

## LES FEMMES DIRIGEANTES EN FRANCE ET EN BIÉLORUSSIE: PORTRAIT TYPIQUE

*В.А. Ловчий, И.В. Ксенжук, Т.В. Ждан, 3 курс*  
*Научный руководитель – О.Ф. Жилевич, к.ф.н., доцент*  
*Полесский государственный университет*

Nous appartenons tous à plusieurs cultures imbriquées les unes dans les autres, qui nous forment et influent sur notre vision personnelle du monde, nos décisions et nos interactions avec notre entourage. Il serait trop facile d'imaginer que les cultures changent nécessairement au passage des frontières nationales.

Dans la plupart des régions du monde, les normes culturelles varient considérablement selon la position sociale affichée ou le niveau de richesse et de revenus manifestes. B. Shan affirme que «les cultures nationales marquent de leur empreinte les valeurs, les attitudes et les comportements, et la plupart des exercices suivants pourront être abordés à ce niveau» [1]. De nos jours, les personnes issues de cultures différentes doivent négocier, interagir, comprendre et accepter le comportement et les réactions des autres. Et malgré tout, la prise de conscience des différences culturelles revêt une importance cruciale, puisque les groupes multiculturels sont de plus en plus fréquents dans les milieux professionnels et aux quatre coins de la terre.

*L'enjeu* de cette recherche scientifique est de composer le portrait typique des femmes dirigeantes en France et en Biélorussie.

Alors que la question des femmes au sein des conseils d'administration ou encore celle de la féminisation des cadres dirigeants est au coeur des débats de société, la place des femmes aux postes de direction générale ne retient pas suffisamment l'attention. On sait peu de choses sur les femmes dirigeantes d'entreprise et leur évolution ces dernières années.

*Les tâches* de cette recherche sont de répondre aux questions: Qui sont-elles? Où sont-elles sur le territoire? Dans quels secteurs? Comment se perçoivent-elles ? Comment sont-elles perçues ? Les entreprises vont-elles vers plus de mixité au sein de leur direction ?

Cette publication s'appuie sur *les sources*:

– Un état des lieux de la place des femmes à la direction des PME et ETI en France et en Biélorussie et un comparatif de données couvrant une période de dix ans, de 2005 à 2015 [2, 3];

– Des entretiens et témoignages de 12 femmes dirigeantes en région à travers du réseau «*Women for business*» [3].

D'après les données INSEE la faiblesse de la proportion de femmes dans les sphères dirigeantes des entreprises persiste. En dix ans, leur accession aux postes de décision a été très lente, avec une augmentation de seulement 1,2 point. Ce chiffre est à comparer avec leur part dans la population active (14%).

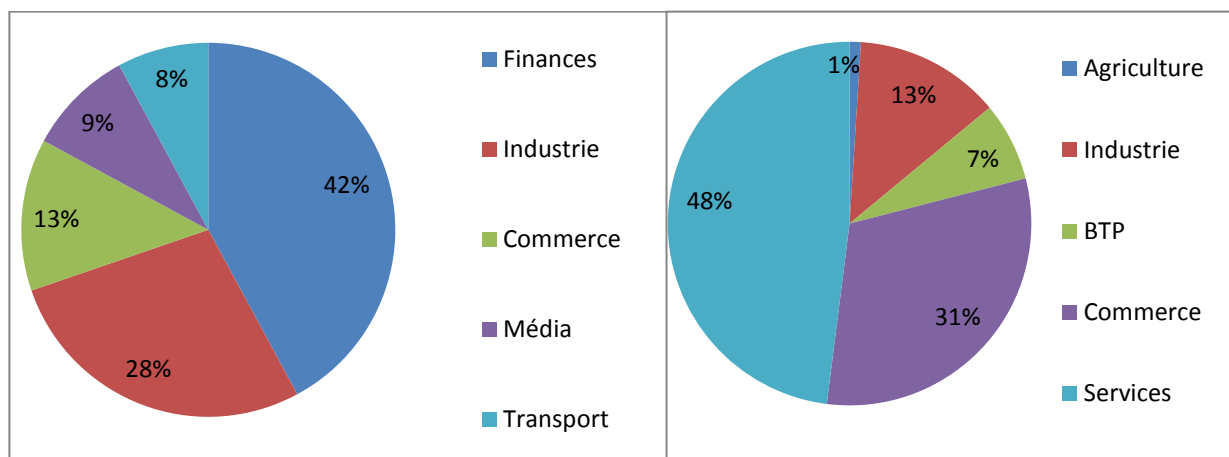
Les secteurs de services aux particuliers, des services sociaux et du commerce sont traditionnellement des secteurs à forte représentation féminine et nous pouvons observer le même impact sur les effectifs dirigeants, notamment en ce qui concerne les petites entreprises.

