

Les femmes face aux offres d'emploi de direction générale : une étude de cas multiples de type exploratoire

Leticia Nadler Gomez, University of Alberta, Canada

Résumé : Cette étude de cas multiples de type exploratoire s'intéresse à la manière dont une offre d'emploi de direction générale d'un conseil scolaire influence le désir du personnel féminin à postuler. Elle a pour cadre théorique le prisme de l'intersectionnalité et utilise la conception des divisions sociales de Yuval-Davis (2006) pour analyser et interpréter les résultats. Si l'étude pilote n'a pas pu permettre de conclure que le contenu de l'offre d'emploi d'une direction générale a été perçu comme discriminatoire par les participantes, elle n'en demeure pas moins utile, car très peu d'études se sont intéressées au processus de recrutement des directions générales des conseils scolaires albertains.

Mots-clés : Alberta, direction générale, sous-représentation des femmes, offre d'emploi, processus d'embauche

Abstract: This exploratory multiple-case study examines the influence of a school superintendent job offer on female educators' inclination to apply. It is theoretically grounded in intersectionality and utilizes Yuval-Davis's (2006) framework of social divisions to analyze and interpret the findings. While the pilot study did not definitively establish that the job offer content was perceived as discriminatory by participants, the research is nonetheless valuable. Few studies have addressed the recruitment dynamics for school superintendent positions within Alberta's school boards, highlighting the importance of this study in filling that gap.

Keywords: Alberta, school superintendent, women's underrepresentation, job posting, hiring process

Problématique

Dans le système scolaire albertain, les femmes et les minorités visibles sont sous-représentées dans les postes de direction générale (ElAtia et al., 2022). D'un point de vue démocratique, il est crucial d'assurer une représentation équitable des femmes et des minorités visibles dans les conseils scolaires, non seulement pour refléter leur démographie (représentation descriptive) mais aussi pour véhiculer des valeurs et idéaux (représentation symbolique), renforçant ainsi leur influence et leur rôle dans la prise de décisions. Peu d'études se sont penchées sur ce sujet, et parmi elles, très peu se sont intéressées au processus de recrutement de ces directions générales qui débute officiellement par l'affichage d'une offre d'emploi. Selon Mihaljević et al. (2022), recruter par le biais d'offres d'emploi est la manière la plus courante de combler un poste. Cependant, une offre d'emploi, malgré un format d'apparence standard, n'est pas neutre et peut exclure ou discriminer certains groupes.

Des études, pour la plupart quantitatives et menées dans diverses régions du monde, indiquent que le langage utilisé dans les offres d'emploi influence le désir des femmes à postuler. Dans une étude menée par Forest et Gril (2023), le « désir » est défini comme une force, qu'elle soit extrinsèque ou intrinsèque, qui incite à l'action — en l'occurrence, à la décision de répondre ou non à une offre d'emploi. Par exemple, lorsque la banque d'investissement Goldman Sachs a retiré de ses offres d'emploi le mot « agressif », beaucoup plus de femmes ont posé leur candidature (Bolden-Barrett, 2019; Spraders, 2019). Gaucher et al. (2011) ont remarqué que les femmes trouvent les offres d'emploi moins intéressantes lorsque les mots ont une connotation masculine. Plus précisément, cela affecte leur sentiment d'appartenance, plutôt que leur sentiment de compétence vis-à-vis d'un poste. Oldford et Fiset (2021), pour leur part, ont observé que lorsque les offres d'emploi utilisent un langage tourné vers la collaboration et les relations (langage commun) plutôt que des termes soulignant l'action et la prise de décision individuelle (langage agentique), les femmes sont plus disposées à postuler. D'autres remarquent que les caractéristiques de l'emploi accentuent le risque de discrimination fondée sur le sexe (Cortina et al., 2021). En résumé, diverses études menées dans les dix dernières années semblent arriver à la conclusion que les offres d'emploi peuvent véhiculer, sans forcément le vouloir, un contenu discriminant envers les personnes de genres ou de sexes féminins.

L'objectif de cette étude pilote est d'examiner l'impact du contenu d'un affichage de poste de direction générale d'un conseil scolaire sur le désir des femmes à postuler. Cette analyse est guidée par le

cadre intersectionnel de Yuval-Davis (2006), lequel articule une compréhension enrichie de l'intersectionnalité à travers quatre axes analytiques distincts. L'étude, de nature qualitative, repose sur un positionnement épistémologique socio-constructiviste et est influencée par les expériences personnelles de l'étudiante chercheuse. Cette approche est complétée par l'adoption d'une perspective féministe intersectionnelle, qui examine l'impact des différentes dimensions de l'identité sur les expériences des participantes.

Contexte

En Alberta, on recense actuellement une soixantaine de conseils scolaires, répartis entre secteurs public, privé et francophone (Alberta School Board Association, sd.). Parmi ces conseils scolaires, une vingtaine seulement sont dirigés par des femmes. Pourtant les femmes forment la majorité des effectifs enseignants en Amérique du nord et ailleurs (Elatia et al., 2022). À cet égard, les conseils scolaires francophones se distinguent, avec trois des quatre conseils dirigés par des femmes, reflétant une avancée vers la parité, mais de surface uniquement. Cette parité apparente masque une autre réalité, celle du manque de diversité parmi les femmes qui obtiennent ces postes.

En Alberta, la direction générale est choisie par les conseillers scolaires qui sont élus lors des élections municipales. La décision des conseillers doit être approuvée par le ministère de l'Éducation (Gouvernement de l'Alberta, 2023) qui appointe la direction générale. Selon le texte de loi Education Act (Province of Alberta, 2012), la direction générale d'un conseil scolaire doit être un enseignant² qui détient un certificat en leadership (Province of Alberta, 2012). Une fois en poste, la direction générale devient membre du College of Alberta School Superintendent [CASS], et renonce à être membre actif de l'Alberta Teachers' Association [ATA] (CASS, s.d.). Si le processus d'embauche semble bien établi, il n'empêche que la sous-représentation des femmes et des minorités visibles à ce poste persiste et questionne.

