

L'ENTREPRENEURIAT AU FEMININ: ENTRE AMBITIONS ET PLAFOND DE VERRE

Women entrepreneurship: Between ambitions and the glass ceiling



Dr/ HAMZA Houria
Université d'Alger 3, (Algérie).
bhourya@hotmail.fr

Date de soumission: 03/03/2024 Date d'acceptation: 31/05/2024 Date de publication: 15/06/2024

Résumé : *Le monde de l'entrepreneuriat et des affaires se développe à une vitesse vertigineuse notamment à l'ère des nouvelles technologies, il est en mutation permanente, ce qui nécessite les efforts de tous pour suivre ce rythme avec lequel on doit composer. Cependant les inégalités en matière de genre existent encore se situent au-devant de la scène politique des états car cela relève de la justice et l'égalité sociale. La socialisation culturelle qui se transmet de génération en génération ainsi que et le plafond de verre dans toute sa subtilité restent les dimensions les plus importantes qui entravent l'intégration des femmes dans le monde de l'entrepreneuriat car réservé jusqu'au là à la gente masculine, il se voit très difficile pour elles d'accéder aux postes de leaders dans les hautes sphères de la pyramide des différentes organisations. ce monde se conjugue encore au masculin.*

Mots clés : *socialisation culturelle, plafond de verre, entrepreneuriat féminin, inégalité.*

Jel Classification Codes: *L26, J16 .*

Abstract: *The world of entrepreneurship and business is developing at dizzying speed, particularly in the age of new technologies, It is constantly changing, requiring everyone's efforts to keep up with the space. However gender inequalities still exist and are at the forefront of the political scene in many countries, as a matter of social justice and equality.*

Cultural socialization, which is passed from generation to another, and the glass ceiling remain the most important dimensions hindering the integration of women into the world of entrepreneurship, which has until now been the preserve of men, making it very difficult for them to reach leadership positions of different organizations.

Keywords: *cultural socialization, glass ceiling, female entrepreneurship, inequality.*

Jel Classification Codes: *L26, J16 .*

-Introduction:

L'entrepreneuriat est défini dans l'absolu comme étant une attitude qui recouvre des différentes situations professionnelles et se décline sous plusieurs aspects ,comme la création des entreprises ou encore ce qu'on connaît sous le nom de profession libérale. (Tanguy, 2016)

C'est par cette optique que la grande conviction se traduit, les individus ne naissent pas entrepreneurs mais avec le temps ils peuvent le devenir dans telle ou telle situation , dans un contexte où les comportements des personnes sont étroitement liés aux initiatives (Fayolle, 2012)

En dépit des rôles construits et distribués aux hommes et aux femmes par la société et soutenus par la conscience collective de ces mêmes sociétés, l'entrepreneuriat au féminin est devenu un phénomène plutôt à la mode dans le monde. Bien que le concept est jeune relativement , il est situé au-devant de la scène des politiques publiques des pays, et suscite un intérêt particulier auprès des gouvernements .Il se traduit en plusieurs différentes actions.

L'entrepreneuriat au féminin dans sa conception globale s'attaque au plafond de verre. Il constitue même la réponse à ce dernier concept que les femmes dans tous les secteurs et domaines d'activités peinent à atteindre et à franchir notamment en termes de responsabilité professionnelle(Fayolle 2012)

Tout le monde s'accorde à dire qu'il est plus difficile a une femme d'accéder à un poste supérieur que son homologue homme ,et ce , malgré le développement des nations et la volonté dans leurs démarches à établir une action d'équité, et bannir le phénomène de discrimination en matière de genre. On parlera de women and powerment comme l'évoque les Anglo-Saxons.

Il est primordial de comprendre dans cet article qu'on aborde le parcours de la construction et la production sociale des femmes vers des pratiques de leadership. En théorie la gente féminine a tous les droits d'accéder aux postes supérieurs, or la réalité est totalement différente .

Objectif :

L'objectif de cet article dans sa globalité porte sur la place qu'occupe les femmes dans les différents postes de leaders au sein des organisations , et de tenter d'évoquer la réalité sur le climat de l'entrepreneuriat au féminin , et sa relation étroite avec le concept et la notion du plafond de verre ,puis déceler les freins et les difficultés qui entravent à l'ascension des femmes aux postes supérieurs.