Cinq secteurs traditionnellement masculins connaissent une évolution importante de la proportion de dirigeantes: les industries agro-alimentaires, l'immobilier, l'agriculture, les biens de consommation et l'énergie.

A contrario, le secteur de la construction et des biens d'équipement sont les seuls qui connaissent une régression de la proportion des femmes dirigeantes sur les dix ans étudiés (Voir tab. 1).

En Biélorussie aujourd'hui la tendance la plus considérable dans le changement du statut fonctionnaire de la femme est une augmentation triple en 5 ans du nombre des femmes – de principaux spécialistes ce que témoigne de la reconnaissance du haut niveau de leur qualification professionnelle.

En tout les femmes dirigeantes sont moins que des hommes dirigeants, malgré le fait que les femmes prédominent dans la population active, ainsi que parmi les spécialistes. On peut constater que dans cinq branches les femmes dirigeantes sont le plus occupée (finances, industrie, commerce, media, transport) (Voir tab. 1).



Tab. 1. Effectifs dirigeants : Secteur d'activité en 2015 (%)

Source 1: La remarque – la Source: la conception personnelle sur la base de [2, p. 205].

Source 2: La remarque – la Source: la conception personnelle sur la base de [3]

En France l'évolution de l'âge des dirigeantes révèle une forte progression de l'accès à la direction des entreprises des femmes de 40 à 60 ans, avec une progression de plus de 4 points en dix ans.

Cette évolution traduit notamment la capacité d'un certain nombre de femmes en entreprise à parvenir à des fonctions dirigeantes après une période importante passée à grimper les échelons des entreprises. Mais la strate pour laquelle la proportion augmente le plus se situe entre 30 et 40 ans, passant de 12,1% à 18,2%. Cette évolution est très prometteuse car elle intègre un nombre croissant de femmes créatrices d'entreprises. Parallèlement, on s'aperçoit que les équipes dirigeantes mixtes se retrouvent dans toutes les strates d'âge, avec une progression remarquable pour les dirigeants de moins de 40 ans, qui traduit une adaptation et une modernité plus forte des jeunes dirigeants.

On trouve dans les régions du Sud ou du Sud-Ouest de la France une concentration supérieure de femmes dirigeantes par rapport à la population active féminine. Les poids régionaux respectifs des femmes et des dirigeantes dans leur population totale sont illustrés ci dessous.

En France et en Biélorussie les hommes comme les femmes citent d'abord la difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle (respectivement 25% et 27%) [2, 3].

En faisant la conclusion il faut dire qu'au terme de cette exploration de l'univers des femmes dirigeantes et de la mixité en entreprise, vient naturellement l'envie d'agir. En France la proportion de femmes dirigeantes au sein des entreprises de plus de dix salariés a progressé de manière très faible (à peine +1,2 point en dix ans). Certes, elle a plus fortement progressé au sein des entreprises de plus de 50 salariés qui connaissaient un vrai retard, mais le rattrapage reste lent et modeste. En revanche, l'ouverture de certains secteurs traditionnellement masculins (IAA, automobile, énergie, immobilier) aux femmes dirigeantes est un signe encourageant. Certaines régions sont également porteuses de dynamisme: les femmes dirigeantes sont plus représentées en Île-de-France, dans le Sud et le Sud-Ouest par rapport à leur place dans la population active.

En Biélorussie la représentation des femmes dirigeantes semble insuffisante. Cependant les plus grands problèmes sont, apparemment, dans la sphère privée. La société biélorusse reste traditionnelle parce que la femme biélorusse doit presque toujours cumuler la carrière avec les soucis de la famille.

Une fois en poste, les dirigeants, hommes et femmes, s'accordent en grande partie sur leurs motivations, leurs difficultés ou encore leur conception de la fonction. C'est le goût d'entreprendre et la recherche de l'épanouissement personnel qui sont les moteurs de l'accession au pouvoir des dirigeants, appuyés en cela par une motivation et un état d'esprit particuliers. Autre point de convergence, hommes et femmes parlent d'une même voix de la difficulté à concilier vie privée et vie professionnelle, autant en amont de leur prise de fonction qu'après. Ensemble, ils affichent le management, la prise de décision stratégique et le développement commercial comme les trois domaines qui ancrent leur fonction.

### **La liste de références**

1. Shan, Bo La communication interculturelle: ses fondements, les obstacles à son développement / B. Shan. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://communicationorganisation.revues.org/2928>. – Дата доступа: 19.03.2016.

2. Статистический ежегодник Республики Беларусь (Статистический сборник). – Мн.: УП Минстата «Главный вычислительный центр», 2015. – 607 с.

3. État des lieux de la place des femmes dirigeantes. Juin 2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.womenonbusiness.com/> – Дата доступа: 15.03.2016.