En Alberta, deux comités de l'Alberta Teachers' Association [ATA] se penchent sur la question du leadership féminin et des minorités visibles. Ces deux comités opèrent uniquement en anglais. D'une part, il y a le Women in Leadership Committee (ATA, s.d.a) dont l'objectif est d'identifier des opportunités visant à renforcer la participation des femmes dans leur carrière d'enseignante et au sein de l'ATA. D'autre part, il y a le comité Diversity, Equity and Human Rights qui se concentre essentiellement sur les droits des élèves, et un peu moins sur ceux du personnel enseignant (ATA, s.d.b). À l'échelle provinciale, il y a également le ministère de l'Éducation, qui par le biais de la norme de qualité pour la direction générale (Alberta Education, s.d.) démontre un certain engagement envers les principes d'équité, de diversité et d'inclusion. En effet, l'un des indicateurs de compétence de cette norme cible la promotion de « l'égalité au sein de la communauté scolaire, ainsi que le respect relativement aux droits prévus par la Alberta Human Rights Act et la Charte canadienne des droits et libertés » (Alberta Education, s.d., p. 4). Malgré cette initiative, aucun mécanisme officiel n'a été mis en place pour évaluer le respect de cette norme.

Plusieurs recherches qualitatives indiquent qu'il existe des pratiques subtiles de discrimination concernant l'accès aux postes de direction générale (Blackmore, 2013; Fuller 2019; Newton, 2006). Askehave et Zethsen (2014) rapportent par exemple que le langage des offres d'emploi est dominé par des traits de leadership masculins, et que cela constitue une barrière qui empêche les femmes de s'imaginer en tant que leaders, et par conséquent, elles sont moins enclines à postuler. Étant donné qu'aucune étude n'a été menée sur le processus de recrutement des directions générales en Alberta, il semble judicieux de procéder par étape et de commencer par une étude pilote ciblant un aspect de ce phénomène. Les résultats de cette étude permettront notamment d'orienter les recherches futures portant sur le même sujet. D'après la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (n. d.), « le processus d'embauche débute par la rédaction d'une offre d'emploi » (p. 4) car c'est la manière la plus courante de pourvoir un poste (Mihaljević et al., 2022). Ainsi, la perception de cette offre par les candidat.es potentiel.les représente une phase clé du processus de recrutement. L'étude pilote présentée dans cet article vise donc à répondre à la

En Alberta, un.e enseignant.e détient un certificat d'enseignement. Les membres de la direction d'une école sont des enseignant.e.s (Alberta Education, 2009).

question suivante : comment les offres d'emploi de direction générale influencent-elles le désir du personnel féminin à postuler à ces offres ?

Cadre conceptuel

Les femmes ne représentent pas un groupe homogène et les facteurs identitaires qui les composent sont à la fois multiples et évolutifs. Ainsi, leur sous-représentation aux postes de direction générale dans les conseils scolaires nécessite une approche centrée sur la diversité et l'inclusion. L'intersectionnalité offre donc un cadre conceptuel pertinent pour étudier leur perception d'une offre d'emploi de direction générale au regard de leur expérience de femmes dans les conseils scolaires. Cette théorie permet une compréhension des expériences à travers un prisme où s'entrecroisent des facteurs tels que le sexe, le genre, la langue, la couleur de la peau, la religion, l'âge, les situations de handicap, le lieu de vie, la culture, le revenu, l'orientation sexuelle ou encore la scolarité, pour n'énumérer que les plus communs. Pour éviter l'« essentialisation des groupes [et la] conception arithmétique et cumulative des oppressions et individualismes » (Escoda et al., 2016, p. 11), Bilge (2009) propose d'utiliser la théorie de l'intersectionnalité « comme un méta-principe devant être ajusté et complété en fonction des champs d'études et des visées de la recherche, et d'en accepter les mises en application plurielles » (p. 29).

Une publication récente de Bilge (2020) rappelle également l'importance de reconnaître la diversité des identités et l'importance de l'auto-identification. Ainsi, pour cette étude pilote, les participantes ont répondu à la question « Quels sont les autres éléments caractérisant ton identité que tu aimerais ajouter? » plutôt qu'à une liste de critères identitaires préétablis par l'étudiante chercheuse. Cela a permis aux participantes de s'identifier de manière authentique. Par exemple, bien que deux participantes de cette recherche soient noires, seule l'une d'entre elles s'est identifiée comme femme noire. La seconde a mis de l'avant sa particularité de personne immigrante. Leur représentation dans cette étude vise à respecter fidèlement leur autodétermination et leurs expériences individuelles. La généralisation des expériences de ces deux participantes est évitée, afin de ne pas occulter les nuances de chaque récit personnel et la complexité inhérente à leurs réalités. La prise en compte de cette distinction cherche à contribuer à une meilleure compréhension de l'intersectionnalité, tout en reconnaissant la nécessité d'éviter les pratiques d'extractivisme académique et l'homogénéisation des expériences vécues par les femmes noires. L'étude aspire à reconnaître et à honorer avec respect les contributions individuelles des femmes noires dans ce domaine.

En renforçant ainsi le concept de « singularités multiples », cela implique de concevoir l'intersectionnalité « comme une forme de recherche et de pratique critique que les universitaires et les militants ont utilisée pour développer une compréhension plus complexe de l'inégalité sociale et de l'injustice sociale » (González et Collins, 2019, p. 151). Ainsi, cette étude se positionne comme un pas en avant vers la compréhension nuancée et respectueuse de l'intersectionnalité, reconnaissant que chaque histoire est un fil unique tissé dans le tissu plus vaste de la société. Elle affirme l'engagement envers une recherche qui célèbre la multiplicité des vécus tout en s'opposant résolument à toute forme d'effacement dans le discours académique et au-delà.

Ainsi, le modèle proposé par Yuval-Davis (2006) offre une dimension plus approfondie de l'intersectionnalité organisée en quatre axes d'analyse tels que présentés dans le tableau 1. Selon Yuval-Davis (2006), « les divisions sociales ont des formes organisationnelles, intersubjectives, expérientielles et représentatives, ce qui affecte la façon dont nous les théorisons ainsi que la façon dont nous théorisons les liens entre les différents niveaux » (p. 198). L'auteur précise également que les divisions sociales concernent à la fois des macro-axes de pouvoir social, et des micro-axes qui sont centrés sur des personnes réelles et concrètes. Le tableau 1 présente ces axes et contribue à établir une distinction entre deux macro-axes du pouvoir social : le pouvoir organisationnel, qui s'intéresse aux structures institutionnelles, et le pouvoir intersubjectif, qui s'attache aux dynamiques de pouvoir et d'affect dans les interactions. En parallèle, il distingue également deux micro-axes qui se concentrent sur l'expérience des personnes réelles : d'une part, l'expérience individuelle subjective, qui englobe la perception de soi et les attitudes envers autrui, et d'autre part, la représentation au sein de la société, qui concerne l'image et les stéréotypes culturels véhiculés. Ces axes fournissent un cadre conceptuel pour interpréter l'impact du contenu d'une affiche de postes de direction générale sur le désir du personnel féminin enseignant à postuler.

