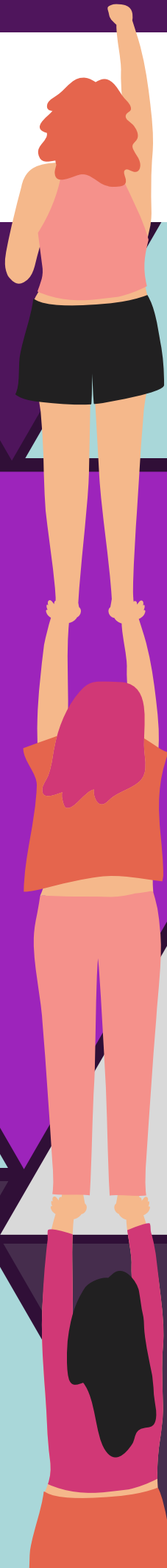




**FEMALE LEGENDS**

YOUTH INNOVATION & ENTREPRENEURSHIP



# *FLYie*

"Ne perdez pas une seule seconde. Avancez aussi vite que vous le pouvez, et foncez." -  
Rebecca Woodcock

**GUIDE D'APPRENTISSAGE  
SUR L'ÉDUCATION  
D'APRÈS DES MODÈLES D'INSPIRATION  
POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ  
DES SEXES DANS L'ESPRIT  
D'ENTREPRISE**

**2**



## Sommaire

- 2** A. Qu'est-ce que l'éducation d'après un modèle d'inspiration?
  - a. Définition de l'éducation d'après des modèles d'inspiration
  - b. Approche de l'éducation d'après modèle d'inspiration
  - c. Les objectifs et les avantages de l'éducation d'après modèle d'inspiration
  
- 9** B. Compétences entrepreneuriales
  - a. Quelles sont les principales compétences entrepreneuriales ?
  - b. Obstacles rencontrés par les femmes pour devenir entrepreneurs
  
- 20** C. Éducation d'après des modèles d'inspiration - meilleures pratiques
  
- 24** D. Biographies et courtes présentations du travail et de la vie de femmes célèbres dans l'entrepreneuriat
  
- 38** E. Idées d'activités basées sur l'éducation d'après modèles d'inspiration encourageant l'égalité des sexes dans l'esprit d'entreprise
  
- 41** Conclusion
- 42** Références

# A. Qu'est-ce que l'éducation d'après un modèle d'inspiration?

Un Guide d'apprentissage sur l'éducation d'après des modèles d'inspiration pour la promotion de l'égalité des sexes dans l'esprit d'entreprise a été développé, avec pour objectif principal de lutter contre les stéréotypes dans l'entrepreneuriat et de motiver les jeunes femmes et hommes par le biais de modèles à participer et à collaborer à l'entrepreneuriat. Dans ce chapitre, nous nous concentrerons sur la définition de l'éducation grâce à des modèles d'inspiration. Nous expliquerons qui est un modèle, si une telle approche est utilisée dans les pays partenaires et quels sont les avantages et les inconvénients d'une telle approche.

## a. Définition de l'éducation d'après des modèles d'inspiration

Pour définir cette approche, concentrons-nous d'abord sur la définition du modèle. Qui est un modèle d'inspiration? Qui peut en devenir un? Est-il important dans notre vie?

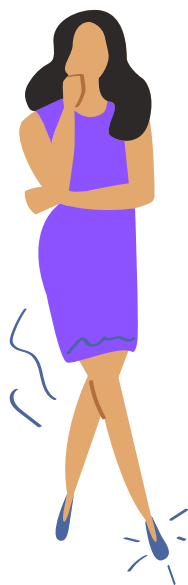
Le concept d'éducation d'après un modèle d'inspiration a été reconnu et promu par les philosophes grecs dans les discussions sur l'éducation et la scolarisation des enfants. Il a ensuite été salué tant par les érudits chrétiens du Moyen-Âge que par les penseurs de la Renaissance. Il est particulièrement important dans l'approche humaniste de l'éducation ainsi que dans les sciences spirituelles de nos jours. Le terme "role-model education" ("éducation par modèle d'inspiration") a été créé par Robert K. Merton au XXI<sup>e</sup> siècle. Il a déclaré que les individus se comparent à d'autres groupes de la société et aspirent à leur ressembler. À titre d'exemple, on peut citer les jeunes fans qui veulent imiter les athlètes ou les artistes professionnels (Gerald Holton, 2004).

