retour et donc beaucoup de risque, c'est le côté homme parce que c'est le côté je gagne beaucoup et c'est le côté image sociale, alors que le côté femme va plutôt avoir le côté image sociétale ou sociale dans le sens entraide. Et donc, je ne cherche pas le profit pour le profit, je cherche d'abord à avoir un impact humain ou un impact durable avec, in fine, consciemment ou inconsciemment, un aspect pour les générations futures.

Sans doute plus, justement, parce qu'elles ont l'impression de devoir prouver plus, de devoir justifier plus, de devoir démontrer plus qu'elles sont compétentes.

Elles en font souvent plus que les hommes, tout en n'étant pas forcément mieux récompensées. C'est ça le cercle vicieux. Maintenant, dans le secteur financier en tant que boulot, j'ai le sentiment qu'en termes de profil, dans les profils féminins, dans le secteur financier au sens boulot, c'est plus des états d'esprit, une femme qui se fait homme, qui a une mentalité de mec, quelque part. Parce que je suis dans un environnement de mec, donc en gros, il faut que je joue des coups de comme eux si je veux me faire respecter.

Et est-ce qu'il y en a autant que d'hommes ? Il y a autant de femmes que d'hommes quand on monte dans les grades ?

Non. Plus on monte, moins il y en a, ça c'est très clair. Dès qu'on est dans des comités de direction, de conseil d'administration, etc., la pyramide s'arrête bien avant les sphères dirigeantes.

Alors du coup, quels seraient les freins ? Est-ce qu'il y a des freins spécifiques qui limiteraient l'accès des femmes dans ces hauts postes ?

Comme l'image au début, c'est que les femmes seront plus absentes parce qu'il y a le côté privé, celles qui passent les premiers freins, c'est celles qui ont fait le choix de sacrifier leur vie privée et donc de se comporter comme un homme. C'est triste, parce que les mentalités et les états d'esprit ne sont pas les mêmes. La mixité, la complémentarité serait une richesse, mais on forme à avoir des états d'esprit identiques. Maintenant, tu vas monter plus haut, mais j'ai l'impression qu'à partir d'un certain niveau, comme c'est plus on monte, plus il faut le temps, plus ce sont des personnes âgées, plus l'ancienne mentalité est encore plus présente. Et donc du coup, plus on monte, plus le filtre et le dégomme vont être importants.

Donc plus on va avancer dans les années, plus les mentalités auront changé, du coup les personnes ne travailleront plus. C'est à espérer. Maintenant, pour l'avoir en tout cas vécu du côté académique, les dinosaures plaçant des jeunes dans leur état d'esprit, les jeunes ont tendance, puisqu'ils ont été placés, à reproduire ces mentalités qu'ils ont vues ou qu'ils ont vécues. Donc quelque part, c'est pas parce qu'il y a des jeunes que ça va changer du jour au lendemain. Ça va faciliter, mais ça prendra encore du temps.

Et est-ce que, selon vous, il existe des biais implicites dans les recrutements ou les promotions, toujours dans le domaine financier ?

Oui, évidemment. C'est pour ça qu'on met des lois en place de non-discrimination, pour montrer ça, mais ça reste présent, ça reste de manière détournée, vicieuse, etc. Mais oui, ça c'est très clair. Du coup, il y aurait des recruteurs qui se diraient « Ah non, c'est une femme à compétences égales, je vais plus choisir un homme. » Oui, on va inventer des réseaux objectivables pour dire « Non ça n'a rien à voir avec le genre de la personne. » Mais bon, voilà. In fine, tu pourrais montrer autant de fois que cet élément-là n'a pas été pris en compte dans d'autres recrutements, et qu'on a mis l'élément positif dans un cas pour l'homme. Oui, mais dans ce cas-là, on ne l'a pas pris en compte, parce que là, c'était la

femme. Donc, ils ont toujours une excuse, entre guillemets, pour dire que c'est à chaque fois l'élément positif qui a été pris en compte. Le hasard fait que c'était sous l'homme. Il y a d'autres cas où ce n'est pas vrai.