Tableau 1 : Les axes de divisions sociales selon Yuval-Davis (2006)

<i>Les deux macro-axes du pouvoir social</i>	Le pouvoir organisationnel	Le pouvoir intersubjectif
	Concerne les institutions et organisations sociales, politiques et économiques	Concerne les relations de pouvoir et d'affect entre acteurs concrets dans des situations informelles ou institutionnelles
<i>Les deux micro-axes impliquant les personnes réelles et concrètes</i>	L'expérience des individus	La représentation dans la société
	Concerne l'expérience subjective des individus, la perception qu'ils ont d'eux-mêmes et leurs attitudes face aux autres	Concerne les représentations culturelles des divisions sociales véhiculées dans la société

Méthodologie

Cette étude pilote est une recherche préliminaire à une thèse doctorale en leadership éducatif. Mener une étude pilote est une pratique de recherche fortement soutenue par la communauté des chercheurs et des chercheuses (Malmqvist et al., 2019; Roksana, 2014; Woken, 2013) et jugée importante pour les personnes étudiantes chercheurs. En effet, elle sert à assurer la faisabilité d'une enquête et donne aux chercheurs et chercheuses qui débutent l'occasion de tester des méthodes de collecte de données ainsi que des stratégies de codage et de thématisation. Elle leur permet aussi d'affiner leurs compétences d'intervieweur. Selon Powney et Watts (1987), ces compétences sont particulièrement nécessaires aux personnes assistantes chercheuses en éducation et s'acquièrent en pratiquant, mais aussi en écrivant régulièrement dans un journal réflexif dans le but de s'améliorer par le biais d'auto-évaluations régulières. Enfin, l'étude pilote offre la possibilité de recevoir de la rétroaction de la part des personnes participantes, ce qui contribue à l'amélioration des recherches futures.

Population ciblée

Pour cette étude pilote, trois personnes s'identifiant au genre féminin ont été choisies selon des critères de sélection précis (ligne 1 du tableau 2). À ces critères s'ajoute une volonté de mener une recherche fondée sur des principes de diversité et d'inclusion. Ces derniers font échos au plan stratégique de l'université de l'Alberta qui encourage la pratique d'une recherche inclusive (University of Alberta, 2023). Cela s'aligne également avec les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans le milieu de la recherche que met en avant le conseil de recherche en sciences humaines (Gouvernement du Canada, 2022). Ainsi, le sondage de sélection a été envoyé à des personnes aux identités diverses. Cette approche reflète la reconnaissance qu'il est impossible de lister tous les critères pouvant garantir la diversité; et qu'il est préférable de privilégier l'adoption de principes flexibles et dynamiques qui captent l'esprit des deux cadres de référence essentiels mentionnés précédemment, permettant ainsi une sélection plus nuancée et inclusive.

Tableau 2 : Les critères de sélection

<i>Les critères de sélection</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Parler français. ● S'identifier au genre féminin. ● Être employée dans un conseil scolaire à titre d'enseignante avec ou non un rôle en leadership (ex. directrice d'un programme) ou en

administration (ex. directrice d'école). Ce critère permet d'inclure des participantes qui peuvent être en prêt de service et par conséquent travailler dans une institution postsecondaire ou au gouvernement. Cela permet d'inclure celles qui sont peut-être en congé maternité ou en congé sabbatique.

- Envisager ou poursuivre une progression de carrière.
- Accepter de participer à un entretien individuel semi-dirigé en ligne.

Déroulement de l'étude pilote et méthodes de collecte de données

L'enquête s'est déroulée entre mars et avril 2023. Les participantes ont d'abord reçu un courriel contenant un lien vers un court sondage électronique, développé à partir du logiciel Qualtrics (tableau 3). Le sondage a permis de recruter des participantes répondant aux critères de sélection. Une fois le sondage complété, elles ont été contactées pour planifier l'entretien individuel semi-dirigé. Cet entretien s'est fait en ligne à l'aide du logiciel Zoom (tableau 4). Selon la participante, l'entretien a duré entre 15 et 40 minutes. La transcription des enregistrements vidéo des entretiens s'est faite manuellement et toute information permettant d'identifier les participantes a été supprimée lors de la transcription. Par la suite, chaque participante a eu l'occasion de vérifier sa transcription pour en apporter les corrections nécessaires.

Méthode d'analyse des données

L'étude de cas multiples de type exploratoire et de nature qualitative permet de faire « une analyse détaillée et en profondeur sur un nombre limité de sujets » (Barlatier, 2018, para. 1) en explorant un phénomène dans son contexte à travers l'utilisation de diverses sources de données (Barlatier, 2018). Comme le suggère Yin (2003, 2009), cette approche doit être ancrée dans un cadre conceptuel et être menée rigoureusement, c'est-à-dire que tous les aspects des cas à l'étude doivent être décrits et analysés. Ainsi, l'analyse des données s'est réalisée selon les 4 axes de divisions sociales de Yuval-Davis (2006). L'analyse des données s'est déroulée en plusieurs étapes en suivant les principes de base de décodage et d'encodage suggérés par Saldaña (2021). Les mêmes étapes ont été répétées de manière systématique pour chacun des trois cas. De plus, comme suggéré par Saldaña (2021), les étapes de décodage et d'encodage ont été guidées par des questionnements afin de mieux organiser l'analyse (tableau 5).

Lors des entrevues, les participantes ont notamment été exposées à une offre d'emploi dans laquelle elles ont été invitées à mettre en évidence les éléments de l'annonce qui influencent leur désir de postuler ou non à cette offre, en utilisant un système de codage couleur de leur choix. Cette méthode a permis d'effectuer une analyse visuelle des choix des participantes sous forme de tableau comparatif pour mieux refléter la variété de perceptions individuelles. Outre l'analyse des transcriptions et documents, une analyse des enregistrements vidéo a été conduite afin d'examiner les dynamiques sociospatiales présentes durant les entrevues. En effet, d'après Sin (2003), l'environnement dans lequel se déroulent les entretiens imprègne leur contenu en allant au-delà de la simple collecte d'informations par interrogation. Cela offre au chercheur l'occasion d'observer de manière minutieuse et participative le contexte dans lequel se déroule l'entrevue.