Étant donné que le projet FLYIE se concentre sur la sphère de l'éducation à l'entrepreneuriat, la définition du terme "modèle d'inspiration" est tiré de la dernière édition du dictionnaire des affaires; un modèle est "un individu qui est admiré et vénéré par quelqu'un d'autre. Un modèle est quelqu'un à qui d'autres personnes aspirent à ressembler, que ce soit dans le présent ou dans l'avenir. Un modèle peut être quelqu'un que vous connaissez et avec qui vous interagissez régulièrement, ou quelqu'un que vous n'avez jamais rencontré, comme une célébrité. Les modèles les plus courants sont les acteurs connus, les personnalités publiques telles que les policiers ou les responsables politiques, les enseignants ou autres éducateurs, et les parents ou autres membres de la famille". (*Role model*. BusinessDictionary.com., consulté le 5 août 2020)

Un modèle est donc une personne qui donne le bon exemple aux autres, une personne qui est digne d'être suivie. C'est quelqu'un qui inspire les autres à agir par son comportement. Très souvent, c'est une personne qui, malgré de nombreuses difficultés, a réussi.



Souvent, pour les plus jeunes, un enseignant ou un parent est considéré comme un modèle, qui nous apprend comment faire face aux problèmes et nous donne le bon exemple. Un modèle peut devenir une personne célèbre qui, par exemple, fait don de son argent à une œuvre de bienfaisance et aide les autres sans aucun intérêt. Si quelqu'un se comporte mal, vous pouvez dire qu'il ou elle est un modèle négatif. Ci-dessous des exemples de certaines qualités que possèdent les modèles positifs et négatifs :



## Modèle positif

- Engagement envers la communauté
- Capacité à surmonter les obstacles
- Ensemble de valeurs claires
- Passion et capacité à inspirer

## Modèle négatif

- Comportement non éthique
- Insensible
- Attitudes non professionnelles
- Vue unidimensionnelle des patients**

Passons maintenant à la définition de l'éducation d'après modèle d'inspiration. Par opposition à l'éducation ordinaire, celle-ci n'a pas pour but de transmettre des connaissances et des informations. Son but est d'exposer le groupe cible à des attitudes, des modes de vie et des points de vue spécifiques. Cet outil éducatif est le plus souvent utilisé dans des environnements d'éducation non formelle, dans des groupes de jeunes, où l'éducateur de jeunes incarne les valeurs auxquelles il adhère (Rose, D. 2004). L'éducation d'après modèles devient de plus en plus populaire car elle comble le fossé entre l'idéal et la réalité. Les élèves se familiarisent avec la vie et les valeurs des enseignants, de sorte que le fossé entre la théorie et la pratique est comblé lorsque les concepts idéologiques deviennent réels aux yeux des élèves. Lorsqu'ils voient le type de valeurs que l'enseignant possède, ils les évaluent et les introduisent dans leur vie.

En cas d'approches différentes sur l'éducation d'après modèles d'inspiration, il est important de mentionner qu'il y a de nombreux programmes de soutien, notamment le mentorat, particulièrement populaire aujourd'hui. Il peut être un excellent outil pour le développement des étudiants jeunes et des adultes. Il consiste à créer une relation mentor-mentoré, qui vise à assurer le développement des deux parties. Dans ce cas, le mentoré bénéficie des connaissances et de l'expérience du mentor et peut être inspiré pour atteindre les objectifs de la vie (Rose, D. 2004).