Parce que j'avais discuté avec d'autres dames qui travaillent chez X et chez X, et elles me disaient que justement, maintenant, elles pensaient que si tu étais une femme et que tu postulais dans une banque ou quoi, tu avais peut-être plus de chance qu'un homme, parce qu'ils essaient d'avoir plus de parité. Enfin, que ce serait une discrimination positive. Ou que certains, de peur d'avoir éventuellement un retour de flamme et une plainte, faute de la discrimination inversée.

Ce n'est pas impossible du tout. Mais c'est peut-être à l'embauche, mais pas forcément dans les promotions de manière systématique. Donc, ça se dilue, à mon avis, plus vite. L'embauche, quand tu viens de l'extérieur, peut-être. Une fois que tu es en interne... C'est plus dur. Il y a d'autres paramètres qui vont entrer en ligne de compte et qui vont, à mon avis, fortement perturber. Modifier cette partie-là.

D'accord. Est-ce que vous avez déjà été témoin d'auto-censure ou d'auto-limitation chez des jeunes femmes, par exemple, qui seraient intéressées par la finance ? Et alors, du coup, ça se passe comment ? Qu'est-ce qu'elles se disent ? Qu'est-ce que vous leur dites, du coup, pour les aider ?

« Je n'ose pas donner mon avis. Je n'ose pas poser une question parce que j'ai peur de déranger. » En tout cas, moi, dans ce que je vois, c'est qu'en termes de stage, en termes de première emploi, c'est souvent ça. Donc là, je dois casser cette coque, cette croûte rigide, je vais dire, pour dire que tout le monde a le droit de poser des questions, tout le monde a le droit de comprendre, tout le monde a un avis et a priori. Mais si on a des parcours différents, on a des avis différents, donc c'est une richesse collective.

Et justement, si il y a au moins deux genres sur Terre, c'est justement parce qu'il faut fonctionner ensemble et donc du coup, qu'il y a une richesse à fonctionner ensemble. Sinon, il n'y aurait que des hommes, si c'était à ce point si magnifique que ça, et Dieu sait si la vie sur Terre serait plus arrêtée. Pour moi, le côté Yin et Yang, ce n'est pas juste le côté sexué au sens physiologique, au sens maternité, toute la psychologie associée à ça, toute la sensibilité.

Autant on fait des tests MBTI pour montrer qu'il y a plusieurs personnalités, s'il y a plusieurs personnalités, c'est bien la preuve que ça ne s'arrête pas homme-femme. Surtout qu'on ne pose même pas ces questions. À un moment donné, on accepte le haut au moins ou le bas là-dessus. Exactement. Faire des tests, ça fait déjà partie d'évidence pour moi.

Et du coup, comment vous accompagnez des femmes qui ont du mal à s'imposer dans un environnement financier ? Donc, vous dites que vous réexpliquez, vous essayez qu'elles gagnent confiance en elles, mais comment est-ce que vous fautes après ça ?

Essayer... En tout cas, moi, c'est comme ça que je fonctionne. Du coup, c'est plus facile de partager ça. C'est qu'autant le côté faire comme un mec pour trouver sa place, je trouve ça bête parce qu'on a ses forces à soi, et même tous les mecs n'ont pas les mêmes forces, donc il n'y a pas de raison de vouloir jouer au coq systématiquement. Mais dans la même logique, avoir des réseaux exclusivement féminins, pour moi, je peux comprendre la logique de l'utilité à certains moments, mais ne vouloir fonctionner que comme ça, c'est renforcer le problème émergé. Du coup, on n'est jamais confronté, mais on n'est jamais en contact avec l'autre, ce qui fait qu'on se renferme d'une autre manière. On se renferme avec d'autres, mais on se renferme quand même. Donc, l'idée, c'est plutôt que d'aller vouloir jouer avec les règles du jeu du coq, soyons plus subtils, soyons plus fins, plus dans la nuance. Et évite ça un petit peu, plutôt que de faire du karaté, faisons du taekwondo et profitons de la force de l'autre. Du coup, tu t'en fais un partenaire, plutôt que de vouloir jouer à je suis plus fort ou je suis plus beau. Nous, les femmes, on va vous montrer que ça ne sert à rien. Voilà, mais non. Et ce qui est marrant, c'est que généralement, dans le couple, cette manière de faire fonctionner le couple, oui, je lui laisse croire qu'il a raison, mais en fait, je pilote autrement les choses. Ça se fait naturellement, là, tu vois ? Parce que c'est entré... Du coup, on n'ose pas.