Considérations éthiques

Les entretiens de cette étude ont été entrepris uniquement après l'obtention d'une approbation éthique formelle émise par le comité d'éthique de l'Université de l'Alberta. Cette étape essentielle a été suivie par l'acquisition d'un consentement éclairé écrit de la part de chacune des trois participantes, assurant ainsi qu'elles étaient pleinement conscientes des objectifs de l'étude, des méthodes employées, ainsi que de leur droit à la confidentialité et à l'anonymat. La phase de sélection des personnes participantes a été réalisée à l'aide de la plateforme Qualtrix, ce qui a permis d'assurer la confidentialité des données dès le début du processus. Toutes les transcriptions d'entretien ont été rigoureusement anonymisées, éliminant toute

information susceptible de révéler l'identité des participantes. Enfin, la collecte, la transcription et l'analyse des données ont uniquement été analysées par l'étudiante chercheuse. Son analyse a été vérifiée par sa superviseure de doctorat afin d'assurer la validité de sa démarche et des résultats obtenus.

Résultats

Les résultats de cette étude pilote indiquent qu'une trame d'identités intersectionnelles affecte le désir de soumettre une candidature à un poste de direction générale, notamment à travers l'influence de la langue, de la religion et du statut familial. Les stéréotypes de genre vécus façonnent la perception du leadership et l'avancement professionnel. L'analyse des réactions à une affiche de poste de direction générale souligne comment les critères énoncés peuvent soit stimuler, soit dissuader la candidature à un poste de direction générale, mettant en lumière les dynamiques qui influent sur la progression de carrière des femmes dans le secteur éducatif.

Identités intersectionnelles

Les expériences des personnes participantes sont intimement liées aux diverses caractéristiques identitaires qu'elles mentionnent pour parler d'elles, telles que la langue, la religion, l'âge, la couleur de la peau, le statut d'immigrant ou encore l'appartenance à des minorités raciales et visibles. Particulièrement, la langue française est perçue par l'une d'elles comme une barrière à la progression de carrière dans un environnement de travail anglophone. Le statut familial émerge aussi dans les récits, avec deux participantes partageant des aspects de leur vie concernant leurs enfants et leurs conjoints, soulignant ce point en réalisant l'entrevue avec un enfant dans les bras. Malgré la diversité des qualifications, des niveaux d'étude et des parcours personnels et professionnels, ces aspects ne se traduisent pas toujours par une avancée dans leur carrière, suggérant des dynamiques complexes à l'œuvre dans leur évolution professionnelle.

Expériences discriminantes en leadership éducatif

La participante avec le plus d'expérience dans le milieu de l'éducation (près de 30 ans dans le même conseil scolaire rural) affirme avec aplomb deux constats saillants : premièrement, dans son conseil, les hommes sont surreprésentés en administration scolaire et deuxièmement, les administratrices subissent des préjugés liés à leur genre. Elle se rappelle notamment les propos sexistes reçus au moment où sa carrière aurait pu progresser davantage en passant de directrice adjointe à directrice d'école, et plus tard de directrice par intérim à directrice. Selon elle, ces propos sont le reflet d'une conception du leadership à la fois traditionnelle et stéréotypée tant chez les administrateurs scolaires que les parents. Pour elle, il existe une forme de discrimination, plus implicite, qui est relative à la charge de travail de l'administrateur scolaire qui est telle, que pour une femme ayant des enfants, le soutien du conjoint est nécessaire. Et même avec ce soutien, concilier le rôle d'administratrice et de mère est un défi et implique de perdre des moments importants avec ses enfants. Elle dit d'ailleurs souvent aux enseignantes ayant de jeunes enfants de ne pas se diriger trop tôt vers l'administration. Ce sont ces expériences et observations personnelles qui l'ont amenée à conclure qu'il y a un réel besoin de changer les mentalités et qu'il y a encore beaucoup de travail à faire pour que les femmes accèdent à des postes de leadership éducatif.

Les deux autres participantes n'ont pas rapporté de telles expériences discriminatoires. Cela ne présume pas qu'elles n'ont pas été confrontées à des biais de genre, mais peut refléter différents facteurs : un manque de recul nécessaire pour identifier ces dynamiques, l'absence d'ambition pour des postes administratifs, ou une priorisation de leur rôle d'enseignante et de mères. En effet, l'une d'elles était en congé parental au moment de l'entrevue, tandis que l'autre a deux enfants d'âge scolaire, lesquels étaient lors de l'entrevue. Ces divergences d'expériences et de perceptions soulignent la complexité du sujet et l'importance de ne pas généraliser un seul témoignage comme représentatif de toutes les expériences féminines dans le domaine de l'éducation.

Examen minutieux d'une offre d'emploi de direction générale

Perception et réaction

Pour les trois participantes, les discussions portant sur le contenu de l'offre d'emploi furent assez brèves. La participante avec le plus d'années d'expérience pensait répondre à la majorité des critères, et a précisé très rapidement que les données telles que le budget et le nombre d'élèves ne lui faisaient pas peur. En revanche, elle a été rebutée par l'orientation catholique du conseil, bien qu'elle se soit identifiée comme catholique. Pour les deux autres participantes, plus jeunes et travaillant dans l'éducation depuis moins de dix ans, le budget à gérer les a tout de suite impressionnées. En revanche, pour l'une d'entre elles, l'orientation francophone et catholique fut visiblement un aspect attrayant de l'annonce. Pour les deux participantes plus jeunes, dont l'une est en situation de surdiplomation, les critères de l'offre liés à la qualification ont parfois été vus comme une barrière, mais pas forcément insurmontable. Par exemple, la nécessité de détenir une maîtrise a eu un effet motivant et utilitaire sur la plus jeune des trois participantes. Elle a clairement expliqué que cela lui donnait maintenant une raison de réaliser une maîtrise.

Les résultats de l'analyse de documents montrent que les aspects liés à la francophonie, à la compréhension de la loi scolaire, à l'efficacité dans la gestion axée sur les résultats et à la maîtrise bilingue sont vus positivement et augmentent l'intérêt pour le poste. Cependant, les exigences liées à la religion (être un catholique pratiquant) sont perçues comme un point attrayant ou au contraire, une barrière selon la personne interviewée, tout comme la localisation à Saint-Paul (Alberta), qui est une zone rurale de l'Alberta.