Selon McCullough (2013),  
les modèles ont  
un impact positif sur  
le développement de la carrière  
lorsqu'ils :



Font preuve d'un niveau de performance élevé

Reflètent les objectifs de carrière actuels de l'individu et l'image qu'il a de lui-même

Offrent des possibilités d'acquérir de nouvelles aptitudes et compétences

Démontrent qu'il est possible d'obtenir des résultats professionnels exceptionnels



Font preuve de persévérance face aux obstacles

Inspirent aux gens des espoirs plus grands qu'ils ne l'auraient imaginé



Encouragent les stratégies et les actions visant à atteindre les objectifs de carrière souhaités

Offrent des opportunités pour une meilleure connaissance de soi.



En outre, les modèles sont également présentés par les médias sociaux, qui jouent un rôle important lorsqu'il s'agit de construire un soutien social (Vitak, J., Ellison, N.B., Steinfield, C. 2011). Il est impossible de nier l'influence que les personnalités publiques génèrent dans les médias sociaux. Les utilisateurs des plateformes populaires ont leurs propres modèles, qui peuvent influencer la création de leur perception du monde, par exemple en promouvant divers concepts qu'ils considèrent comme justes.

## b. Approche de l'éducation d'après modèle d'inspiration

Le projet FLYie est conçu pour faire ressortir le rôle important des femmes dans l'entrepreneuriat. Le rôle des femmes dans l'entrepreneuriat dépend de nombreux facteurs (notamment sociaux, culturels) et varie dans le monde entier. Des études menées par l'OCDE (voir graphique 1) ont montré qu'une femme sur dix est indépendante, contre un homme sur cinq. Le projet FLYie propose l'approche de l'éducation des modèles pour renforcer l'esprit d'entreprise féminin à travers l'Europe.

L'objectif de l'étude "Les modèles de rôle peuvent-ils encourager les femmes à sortir des sentiers battus et à devenir des entrepreneurs ? (OCDE, 2019) était de voir quels sont les facteurs qui encouragent les gens à devenir entrepreneurs et si les modèles de rôle peuvent les influencer.

L'étude révèle que le pourcentage de femmes et d'hommes qui ont admis avoir des modèles de rôle est presque le même (la différence est faible - 43% des hommes et 41% des femmes).



Graph 1. Source: <https://www.oecd.org/gender/data/can-role-models-encourage-woman-to-step-off-the-beaten-path-and-become-entrepreneurs.htm>