Mais du coup, comment faire ? Qu'est-ce qui serait judicieux de mettre en place pour que les femmes acquièrent confiance en elles et qu'elles osent plus ?

C'est oser petit pas par petit pas. Je ne veux pas dire que ça doit prendre 50 ans pour chaque personne, mais c'est clair que si tu veux monter l'Everest comme première escalade, si tu veux faire 100 mètres en moins de 10 secondes comme première course, ce n'est pas possible. Il ne faut y aller pas... J'ai l'image qui me vient. Quand tu veux monter une échelle, avoir beaucoup de barreaux, c'est comme ça que tu montes plus facilement. Si tu as peu de barreaux, mais qui sont très écartés, tu vas devoir forcer plus. Un peu, c'est la même logique. Fais d'abord des choses qui te semblent accessibles, puis une chose à la fois, tu vas prendre confiance, tu vas oser faire la suivante, etc. Si tu fais trop vite, ça va te casser le moral et tu ne recommenceras pas. Et donc, quels seraient les premiers barreaux, les deuxièmes ? Au début, il faut commencer par quoi ? Avoir des actions plus remises dans son entourage professionnel, avec des personnes de confiance, avec des personnes bienveillantes, puis progressivement aller vers un peu plus d'inconnus, un peu plus de personnes qui ne te connaissent pas, mais qui ne vont pas te juger puisqu'ils ne te connaissent pas. Commencer par ce qui te semble plus facile, et ce n'est pas parce que c'est plus facile que ce sera facile à faire, mais ça te donnera confiance pour commencer à faire des choses. Tu ajoutes une difficulté progressivement. Je commence avec des personnes que je connais, puis que je connais un peu moins et puis que je ne connais pas du tout. Et puis progressivement, des inconnus, je vais oser prendre contact. Ne fais pas des choses qui te paraissent démesurées. On est tellement dans l'humain que ça doit être personnalisé. Le quantitatif est propre à chacun. Aller du plus connu au moins connu.

Qui peut aider les femmes à s'intéresser et acquérir une confiance ?

Un aspect de « je serais mieux comprise si je suis aidée par une autre femme, elle a osé, elle m'aidera plus facilement à oser aussi ». Les cercles féminins aident grandement il y a un aspect de « on se comprend mieux ». Mais attention : il ne faut pas rester coincée dans un cercle féminin. L'éducation financière vient également de mentoring, de traineeship.

Merci beaucoup pour votre temps et expertise.

Cinquième entretien

Rappel des conditions de cet entretien

Est-ce que vous pourriez commencer par vous présenter s'il vous plaît, me raconter un peu où vous travaillez, ce que vous avez fait comme études, pourquoi vous avez choisi ça.

Donc moi, j'ai étudié à Louvain-la-Neuve comme toi, ingénieur commercial et j'ai eu la grande chance en dernière année de faire un mémoire projet pour la banque X, où j'ai développé un modèle de prime de risque sectoriel sur l'industrie financière pour un monsieur qui s'appelait Alain, qui était mon professeur en dernière année en conjoncture et entreprise et qui était aussi un des associés gérants de X à l'époque en 93.

En fait avant la fin de mes études au mois d'avril, j'ai eu la chance d'être engagé par un cabinet d'outils qui s'appelait Pricewaterhouse à Luxembourg et mon rêve c'était de travailler chez X. Je trouvais qu'ils étaient malins, ils étaient sympas, ils étaient très humbles, le niveau de compétences et d'expertise était très élevé. Et donc j'ai fait mon mémoire pour Alain, et du coup je vais continuer à avoir des échanges avec X après ce mémoire.