Critique de l'offre d'emploi.

Si la perception et la réaction à l'égard du contenu de l'offre a sensiblement varié pour chacune des participantes, les trois s'accordent à dire que très peu d'amélioration à l'offre est nécessaire. En revanche, une participante s'est étonnée quant à l'absence d'un critère lié aux années d'expérience dans l'enseignement, et à l'expérience à différents niveaux scolaires. Pour cette même participante, la lecture d'une offre d'emploi de direction générale était une première. Elle fut étonnée qu'il existe un processus de recrutement formel qui soit, du moins en apparence, démocratique. Cet entretien a donc remis en question ses aprioris sur le recrutement des directions générales. À cela, elle a fermement indiqué la nécessité de visibiliser davantage le processus de recrutement de la direction générale.

De manière générale, que les participantes aient ou non les qualifications pour cet emploi de direction générale, toutes se sont accordées pour dire qu'elles ne sont pas intéressées par le poste. La plus expérimentée, proche de la retraite, a affirmé qu'elle n'a pas « besoin de ces problèmes-là ». La participante en surdiplomation semblait plutôt bloquée par sa perception négative de ses compétences en leadership. La troisième participante, en congé parental, a pour sa part précisé ne pas être intéressée, mais semble tout de même avoir été motivée à poursuivre une maîtrise qui la qualifierait pour le poste.

Perception de ses compétences en leadership.

Si l'âge et le nombre d'années d'expérience varient considérablement entre la participante détenant le plus d'ancienneté et les deux autres, il est possible de distinguer quelques similitudes quant à leur perception du leadership. Deux d'entre elles ont clairement exprimé une perception négative de leur leadership, mais pour l'une d'elles, cela n'a pas empêché une progression de carrière d'abord en leadership puis en administration. Cette participante est la seule qui ne s'est pas identifiée à une minorité visible ou raciale; c'est aussi celle qui est la plus âgée et qui a le plus d'années d'expérience. Dès le début de l'entrevue, elle a mis de l'avant son identité francophone et a identifié l'anglais en tant que langue additionnelle comme une barrière à la progression de sa carrière dans un conseil anglophone. Tout au long de sa carrière d'enseignante, elle ne se voyait pas comme une leader, n'aspirait pas à l'être et affirmait « être heureuse en salle de classe ». Malgré tout, des personnes haut placées dans le conseil scolaire ont repéré chez elle certaines qualités en leadership. Cela lui a permis de monter les échelons, sans toutefois accéder au sommet, car son genre a été associé, de manière stéréotypée, à un style de leadership ne correspondant pas aux attentes de la hiérarchie.

Interprétation

L'examen minutieux de l'offre d'emploi n'a pas donné lieu à des suggestions d'amélioration significatives pour plusieurs raisons. Tout d'abord, pour la participante avec le plus d'années d'expérience et n'appartenant pas à une minorité visible, sa progression de carrière s'est réalisée selon un processus standard, c'est-à-dire en répondant à une offre d'emploi afin de possiblement être sélectionnée pour passer une entrevue.

Cependant, officieusement, le conseil scolaire semblait l'avoir choisie avant même qu'elle ne soumette sa candidature. Elle raconte : « À la fin de l'année, on m'a appelée à la commission scolaire. On m'a dit qu'on cherchait des leaders d'école d'immersion. On m'a dit qu'on aimerait que j'accepte de faire l'entrevue. Je n'avais même pas donné mon nom. Je ne m'étais même pas mise sur la liste. J'avais vu les postes passer... J'ai eu l'appel jeudi, je suis allée vendredi pour faire l'entrevue. À 4h, on m'a appelée pour me dire félicitations, vous êtes maintenant directrice adjointe ».

Pour la deuxième participante qui voyait le recrutement d'une direction générale comme un processus secret et élitiste, elle a perçu l'offre d'emploi comme un outil démocratique suffisant. Elle explique d'abord que « c'est comme s'il n'y a pas de publicité ou c'est pas expliqué où poser la candidature. J'ai vraiment... l'impression que c'est très caché ». Voir une telle affiche durant l'entrevue lui a permis de prendre conscience que « n'importe qui peut postuler du moment qu'ils ont tout ça », c'est-à-dire les compétences et l'expérience requises pour le poste. Elle avait toujours eu l'impression que les personnes qui occupaient les postes de direction générale étaient des « gens déjà prédestinés à être superintendant ». Or, à la vue de l'affiche, elle comprend qu'« apparemment non, tu peux postuler, donc c'est super et c'est bien, c'est bon à savoir et plus de gens devraient le savoir ».

Quant à la dernière participante, bien qu'en situation de surdiplomation, elle fut impressionnée par les compétences et les qualifications requises pour le poste de direction générale. Elle explique que « ce n'est pas quelque chose qui la tente ... [à cause d'] un problème de leadership ». En effet, elle ne se « considère pas comme quelqu'un qui a du leadership. Et c'est ce qui [la] bloque à chaque fois [car elle a] de la difficulté à être toujours sur le devant de la scène, à prendre des initiatives ». Elle a dit à plusieurs reprises « quand je vois tout ce qu'on demande ici, ça me freine », bref elle ne se sent « pas à la hauteur ». Pour elle, ce n'est pas sa surdiplomation qui serait un atout pour le poste, mais le fait « d'être une femme de couleur ... [car elle pourrait] mieux comprendre les enfants des immigrants ... [puisqu'ils ont] la même culture, [ils viennent] d'ailleurs aussi ». Toutefois, elle n'envisagerait pas de postuler, bien qu'elle souligne que son mari la soutiendrait pleinement si elle décidait de présenter sa candidature.

L'interprétation des données recueillies au cours de cette recherche, qui visait à examiner l'impact d'une affiche de poste de direction générale sur la motivation des femmes dans le secteur de l'éducation à postuler à un emploi de direction générale, révèle que l'expérience individuelle—un axe central du cadre intersectionnel de Yuval-Davis—joue un rôle significatif. Les participantes, en articulant leurs expériences personnelles et perceptions, reflètent les complexités des processus de pouvoir impliqués dans la sélection d'une direction générale. Dans leurs témoignages, parfois ponctués de pauses dues à la présence de leurs enfants pendant l'entrevue, on discerne l'impact des dynamiques sociales et du pouvoir sur leur envie de poser leur candidature et sur la manière dont elles se perçoivent en tant que potentielles candidates au poste le plus élevé dans un conseil scolaire.