Problématique

Si on se réfère aux différentes statistiques dans le monde ou même aux simples constatations , on remarquera qu'il y'a d'avantage de femmes diplômées que d'hommes, mais leurs ascension professionnelle aux postes de leaders

relève presque de l'impossible. Une problématique contradictoire et sociétale à émergé dans cette nouvelle optique entrepreneuriale **.Pourquoi ?**

Cette problématique est axée sur deux différentes dimensions :

- La première est la dimension culturelle et socialisation à savoir l'histoire de la vie des femmes, ainsi que l'éducation reçue
- La deuxième dimension est celle du plafond de verre qui impacte leurs parcours et carrière professionnelle.

Pour pouvoir analyser ces différentes dimensions et répondre par la suite à cette problématique posée , on a opté pour l'analyse des trois différents axes.

Les axes :

1 - l'entrepreneuriat et le leadership.

2 - les dimensions qui entravent le leadership féminin.

3 - pistes de réflexions par rapport au facteurs permettant de briser le plafond de verre .

1- l'entrepreneuriat et le leadership :

On entend par l'entrepreneuriat un phénomène plutôt complexe , hétérogène et multidimensionnel.(Fayolle2012) Son origine et sa racine épistémologique remontent à l'ère de la révolution industrielle, ou plusieurs nouvelles activités commençaient à émerger, cependant à cette époque un entrepreneur se reconnaissait par son rôle d'intermédiaire seulement . Avec l'évolution de l'industrialisation et l'invention de nouvelles techniques , le climat des affaires s'est amélioré , et le rôle de l'entrepreneuriat a évolué IL a été reconnu comme l'aboutissement à la fois à la récolte des capitaux et à générer des profits . Il contribue aujourd'hui à la création de richesses, d'emplois mais aussi à la création de nouvelles organisations. (sophie Boutillier, 1999)

Le concept de l'entrepreneuriat a été défini différemment mais tout le monde s'accorde à dire que c'est l'aboutissement à une innovation à partir d'une idée , mais aussi l'exploitation d'une opportunité .

La notion de l'entrepreneuriat renvoie dans son sens profond à la notion de **leadership** ,et dans l'absolu, la notion du leadership suppose une action de choix volontaire de tous les éléments qui constituent une équipe à savoir les collaborateurs.

-Le concept du leadership :

Ce concept renvoi toujours à une vrai relation d'interdépendance entre le concepteur de l'acte et celui qui doit le réaliser.

Le leadership est souvent défini comme la capacité ou le pouvoir de mobiliser mais également d'orienter à long terme un groupe de personnes qu'on appelle « les suiveurs » et les diriger à accomplir

certaines tâches pour atteindre un but ou un objectif précis .Le leadership est souvent lié aux attitudes ,conduites et comportements des autres membres qui constituent le groupe (**Armand, 2013**)

IL est défini par Mac Georges Burns comme « un processus bilatéral, mutuel de mobilisation par des individus de multiples et distinctes ressources dans le but d'atteindre les objectifs tracés auparavant d'une manière soit indépendante mais également mutuellement tenus par des leaders et leurs suiveurs. (**Daniel Maltais, 2007/3 n°123**)

On comprendra que le concept « leadership » renvoi a une forme d'exercice du pouvoir et de l'influence d'une personne qui est leader sur tout un ensemble avec l'accord et le consentement absolu de tous les éléments qui constituent l'ensemble ou le groupe.

Les temps ont évolué et le sens que porte le concept n'y a pas échappé ,d'ailleurs quelques années plus tard en 2001 ce même auteur a proposé une autre définition qui se voit plus complexe. Elle est considérée même troublante par certains observateurs , il ajoute que le leadership concerne des interactions qui doivent être acceptées sur le plan éthique et moral même si ce dernier opère dans des circonstances inhumaines ou des conditions ou règne des inégalités . Dans la grande partie des définitions ,on retrouve deux éléments clé bien distincts qui sont leader et collaborateurs, or dans cette dernière , l'auteur évoque seulement l'interaction entre les individus ou personnes .on comprendra que le leader devient également un des collaborateurs . (Daniel Maltais M. L., 2007)

Aujourd'hui de différentes pistes de réflexions sur cette thématique prennent de l'ampleur , avec l'évolution dans tous les domaines notamment le domaine économique et sociale des nations mais aussi en matière de technologique .Ce phénomène n'a pas laissé les politiques publiques indifférentes. Aujourd'hui l'entrepreneuriat comme cité plus haut qui tente de briser le plafond de verre est une thématique au cœur des sociétés .