Et j'ai fait trois ans chez Price, après trois ans on m'a appelé pour voir si je voulais devenir junior gestionnaire de portefeuille chez X, ce que j'ai accepté après dix entretiens. Et donc en 96 j'ai commencé comme junior asset manager, où je m'occupais d'une clientèle de clients de la communauté juive, des réseaux d'entreprises et des français qui avaient élu domicile en Belgique. J'ai fait ça pendant quelques années, j'ai constitué une petite équipe, une plus grande, et puis on m'a demandé d'assurer des fonctions de coordination commerciale sur la Wallonie. Et j'ai fait ça quelques années. Et puis on a eu une fusion

avec une société qui s'appelle X, on est devenu X, et on m'a demandé de devenir le patron de la banque privée pour la Wallonie. Et en 1920, au début de Covid, on m'a demandé aussi de reprendre Bruxelles. Aujourd'hui je suis le responsable de la banque privée pour Bruxelles et Wallonie, donc toute la partie francophone du pays. Et donc je gère une équipe d'une centaine de personnes, des banquiers privés qui sont en relation avec des clients fortunés. Quand on me demande ce que je fais comme métier, souvent je dis je suis réducteur d'angoisse. « Tes psychologues, tes thérapeutes », non pas du tout. J'aide des familles à bien dormir avec leur patrimoine. Voilà en deux mots mon petit parcours. Donc ça fait 28 ans que je suis chez X, donc une longue carrière. J'ai vu beaucoup de choses.

Et à la base, pourquoi avez-vous choisi ingénieur de gestion et puis de la finance ?

Moi j'ai toujours été, quand j'étais étudiant, je lisais les diagnostics financiers de la banque X. C'était une revue trimestrielle qui parlait des marchés financiers, d'économie. Et je trouvais ça passionnant. Et surtout mon grand-père, chez qui j'étudiais, je faisais tous mes blocs, il était médecin. Il rentrait spécifiquement à 13h. Pourquoi ? Parce qu'à l'époque à 13h, à la radio, sur la 3, tu vois, il faisait tous les cours boursiers qui étaient diffusés en direct. Il notait tout ça sur un petit bout de papier. Je lui ai demandé, mais c'est quoi bon papa ? Il m'a dit, c'est parce que j'achète beaucoup de trucs en bourse et j'ai constitué. Je lui ai dit, tu veux que je mette ça dans un petit tableau ? Il m'a dit oui, bonne idée. Puis quand j'ai vu l'argent que ça représentait, il m'a dit oulala, comment t'as fait ? Donc il m'a expliqué un peu les marchés financiers. Comme ça que je suis tombé là-dedans, tout simplement. Et ingénieur de gestion, à la base, je cherchais quelque chose d'assez vaste, de très généraliste. Et je ne regrette pas mon choix.

Et à ce moment-là, quand vous étiez plus jeune, vous voyez beaucoup de femmes ou filles qui investissaient ou qui s'intéressaient à ce genre de placements ? Ou pas du tout ?

Écoute, quand j'ai rejoint le groupe X, il y avait zéro femme dans le comité de direction, il y avait zéro femme d'associé gérant. Et dans le département de banking où j'étais, il y avait trois femmes gestionnaires, ce qui était beaucoup. Il y avait Hilde, il y avait Françoise, Chantal. Oui, il y en avait trois. Ce qui était énorme. Et par contre, on n'avait pas de secrétaire, on avait des assistantes. Et là, c'était 100% des femmes. Et donc, d'un côté, tu avais les gestionnaires, mais on avait les deux casquettes. On était à la fois gestionnaire et chargée de relations à l'époque. Puis ça a changé. Et au début, c'est vrai qu'il y avait beaucoup, beaucoup d'hommes, mais ça a vite changé. Et donc, je trouve qu'il n'y a pas de femme comme manager.

Et comment ça se fait ? Parce qu'il n'y a pas de femme qui s'y intéresse ou parce qu'il y a un manque de compétence ?