Le témoignage de la première participante met en évidence les attentes implicites et les présupposés qui sous-tendent les pratiques de recrutement, reflétant le macro-axe du pouvoir organisationnel décrit par Yuval-Davis. Initialement, la seconde participante voit le recrutement comme un processus secret et élitiste. Cependant, après la présentation d'une offre d'emploi réelle, elle le perçoit comme démocratique. Ce changement de perception met en lumière la complexité du recrutement : bien qu'il semble ouvert et transparent, il peut dissimuler des mécanismes de sélection exclusifs et discrétionnaires. Cela illustre les relations de pouvoir et d'affect entre acteurs dans des contextes informels ou institutionnels, où les dynamiques de pouvoir varient en fonction du contexte et des informations disponibles.

Ces constats suggèrent que les expériences subjectives et les perceptions de soi, qui sont cruciales dans l'axe de l'expérience individuelle, influencent l'engagement des femmes envers les offres d'emploi de direction générale et, par extension, leur représentation au sommet de la hiérarchie d'un conseil scolaire. Les résultats montrent que, malgré une prise de conscience des compétences et des exigences, les participantes ne font pas de lien entre le contenu des offres d'emploi et la sous-représentation des femmes et des minorités visibles dans les postes de direction générale.

Cette observation suggère que l'axe des divisions sociales ciblant l'expérience individuelle peut offrir une perspective utile pour déconstruire les barrières perçues et pour approfondir la compréhension des facteurs qui facilitent ou entravent la candidature des femmes aux postes de direction générale. Cependant, il

est aussi important de considérer comment les interactions entre les axes d'analyse de l'intersectionnalité—et précisément l'expérience individuelle—peuvent éclairer les stratégies visant à promouvoir une plus grande égalité dans le recrutement des directions générales de conseils scolaires.

Discussions

Les résultats issus de l'enquête et de l'interprétation des données ne permettent pas de dire que l'offre d'emploi présentée aux personnes participantes a été perçue comme discriminatoire ou qu'elle reflète une vision traditionnelle du leadership. Il semble que leur désir de ne pas soumettre leur candidature pour ce poste soit principalement lié au fait qu'elles n'étaient pas, au moment de l'étude pilote, dans un état d'esprit de réorienter ou de faire progresser leur carrière. Il n'empêche qu'il existe probablement des enseignantes, appartenant ou non à des minorités visibles, qui seraient désireuses de faire avancer leur carrière, mais qui pourraient ne pas soumettre de candidature faute de ne pas se reconnaître dans l'annonce, ou faute d'avoir connaissance d'une telle affiche de poste. Ainsi, Fuller (2019) a suggéré de modifier certains aspects du processus de recrutement afin de garantir les principes de justice et d'équité. Newton (2006) recommande aux employeurs « d'éviter les pratiques de recrutement qui perpétuent l'idée que le poste de direction générale est "masculin" ... [et] d'encourager davantage de femmes à postuler aux postes vacants » (p. 26). Dans la pratique, cela signifierait enrichir les annonces de recrutement avec une gamme variée de rôles et d'expériences valorisés, incluant notamment des fonctions telles que celles de spécialiste des programmes d'études, pour attirer un spectre plus large de candidats et de candidates (Newton, 2006). D'une manière générale, les conseils scolaires devraient se conformer davantage aux principes d'égalité en matière d'embauche et s'arrimer avec les autres employeurs du secteur public (Blackmore, 2013).

Limitations et considérations futures

Il est certain que l'étude de trois cas ne peut donner lieu à une généralisation des données. D'autant plus que le profil des participantes présentait autant de différences que de similarités. De plus, l'étude de cas ayant ciblé des participantes francophones en contexte minoritaire, leurs expériences sont bien éloignées de celles des enseignantes et du personnel de direction anglophones œuvrant dans une école publique ou séparée. En outre, il est important de souligner la relation personnelle entre l'étudiante chercheuse et les participantes, qui ont toutes étudié ou travaillé au sein de la même institution, ce qui représente une limite de l'étude. En effet, cette proximité est susceptible d'avoir influencé les interactions et les réponses des participantes malgré qu'elle ait été prise en considération lors de l'analyse et de l'interprétation des résultats. Néanmoins, cette connaissance préalable a aussi facilité une compréhension contextuelle des données recueillies, permettant ainsi une analyse plus nuancée des cas étudiés.

Malgré ces limites, l'étude n'en demeure pas moins pertinente, car elle a permis d'éclairer le phénomène de la sous-représentation des femmes et des minorités visibles en offrant plusieurs pistes de réflexion pour les recherches à venir. Tout d'abord, il serait intéressant de demander aux participantes d'expliquer le processus de recrutement des directions générales de leur conseil, puis de leur demander de poser un regard critique sur deux offres d'emploi de directions générales. L'une présenterait un contenu standard et l'autre serait à la fois féminisée et inclusive. Par exemple, l'annonce traditionnelle conserverait une langue standard, tandis que sa contrepartie serait révisée pour adopter un langage non sexiste et inclusif. Dans la version standard, le masculin serait utilisé par défaut, alors que la version inclusive privilégierait des tournures neutres telles que « personne idéale » au lieu de « candidat idéal ». De plus, cette dernière mettrait l'accent sur une variété d'expériences de leadership, élargissant ainsi l'attrait pour le poste, pour atteindre une audience plus diverse.

Enfin, il serait intéressant de développer un cadre conceptuel alliant à la fois le microaxe expérientiel de Yuval-Davis (2006) et le concept de « careership » établi par Hodkinson et Sparkes (1997) relatif à la prise de décision en matière de progression de carrière.

Conclusion

L'objectif de cette étude de cas multiples de type exploratoire était d'examiner, à travers le prisme de l'intersectionnalité, la manière dont une fiche de poste de direction générale d'un conseil scolaire influence l'intérêt des femmes à postuler. Les données, codées selon une approche thématique développée par Saldaña (2021) et analysées à la lumière des axes de divisions sociales de Yuval-Davis (2006), ont révélé que bien que certains éléments de l'affiche aient résonné avec les compétences ou les expériences des participantes, cela n'a pas significativement influencé leur désir de postuler. De plus, les attributs identitaires n'ont été que faiblement liés avec le contenu présenté dans l'affiche. L'étude a également mis en lumière l'importance de la théorie de l'intersectionnalité comme un outil permettant de saisir la complexité de l'expérience des femmes dans un contexte organisationnel et social. L'étude a aussi souligné l'importance des recherches intersectionnelles qui valorisent la pluralité des expériences vécues en mettant l'accent sur une représentation fidèle et respectueuse de la diversité des identités pour enrichir le discours académique et contribuer à la création d'un milieu social plus juste et équitable.