Il est à noter que de nos jours les femmes accèdent un peu plus facilement aux postes supérieurs qu'avant. C'est une réalité ,elles ont réussi à gagner une croissante importance dans le monde des affaires , le progrès est significatif car elles passent d'un rôle insignifiant et marginal a un rôle de chef d'entreprise avec succès. leurs choix de devenir leader se traduit a travers les défis qu'elles désirent relever ou encore l'ambition d'impacter positivement leurs environnement familial et professionnel mais entre autres, la socialisation et la dimension culturelle suivi du plafond de verre sont toujours présents pour freiner leurs ambitions et leurs ascension aux postes au plus hauts sommet de la hiérarchie.

2- Les dimensions qui entravent le leadership féminin

•La dimension culturelle et socialisation

D'après des études faites autour de la thématique, les femmes représentent plus que la moitié de la population mondiale, et en moyenne plus diplômées, près de 60% des diplômées universitaires. (Lenarauzzi, 2021)

Néanmoins ce taux de diplômées ne reflète pas le nombre et le taux de femmes dans les postes supérieurs ou postes clé de leaders .Il reste même insignifiant .

Les grandes ambitions des femmes sont réelles ,ce qui se traduit par leurs volonté à percer dans les études et accéder aux diplômes supérieurs ,il est à noter également qu'elles restent efficace au travail ; En dépit de tous cela il est resté encore dans la conscience collective et notamment dans beaucoup de sociétés en voie de développement que la femme ne peut être émancipée qu'à travers le mariage et une vie familiale . (IESEG, 2019) Car le poids des cultures et des traditions reçues , et surtout des stéréotypes pèsent autant sur les femmes que et les hommes.

Les idées reçues et les différentes croyances qui concernent le genre existent toujours ; dans ces sociétés aujourd'hui on clame encore que la nature des femme est passive, ce qui donne lieu à la timidité , l'émotion ,la passivité ;dès lors elles ne sont pas apte à exercer un métier dit d'hommes. Les femmes et leurs homologues hommes sont conditionnés par la pression culturelle qui s'appuie sur la différence des sexes dans l'attribution des rôles à jouer et des métiers à exercer dans la société .Ces croyances impactent fortement leurs comportements. (Eagly A.H, 1990)

Dès le jeune âge et depuis la nuit des temps on inculque aux petites filles qu'elles sont moins intelligente et moins fortes que les garçons.

Avec le temps elles seront des enseignantes et infirmières, des médecins et ils seront des militaires , des directeurs et des chefs d'entreprises....

Toutes ces pressions sociales qui s'exercent sur les personnes depuis leurs naissance déterminent dans le temps leur manière de faire et d'agir (Lenarauzzi, 2021).

De ce fait les hommes et les femmes emmagasinent et intériorisent les perspectives de leurs rôles social , et leurs comportements sont conçus et conditionnés par les différentes coercitions et pressions culturelles.

Le cerveau de ces petits enfants sont formatés et conditionnés par la culture familiale et populaire qui ne change pas, car elle se transmet de génération en génération à son état brut et sans remise en question car les cerveaux ne sont pas libérés

Cette socialisation empêche les filles et les femmes à se diriger et à s'orienter plus tard vers l'entrepreneuriat car il est très difficile de concevoir une femme chef ou leader par rapport à la culture et l'éducation reçues, et c'est pour cela qu'elle se dirigent plutôt vers des métiers ou des fonctions dits de support tels que la communication, les ressources humaines

●Le plafond de verre:

Le plafond de verre qui est également connu sous les freins invisibles est un concept qui a vu le jour aux états unis d'Amérique dans les années 70. Il est connu comme étant une métaphore pour les différents empêchements, les difficultés, les barrières et les obstacles que les femmes et les différentes minorités en général rencontrent pour accéder aux postes supérieurs dans la hiérarchie, à savoir les postes de pouvoir et de décision. Le plafond de verre est invisible mais en pratique il est présent, il empêche la gente féminine de grimper dans les échelons et être à la tête de la pyramide de l'organisation. Il est également défini par le grand dictionnaire terminologique comme une situation qui est caractérisée par la discrimination systématique limitant l'ascension de certains groupes et individus aux postes supérieurs. (Grand dictionnaire terminologique, 2017)

Ces mécanismes, ces barrières et ces obstacles qui produisent ce phénomène sont vraisemblablement invisibles, transparents, mais ils sont réels.