Certainement pas un manque de compétence. C'est des recrutements que l'on a faits et c'est essentiellement des hommes qui ont postulé. Et puis, c'est souvent des gens qui ont une longue histoire avec la banque, qui ont déjà fait beaucoup de choses. Et voilà, c'est une expertise, c'est une expérience, c'est de la longévité. Et c'est des personnes qui se sont naturellement positionnées. Quand on a ouvert des postes, oui, il y a l'une ou l'autre femme qui ont manifesté un intérêt, mais pas beaucoup, beaucoup. Et qui, en termes de motivation, c'était pas ça. Je ne voulais pas prendre une femme.

Oui, évidemment, c'est vrai. Mais il y a des quotas dans votre entreprise ou pas ?

Oui, en termes de diversité et d'équité, oui. Il y a un comité de direction de la banque aujourd'hui. C'est du 50-50. Dans le comité de direction du pré-banking où je suis, on est moitié femme, moitié homme. Donc, il y a un bon quota, oui.

Ok, d'accord. Et plus on monte en grade dans l'entreprise, est-ce qu'on y voit de moins en moins de femmes ou ça reste quand même assez 50-50 ?

Pas du tout. La CEO, Sylvie, est une femme. Et l'administrateur délégué qui s'occupe du pré-banking, Sabine Coderon, est une femme aussi. Ok, d'accord. Je réponds par deux femmes, voilà.

Et est-ce que vous pensez qu'il y a parfois des biais implicites dans les recrutements au niveau des femmes ou dans les promotions qu'elles peuvent avoir ?

Non, franchement, non. Quand je regarde les recrutements, j'en ai fait vraiment beaucoup, beaucoup, beaucoup. Et j'ai le sentiment, ces dernières années, d'avoir recruté beaucoup plus de femmes que d'hommes.

Ok, d'accord. Parce que, selon vous, elles s'y intéressent de plus en plus ?

Oui, il y a un intérêt. Et c'est des métiers très basés sur la relation, très basés sur l'empathie et sur la confiance aussi. Et c'est vrai que je crois que les femmes ont plus naturellement cette capacité à créer des relations avec nos clients que les hommes.

Et au niveau des placements boursiers, est-ce que vous pensez que les femmes sont autant impliquées que les hommes ou il y a quand même une différence ?

Quand j'ai commencé chez X en 96, il n'y avait aucun rendez-vous où madame était présente. Aucun. Parce qu'en fait, on avait une clientèle essentiellement issue de la noblesse belge. Et anciennement, les femmes n'avaient pas de compte. Monsieur avait un compte, madame n'avait pas de compte. Et ça, ça a drastiquement changé. Ça a vraiment très, très fortement changé, mais c'était une réalité. Les femmes n'avaient pas droit dans une partie de la société belge à avoir de compte bancaire. Elles reposaient sur leur mari.

Et puis petit à petit, vous avez vu que de plus en plus de femmes venaient d'abord avec leur mari puis tout seule parce qu'au bout d'un moment, il y a eu des divorces ?

Dans la noblesse, on ne divorce pas. Donc quelque part, petit à petit, on a quand même senti qu'il y avait un intérêt pour la finance, pour l'Etat. En tout cas, elle voulait un peu comprendre de quoi ça retournait. Et c'est pour ça qu'à la banque, on t'a peut-être expliqué, ma collègue a créé vraiment des sessions pour les femmes et les ladies. On a été très précurseurs en la matière et créer des sessions de formation uniquement destinées aux hommes. Et là, on fait ça depuis plus de 15 ans, même peut-être 20 ans. Donc très vite, on a compris que c'était un sujet et c'est un sujet sur lequel il fallait qu'elles y trouvent de l'intérêt, qu'elles approfondissent leurs connaissances. Mais c'étaient des formations, des sessions basées sur la gestion du patrimoine au sens large. Donc, ce n'était pas que j'achète des gens des actions, des obligations.

C'était comment je me protège de mon conjoint, comment je planifie ma succession, toutes les notions de compréhension de l'économie plus globale. Ce n'était pas uniquement gestion de portefeuille, c'était gestion patrimoniale au sens très large.