RÉFÉRENCES

- Alberta Education. (2009). *Guide pour une pratique de qualité à l'intention de la direction d'école : pour encourager le leadership scolaire en Alberta*. <https://open.alberta.ca/dataset/35ff8de5-196d-4a9e-b5ad-6912443019ab/resource/19fac1ee-b137-40a3-8c75-4bec78fc5eda/download/4283112-educ-principal-quality-practice-guideline-french-12feb09.pdf>
- Alberta Education. (s. d.). *Norme de qualité pour la direction générale*. <https://education.alberta.ca/normes/norme-de-qualit%C3%A9-pour-la-direction-g%C3%A9n%C3%A9rale/everyone/aper%C3%A7u/>
- Alberta School Board Association. (s. d.). *School Boards*. <https://www.asba.ab.ca/school-boards-and-zones/school-boards/>
- Alberta Teachers' Association. (s. d.a). *Women in Leadership Committee*. <https://teachers.ab.ca/events/women-leadership-committee>
- Alberta Teachers' Association. (s. d.b). *Diversity, Equity and Human Rights (DEHR)*. <https://teachers.ab.ca/advocacy/diversity-equity-and-human-rights-dehr>
- Askehave, I. et Zethsen, K. K. (2014). Gendered constructions of leadership in Danish job advertisements. *Gender, Work & Organization*, 21(6), 531-545.
- Barlatier, P. (2018). Les études de cas. Dans F. Chevalier, M. Cloutier, N. Mitev (dir.), *Les méthodes de recherche du DBA* (p. 126-139). EMS Editions.
- Bilge, S. (2020). The fungibility of intersectionality: an Afropessimist reading. *Ethnic and Racial Studies*, 43(13), 2298-2326. <https://doi.org/10.1080/01419870.2020.1740289>
- Bilge, S. (2010). Théorisations féministes de l'intersectionnalité. *Diogène*, 225(1), 70-88.
- Blackmore, J. (2013). A feminist critical perspective on educational leadership. *International Journal of Leadership in Education*, 16(2), 139-154.
- Bolden-Barrett, V. (2019, 13 décembre). When Goldman Sachs removed 'aggressive' from job ads, more women applied. *HR Dive News and Analysis*. <https://www.hrdive.com/news/when-goldman-sachs-removed-aggressive-from-job-ads-more-women-applied/568936/>
- College of Alberta School Superintendent. (s. d.). *Regulated membership*. <https://cass.ab.ca/new-member-registration/regulated-membership/>
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (n. d.). *Recruter sans discriminer*. https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/Recruter-sans-discriminer_Cahier1_Offre-emploi.pdf
- Cortina, C., Rodríguez, J. et González, M. J. (2021). Mind the job: The role of occupational characteristics in explaining gender discrimination. *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, 156(1), 91-110.
- ElAtia, S., Gomez, L. N. et Corsi, E. (2022). If teaching is a female dominated profession, why are so few leading the profession? *Journal of Research on Leadership Education*, 19(1), 102-121. <https://doi.org/10.1177/19427751221137926>
- Escoda, M. R., Fassa, F. et Lépinard, É. (dir.). (2016). *L'intersectionnalité: enjeux théoriques et politiques*. La Dispute.

- Forest, J. et Gril, E. (2023). Libérer sa motivation au travail. *Gestion*, 48(3), 54-59.
- Fuller, E., Hollingworth, L., et An, B. P. (2019). Exploring intersectionality and the employment of school leaders. *Journal of Educational Administration*, 57(2), 134-151. <http://dx.doi.org/10.1108/JEA-07-2018-0133>
- González, A. O. et Hill Collins, P. (2019). Interview with Patricia Hill Collins on critical thinking, intersectionality and educational: Key objectives for critical articulation on inclusive education. *Journal for Critical Education Policy Studies*, 17(2), 151-170.
- Gouvernement de l'Alberta. (s. d.). *Superintendent of schools regulation*. https://kings-printer.alberta.ca/570.cfm?frm_isbn=9780779838554&search_by=link
- Gouvernement du Canada. (2022). *Équité, diversité et inclusion dans le milieu de la recherche*. https://www.sshrc-crsh.gc.ca/about-au_sujet/edi/index-fra.aspx
- Hodkinson, P. et Sparkes, A. C. (1997). Careership: a sociological theory of career decision making. *British journal of sociology of education*, 18(1), 29-44.
- Province of Alberta. (2009). *Education Act*. [Alberta King's Printer. https://kings-printer.alberta.ca/documents/Acts/E00P3.pdf](https://kings-printer.alberta.ca/documents/Acts/E00P3.pdf)
- Gaucher, D., Friesen, J. et Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1), 109-128. <https://doi.org/10.1037/a0022530>
- Malmqvist, J., Hellberg, K., Möllås, G., Rose, R. et Shevlin, M. (2019). Conducting the pilot study: A neglected part of the research process? Methodological findings supporting the importance of piloting in qualitative research studies. *International Journal of Qualitative Methods*, 18. <https://doi.org/10.1177/1609406919878341>
- Mihaljević, H., Müller, I., Dill, K. et Yollu-Tok, A. (2022). Towards gender-inclusive job postings: A data-driven comparison of augmented writing technologies. *PloS one*, 17(9), e0274312. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0274312>
- Newton, R. S. (2006). Recruiting women to the superintendency. *AASA Journal of Scholarship & Practice*, 3(2), 24-29.
- Oldford, E. et Fiset, J. (2021). Decoding bias: Gendered language in finance internship job postings. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 31, 100544. <https://doi.org/10.1016/j.jbef.2021.100544>
- Powney, J. et Watts, M. (1987). *Interviewing in educational research* (1^{re} éd.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429503740>
- Janghorban, R., Latifnejad Roudsari, R. et Taghipour, A. (2014). Pilot study in qualitative research: The roles and values. *Journal of Hayat*, 19(4), 1-5. <https://hayat.tums.ac.ir/article-1-666-en.html>
- Saldaña, J. (2021). *The coding manual for qualitative researchers*. SAGE.
- Sin, C. H. (2003). Interviewing in “place”: The socio-spatial construction of interview data. *Area*, 35(3), 305-312.
- Spraders, A. (2019, 10 décembre). Goldman Sachs removed this one word from some recruiting materials—and saw female hires soar. *Fortune*. <https://fortune.com/2019/12/10/goldman-sachs-removed-this->

one-word-from-some-recruiting-materials-and-saw-female-hires-soar/?utm_source=email&utm_medium=newsletter&utm_campaign=broadsheet&utm_content=2019121113pm