Cette image que renvoie le plafond de verre et auquel se heurtent les femmes pour atteindre le sommet est toujours d'actualité même si le phénomène tend à régresser; néanmoins il reste présent, car à toutes les différentes phases des carrières professionnelles, les discriminations et les inégalités sont toujours présentes : à savoir l'étape des recrutements, ou encore au moment des affectations dans les tous premiers emplois ainsi que les statuts, en particulier le mode de rémunération. (Marie Buscato, 2009)

En 2020 on compte seulement trois femmes sur 120 dirigeants dans les plus grandes entreprises françaises. En se référant aux chiffres on trouve souvent, et même dans les sociétés dites modernes et développées, que les hommes et les femmes sont rémunérés différemment et ce en occupant le même poste et ayant le même grade. (Catherine Marry, 2018/2 n°154)

La professeure Janise Byrne a déclaré que sur les 500 plus grandes entreprises dans le monde, on trouve seulement 11% des postes de leaders qui sont tenus par des femmes.

L'écart salarial n'échappe pas à la règle , en 2018 par exemple les femmes continuent à gagner moins ,par exemple :

- Au états unis et au Canada les femmes gagnent moins de 18% a poste égal c'est-à-dire en occupant le même poste que son homologue homme
- En France moins de 9%
- En Corée du sud moins 37%

Un autre paramètre est aussi révélateur , environ 80%des travailleurs partiels dans ces différents pays sont des femmes. (IESEG, 2019)

C'est ainsi qu'elles sont toujours classées sur les toutes dernières marches de l'échelle des carrières , la présence de l'écart entre les places qu'occupent les femmes à la partie inférieure du sommet de la hiérarchie des grades est surprenant .Cette production et reproduction des régimes des inégalités varie suivant le type d'organisation , la politiques adoptée dans la progression des carrières (Catherine Marry, 2018/2 n°154)et pour cause ces organisations ne sont pas neutres.

En 2016 et pour la première fois dans l'histoire une femme fut en situation de devenir président des états unis ,après avoir reconnu sa défaite Hilary Clinton évoqua l'existence d'un plafond de verre soit cet obstacle invisible obstruant aux femmes l'accès aux plus hautes responsabilités. Cet octroi de pouvoir ne s'arrêtera pas au mérites mais plutôt aux stéréotypes du leader et managers idéal comme cité plus haut , car le champ et l'univers des décisions , les principes et les normes de comportements sont-eux mêmes conçus par des hommes .

Selon des recherches et travaux plus récents il s'ajoute aux stéréotypes de genre et plafond de verre d'autres facteurs qui entravent les femmes à l'entrepreneuriat tels que la charge de la vie familiale héritée par la socialisation et la dimension culturelle ou il est difficile de concilier vie de famille et travail. Il devient un défi à relever par les femmes. Il est également très contraignant d'accéder au financements de leurs projets et aux ressources, ce qui freine l'élan et le développement de leur projets . On évoque aussi parfois la peur de l'échec, et cela peut empêcher les prises de risques et saisir les chances et occasions. (<http://www.cairn.info/revue-recherche-sociale>, 2013-).

3- Pistes de réflexion par rapport aux facteurs permettant de briser le plafond de verre.

En dépit de tous les obstacles et les difficultés que rencontrent la gente féminine dans l'accomplissement de ses projets et sur le lieu de leurs travail pour arriver au sommet des organisations, il existe des leviers et des pistes de réflexions pour briser le plafond de verre et lever les freins. Parmi certaines actions à mener on note :

- L'intervention des pouvoirs publics dans l'égalité concernant les conditions de rémunérations qui sont liée à la justice et protection sociale via les législations , et en appliquant l'égalité des chances pour tous où tout le monde peut accéder à des postes supérieurs ; il est également important d'appliquer le principe de l'égalité des situations où l'égalité des salaires. (Entrepreneuriat Feminin:questions et actions a mener , 2004)19
- Intégrer et faire participer les femmes les femmes dans la prise de décisions et consolider leurs contributions dans les hautes sphères.
- Faciliter l'accès à l'entrepreneuriat en vulgarisant la formation d'une culture de l'entrepreneuriat pour tous, justifié par la conformité et l'égalité de saisir les mêmes chances .
- Atteindre et parvenir aux postes de leaders uniquement par le mérite et non par la question du genre .
- Apprendre a cultiver un état d'esprit de développement en saisissant les opportunités qui se présentent car la persévérance et la détermination finiront toujours par vaincre
- Cultiver l'idée de changer l'attitude des hommes face aux porteuses de projet.
- Vaincre la peur de l'échec et oser sortir de sa zone de confort et affronter le monde de l'entrepreneuriat car c'est le pas qui peut briser les stéréotypes .même l'échec lui-même est une occasion pour évoluer et progresser.