Et vous avez fait, ce genre de réunion, de petits ateliers ?

C'étaient, que des femmes, que des femmes qui animaient.

D'accord, je vois. Et selon vous, les femmes abordent-elles différemment les questions de risque, d'investissements ou c'est globalement la même chose entre hommes et femmes ?

Il y a beaucoup plus d'humilité chez les femmes. Les hommes disent, oui je sais, pas de problème, je vais prendre du risque et tout. Les femmes sont beaucoup plus prudentes dans un premier temps parce qu'elles avouent ne pas bien maîtriser, ne pas bien connaître et progressivement elles s'y intéressent. Et donc voilà, il y a beaucoup plus d'humilité chez les femmes que chez les hommes.

Du coup leurs placements sont peut-être parfois plus réfléchis ou elles ne placent pas du tout ?

Ils sont plus progressifs. Rarement une dame va dire, quand on fait son profil de risque, moi j'ai le risque, on peut y aller. Je n'ai aucune sensibilité au risque, il n'y a pas du tout de risque adverse, on peut avoir un portefeuille très orienté à l'action. Dans un premier temps, elles disent, je ne connais pas tout ça, j'ai envie de découvrir, d'apprendre, il y a de l'écrit, il y a de quoi, voilà. Leur profil d'investisseuse évolue avec leur profil de risque, avec l'expérience qu'elles accumulent. L'homme, il va plutôt dire, moi je sais, on y va à fond, alors qu'il ne sait pas. Et quand il y a un petit accident au marché, ça peut bien aller. C'est quand la mer descend, qu'on voit ceux qui n'ont pas de maillot, et les hommes souvent n'ont pas de maillot.

Et vous votre job, parfois c'est un peu de temporiser ça ?

Notre job c'est justement d'amener l'église au milieu du village. Du côté des hommes et du côté des femmes.

Et est-ce que parfois vous vous dites « bon je vais essayer un peu de la pousser, de lui expliquer ceci, pour qu'elle l'ose investir », ou vous écoutez plus ses attentes ?

Bien entendu, parce qu'on ne pousse pas, mais elles ont une curiosité naturelle, donc tu vas devoir les alimenter pour qu'elles comprennent ce vers quoi tu veux les faire investir. Tu as tout ce qu'on appelle une courbe d'apprentissage, une learning curve comme on dit en anglais, qui est importante, parce que finalement quand elles disent oui, c'est qu'elles savent dans quoi elles s'engagent. Alors ça j'aime beaucoup. Maintenant il faut se rendre compte que beaucoup de femmes, tu vois on distingue dans nos métiers ce qu'on appelle le old money versus le new money, le old money c'est la famille qui a toujours eu du patrimoine, et qui se transmet de génération en génération, et le new money c'est une société qui a vendu, et il y a un événement d'équité qui se produit, c'est la première fois qu'une personne dispose d'un patrimoine, et donc dans le old money, souvent les dames ont hérité de choses, et donc elles ont plus été dans l'environnement où elles entendaient leur papa, ou leur grand-père, ou leur frère parler bourse, et donc elles avaient une compréhension, elles savaient même si elles ne savaient pas ce que c'était, ou elles ne le comprenaient pas, le mot action était un mot qui était très souvent utilisé dans le cercle familial, donc elles savaient qu'elles s'y intéressaient. Dans le new money c'est différent, ils font vraiment beaucoup plus expliquer, et beaucoup plus prendre le temps pour leur montrer ce que ça peut donner, et les risques sous-jacents par rapport à certains profils de risques.

Ok, d'accord. Est-ce que vous avez déjà été témoin de situations d'auto-censure ou d'auto-limitation chez des jeunes femmes qui seraient intéressées par la finance en général, ou par les placements ?