University of Alberta. (2023). *Equity, diversity, and inclusivity in research: An action plan*. https://www.ualberta.ca/research/media-library/ediinresearch_2023.pdf

Woken, M. D. (s. d.). *Advantages of a pilot study*. Center for teaching and learning. University of Illinois. <https://www.uis.edu/ctl/wp-content/uploads/sites/76/2013/03/ctlths7.pdf>

Yin, R. K. (2003). *Case study research, design and methods* (3^e éd.). Sage Publications.

Yin, R.K. (2009). *Case study research, design and methods* (4^e éd.). Sage Publications.

Yuval-Davis, N. (2006). Intersectionality and feministPolitics. *European Journal of Women's Studies*, 13(3), 193-209.

ANNEXES

Tableau 3 : Les questions du sondage électronique

<i>Questions</i>		<i>Réponses</i>
<i>Q1</i>	Avez-vous signé et soumis le formulaire de consentement?	<ul style="list-style-type: none"> ● Oui ● Non
<i>Q2</i>	Êtes-vous une personne qui s'identifie au genre féminin?	<ul style="list-style-type: none"> ● Oui ● Non
<i>Q3</i>	Êtes-vous employée par un conseil scolaire albertain?	<ul style="list-style-type: none"> ● Oui ● Non
<i>Q4</i>	Envisagez-vous (ou poursuivez-vous déjà) une évolution de carrière dans un conseil scolaire?	<ul style="list-style-type: none"> ● Oui ● Non
<i>Q5</i>	Veuillez cocher toutes les cases qui s'appliquent à vous au moment où vous remplissez ce questionnaire.	<ul style="list-style-type: none"> ● Je suis une enseignante ou une enseignante suppléante. ● J'occupe un poste de direction dans le conseil scolaire (par exemple, chef d'établissement, adjointe à la direction générale, directrice, consultante, etc.). ● Je suis en prêt de service avec Alberta Education ou un établissement postsecondaire. ● Je suis une enseignante/leader/prêt de service en congé parental ou sabbatique. ● Aucune de ces réponses ne s'applique à moi.
<i>Q6</i>	Souhaitez-vous participer à un entretien individuel en ligne au cours duquel on vous posera des questions relatives à la progression de votre carrière dans un conseil scolaire?	<ul style="list-style-type: none"> ● Oui ● Non
<i>Q7</i>	Quelle est la meilleure adresse électronique pour vous contacter?	
<i>Q8</i>	Pour préserver votre vie privée, quel pseudonyme l'étudiante chercheuse doit-elle utiliser pendant l'entretien individuel?	

Tableau 4 : Les questions de l'entretien dirigé³

PARTIE 1 : discussion

<i>Q1</i>	Tu participes à cette enquête parce que tu t'es identifiée au genre féminin. Quels sont les autres éléments caractérisant ton identité que tu aimerais ajouter? (ex : race, culture, religion, âge, communauté linguistique, statut FNMI, etc.) → Cette question vise à recueillir des informations supplémentaires sur l'identité de la personne participante au-delà du genre. L'objectif est de comprendre comment d'autres aspects de l'identité (tels que la race, la culture, la religion, etc.) pourraient influencer son expérience ou son point de vue.
<i>Q2</i>	Je m'intéresse à la progression de ta carrière. Peux-tu m'en dire plus sur ton parcours professionnel et universitaire? → L'intention est de comprendre le cheminement professionnel et académique de la personne participante. Cette information peut être utilisée pour identifier les tendances, les obstacles éventuels et les succès dans les carrières des personnes s'identifiant comme femmes.
<i>Q3</i>	As-tu déjà envisagé de poser ta candidature pour un poste de direction générale? Pour quelle(s) raison(s)? → La question cherche à savoir si la personne participante a envisagé ou aspire à un poste de direction générale et pour quelles raisons, ce qui peut révéler des motivations, des ambitions et des perceptions sur l'accès à ces postes pour les femmes.

PARTIE 2 : analyse d'une offre d'emploi et discussion

<i>Q4</i>	Quelle est la première chose qui a attiré ton attention? Pourquoi? Y a-t-il d'autres éléments qui ont attiré ton attention? → Cette question est conçue pour identifier les éléments d'une offre d'emploi qui sont immédiatement attirants ou remarquables pour la personne participante, ce qui peut donner des indications sur ce que la personne valorise, sur ce qui résonne avec son identité et son parcours.
<i>Q5</i>	Mets en évidence, avec deux couleurs différentes de ton choix, tout ce qui augmente ou diminue ton désir de postuler à cette offre d'emploi. Explique-moi pourquoi tu surlignes tels ou tels aspects. → En demandant à la personne participante de mettre en évidence les aspects de l'offre qui influencent son désir de postuler, il est possible d'identifier les facteurs attractifs ou dissuasifs d'une offre d'emploi du point de vue des candidates potentielles.
<i>Q6</i>	Y a-t-il quelque chose à propos de toi (parcours personnel/académique/professionnel) que tu considères comme un atout pour ce poste, mais qui n'est pas exigé ou reflété dans cette offre d'emploi? → Cette question permet aux participants de mettre en valeur leurs atouts personnels qui ne sont pas explicitement demandés dans l'offre, mais qui pourraient être bénéfiques pour le poste. Cela peut aider à comprendre si les offres d'emploi capturent toute l'étendue des compétences et expériences que les candidats apportent.
<i>Q7</i>	Est-ce que tu postuleras pour ce poste? Explique pourquoi. → Cette question a pour but de déterminer si, même après une analyse détaillée de l'offre d'emploi qui confirme leur adéquation complète ou partielle au poste de directrice générale, les participantes souhaitent soumettre leur candidature ou non.

³ Les questions de l'entretien ont été testées par deux autres étudiantes au doctorat affiliées au même programme que l'étudiante chercheuse (Educational leadership studies) puis vérifiées par la superviseuse de cette dernière.