Napoléon a dit « quand on veut constamment ,fermement ,on réussit toujours.

Conclusion:

L'objet de ce travail est de comprendre les facteurs qui empêchent les femmes en général à accéder facilement au monde dit d'hommes et n'arrivent pas à entreprendre dans le monde des affaires ou même atteindre les postes de leaders dans la hiérarchie des organisations .

Afin de bien cerner ces raisons et ces facteurs , le premier élément abordé est de comprendre l'entrepreneuriat et sa relation avec le leadership . On a constaté que les deux concepts sont étroitement liés car dans son sens profond le concept entrepreneuriat renvoie à la notion de leadership.

Le deuxième élément évoque les dimensions qui entravent à l'intégration des femmes dans le processus entrepreneurial, à savoir : la socialisation et la dimension culturelle qui sont inculquées dans la tête et le mental des femmes tous au long de leurs vie .C'est un problème de mentalité ou règne le principe de la famille qui est destiné à la femme et celui du travail qui est destiné à l'homme. Cette histoire de toute une vie ainsi que l'éducation ont un impact sur la manière d'entreprendre et de gérer. Il y a également le plafond de verre qui est subtile mais bien réel, il surgit à une ou plusieurs étape de leurs carrières pour freiner leurs ambitions à atteindre le sommet de l'organisation .le briser apportera sans doute plus de confort.

Face à cette situation un troisième élément est indispensable ,il est réservé à donner certains points sous forme de pistes de réflexions pour améliorer le climat entrepreneurial a savoir l'égalité salariale et la justice sociale. Et c'est aux pouvoirs publics que revient la mission de l'égalité a travers des lois et des législations.

Le plafond de verre reste intacte ,il existe toujours et résiste aux changements avec sa subtilité. (24, 2019) 20.En dépit de toutes les études consacrées au sujet , et les efforts fournis par tous que ce soit les gouvernements ou autres, et malgré que le monde soit en mutation permanente ,la relation entre les femmes et le processus entrepreneurial reste méconnu. Pour déceler toutes les pistes il est impératif de donner plus d'importance à l'étude de l'entrepreneuriat féminin et faciliter la collaboration et la participation de la femme dans le leadership.

Bibliographie

- Armand,N.(2013).*le management au féminin :les femmes et le leadership* .HAL ;http :dumas.ccsd.cnrs.fr /dumas-00914558.
- Buscato.M. ,Marry .C.,(2009)*le plafond de verre dans tous ses éclats « la féminisation des professions supérieurs au 20^{ème} siècle* .Sociologie de travail.
- Boutillier,S.,Uzunidis.D.,(1999),*La légende de l'entrepreneur, éditions la découverte* et syros.
- Byrne .Janise (2019)*le plafond de verre ,la difficile ascension économique des femmes*.
- Corraza .E.(2023)*Les jeunes femmes investissent les études supérieures ,mais pas encore les écoles d'ingénieurs*.Halsh
- Eagly B.E.,A.h., et Johnson B.t.,(1990).Gender and leadership/style:A meta analysis,psychological bulletin .
- Fayolle,A.,(2012),*entrepreneuriat ,apprendre à entreprendre*, (Belgique),éditions dunod.
- Grand dictionnaire terminologique (2017),Québec ,office québécois de la langue française.
- Haslanger .S.,Martinlacoff.L.(2015)*construction sociale, objectivité et la catégorie « femme »* une analyse comparée des thèses. Montréal ,Quebec.
- Lenaruzzi.I.,(2021)*le plafond de verre ,colloque de rentrée au barreau de Liège* .HUY.
- Maltais.D.,Leclerc .M.,Rinfert.N.,(2007) “ *le leadership administratif* “*Comme concept utile à la modernisation publique* .revue française d'administration publique .
- Marry.C.,Bereni.L.,Jacquemart.,Pochic.S.,Revillard.A,(2017)*Le plafond de verre et l'état ?la construction des inégalités du genre dans la fonction publique* .éditions Armand colin.
- Poirier.A.,Tsumoda Ryoko ,gender gap(2013)*Parcours de femmes dans le monde en mutation*. Reel-le-s, documentaire,point du jour et N.H.k.
- Robbins.S.,Judget Gabilliet .*Comportements organisationnels*, Pearson-education.
- Safa . F., Rafla .H. ,*les obstacles liés au développement du leadership féminin.cas de femmes tunisiennes chefs d'entreprises* .IHEC.Carthage
- Tanguy.L.,(2016)*Enseigner l'esprit d'entreprise à l'école*, éditions la dispute.