Oui, très clairement, quand on a dans des couples des messieurs très assertifs, très sûrs d'eux, des capitaines d'industrie qui savent mieux que tout le monde, la dame est rarement invitée. On fait partie de certains cercles, de certains conseils de famille, où là par contre on prépare l'agenda, on anime la réunion pour que tout le monde puisse s'exprimer, autant la dame que les enfants. C'est notre job aussi de faire en sorte que tout le monde s'y retrouve, parce que j'ai déjà vécu ça où si la femme ne s'y retrouve plus, elle ne vient plus. « Elle dit je ne viens plus, ça ne sert à rien, vous ne m'écoutez pas et de toute façon je n'ai rien à dire, donc je m'en fous, même si c'est de mon fric. »

Donc vous avez un peu un rôle de médiateur comme ça. Exactement, exactement.

De là, « réducteur d'angoisse », c'est vraiment quelque chose, on est là pour créer du lien. Souvent un banquier privé, dans les bonnes ou les mauvaises nouvelles familiales, on est souvent dans les premiers au courant. De manière anecdotique, (...)

Et du coup vous, comment est-ce que vous faites quand justement vous devez faire ce rôle de médiateur, essayer d'un peu chercher madame, essayer d'aller chercher les enfants, expliquer un peu à tout le monde, comment vous faites ? Vous avez des petites techniques à toi au fil des années, ou c'est un peu à l'improvisé, à l'impro ?

Un, c'est toujours super bien se préparer. Super bien se préparer, donc se rappeler avec qui on va voir, relire ce qu'on avait écrit de la dernière réunion, lire, regarder un petit peu au niveau des coups de téléphone et des mails, on a senti un peu d'irritation, des pain points, comme on dit, donc c'est vraiment bien se préparer. Et une fois qu'on est bien préparé, qu'on a bien les idées en tête, c'est d'abord laisser s'exprimer les gens.

On est dans des métiers où on peut vite, moi quand j'étais gestionnaire, j'adorais parler de la valorisation des marchés financiers, l'impact des taux d'intérêt. En fait, les gens n'ont rien à foutre. Ils confient leur RIC, c'est toi le spécialiste, ce qui les intéresse, c'est ce que ça a généré. Est-ce que t'as été bon ou mauvais ? Le reste, c'est pas leur problème. En fait, il est important de se préparer, de se mettre à niveau des gens qu'on a en face de soi et de ne pas leur montrer. Souvent, on fait beaucoup de rendez-vous en duo comme ça. Moi, j'ai un petit truc comme ça, quand je suis avec un gars qui est plutôt un expert, dès qu'il dit un mot que je vois que les gens ne comprennent pas, je mets une petite barre. Et à un moment, le gars, le témoin, il sait que j'ai fait ça. Et donc, quand il voit qu'il y a beaucoup de barres, il commence à dire, putain, je pars dans des trucs où les gens ne comprennent plus, effectivement, il faut recadrer. Il faut du basic, des choses simples, ne pas prendre les gens pour des cons, mais pas non plus vouloir se la péter. C'est beaucoup de préparation.

Et il y a beaucoup d'hommes qui font ce truc un peu, pas show-off, mais qui étalent un peu tout leur savoir ?

Il y a certains gestionnaires qui aiment bien faire ça, oui. Mais attention, les gestionnaires femmes aussi... Les femmes aussi font ça, justement.

Ok. Et le fait qu'il y ait moins de femmes qui s'intéressent dans le domaine de la finance ou les placements boursiers, vous croyez que c'est quoi le plus gros point qui fait qu'elles ne s'y intéressent moins ? Est-ce que c'est un manque de confiance ? Est-ce qu'elles sont des risques averses ? C'est quoi le plus gros facteur ?

Elles ont peur de passer, entre guillemets, pour une conne, quoi. Elles ont vraiment peur de... Et puis, par contre, une femme, une fois qu'elle donne sa confiance à quelqu'un, à un partenaire financier, elle donne la confiance, elle dit, ben voilà, c'est l'expert, il va le faire pour moi, je ne vais pas l'emmerder tous les jours, quoi, tu vois. Donc, je ne vais pas regarder ça au quotidien. La femme a cette capacité, je trouve, et ça c'est très bien, à prendre beaucoup de recul en gestion de marché difficile. Voilà. Elle sait qu'on est là pour le long terme, pour le très très long terme, donc elle ne va pas regarder ça au quotidien, quoi. Vraiment pas du tout.

Ok, d'accord, ça va. Et du coup, pour des pistes d'amélioration, je cherche un peu des pistes d'amélioration pour aider justement les femmes à s'y intéresser un peu plus, qu'est-ce que vous pensez qu'il serait judicieux de mettre en place pour qu'elles s'y intéressent un peu plus ? Vous parliez des ateliers que vous faisiez, est-ce que vous en faites d'autres ?

Je crois que tout ce qu'on fait, comme on publie énormément, on a un blog, on est très actif, on envoie beaucoup d'informations, mais elle s'adresse tant aux hommes qu'aux femmes, quelque part. Pourquoi dire que cette communication-là, c'est que pour les femmes, quoi ? Non, c'est pour nos clients, qu'ils soient hommes ou femmes. Par contre, ce qui est très important, c'est s'assurer que si monsieur reçoit quelque chose, madame le reçoit aussi. C'est s'assurer que quand on appelle le client, si c'est un monsieur-madame, on se préoccupe, tiens, est-ce que madame sera présente à l'entretien ? Quand on voit que c'est chaque fois un monsieur qui vient, c'est de savoir, tiens monsieur, madame n'est jamais venue, ça me ferait plaisir de la rencontrer. Tiens, madame n'aime peut-être pas venir aux entretiens, mais on a un événement, peut-être que ça m'intéresserait de vous accompagner ou de venir seule avec une amie.

C'est des petites choses comme ça qui montrent que tu tiens l'intérêt. C'est si tu fais un petit compte-rendu d'une réunion, peut-être mettre madame en copie, de ne pas la sortir de la relation, même si elle est présente ou à l'intérêt. Pourquoi pas ? Parce qu'un jour, elle peut être seule.

Monsieur a disparu, monsieur a eu un accident, monsieur s'occupe de sa part avec une petite jeune, que sais-je. Oui, elle peut se retrouver seule à devoir piloter et ça, ça arrive malheureusement très souvent. Et là, si on s'est intéressé à elle avant que l'événement ne se produise, c'est tout gagné. Si on la connaissait, si on a pratiqué, si je peux me permettre, avant l'événement, on gagne d'autant plus sa confiance.

Ok, je vois. Et vous tombez parfois dans des situations où l'homme en face dit non, non, ça n'intéressera pas, pas envie.

Ou alors justement, des hommes se disent ah bah oui, tiens, j'y avais pas pensé, je vais le faire la prochaine fois, je vais lui en parler.

Il y a les deux. Mais ceux de l'ancienne génération, ils disent ah non, elle n'y connaît rien, c'est pas pour elle. Ça c'est vraiment l'ancienne génération. La nouvelle, c'est complètement différent.

Et pour terminer, comment est-ce que vous vous définiriez l'éducation financière ?

L'éducation financière, elle s'acquiert par de la pratique.

En fait, tant que tu n'es pas investi toi-même, tant que t'as pas un petit portefeuille toi-même, tant que t'as pas senti ou t'as vécu un marché qui monte ou qui descend, c'est que de la théorie. C'est quand la première fois que tu signes un mandat de gestion, que tu confies à quelqu'un, que tu achètes un portefeuille, un fonds d'investissement, que tu achètes un tracker, que tu vois que ce que t'as placé évolue favorablement ou défavorablement. Et là tu te dis, qu'est-ce que j'ai mal fait ? Qu'est-ce que j'ai bien fait ? Qu'est-ce que j'ai retenu ? Qu'est-ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je ne ferais plus ? Qu'est-ce que je ferais différemment ? Toutes ces choses.

Mais c'est des matières, c'est la bourse, on en parle presque toujours à la radio, dans la presse, etc. Mais lire les journaux, écouter la radio, etc. Tout ça c'est bien, mais c'est de la théorie. Donc, c'est la pratique.

Super, un tout grand merci pour votre temps.