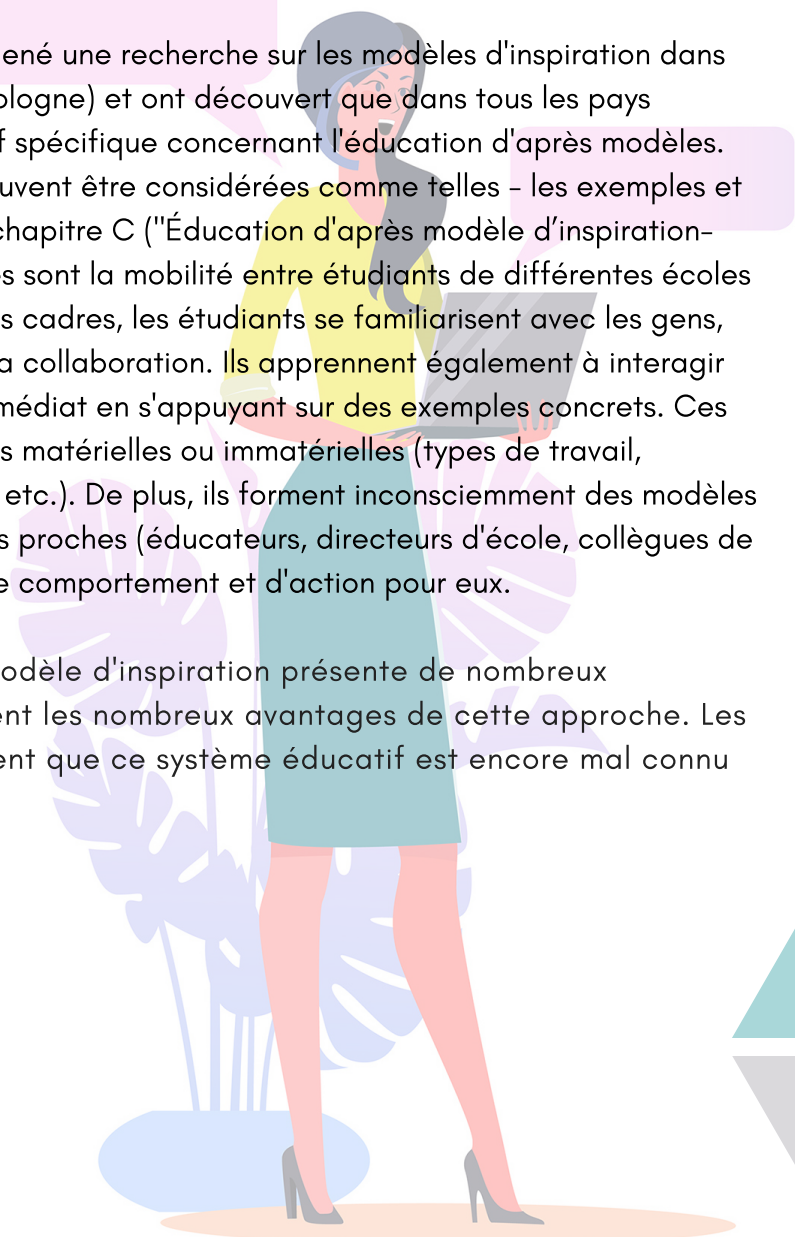


Il semble que les normes sociales et culturelles des différentes régions du monde influencent l'importance accordée aux modèles d'inspiration : plus de 50% des entrepreneurs et des femmes en Afrique subsaharienne et dans les pays d'Amérique latine et des Caraïbes ont déclaré avoir des modèles de rôle, tandis qu'en Europe de l'Est, c'est beaucoup moins fréquent (35% pour les hommes et 30% pour les femmes). Les femmes entrepreneurs qui travaillent dans des secteurs dominés par les hommes sont également plus susceptibles d'avoir des modèles masculins lorsqu'elles grandissent. Soutenir les femmes qui réussissent peut encourager les filles à envisager leur vie professionnelle différemment, à choisir l'entrepreneuriat comme carrière et à s'éloigner des stéréotypes courants concernant les professions féminines (OCDE, 2019).

En outre, les derniers résultats de l'enquête Facebook-OCDE-World Bank (décembre 2018, couvrant 95 pays) ont montré qu'en moyenne, près de la moitié des entrepreneurs interrogés avaient un modèle à l'adolescence.

Les quatre partenaires du projet FLYie ont mené une recherche sur les modèles d'inspiration dans leur contexte (Belgique, Chypre, Grèce et Pologne) et ont découvert que dans tous les pays partenaires, il n'existe pas de cadre éducatif spécifique concernant l'éducation d'après modèles. Cependant, il existe plusieurs actions qui peuvent être considérées comme telles - les exemples et les meilleures pratiques seront présentés au chapitre C ("Éducation d'après modèle d'inspiration-meilleures pratiques"). Certaines d'entre elles sont la mobilité entre étudiants de différentes écoles ou de différents pays, et les stages. Dans ces cadres, les étudiants se familiarisent avec les gens, les modes de travail, les comportements et la collaboration. Ils apprennent également à interagir avec les éléments de leur environnement immédiat en s'appuyant sur des exemples concrets. Ces éléments peuvent être des pratiques sociales matérielles ou immatérielles (types de travail, connaissances diverses, valeurs esthétiques, etc.). De plus, ils forment inconsciemment des modèles de comportement inspirés par des personnes proches (éducateurs, directeurs d'école, collègues de travail), illustrant des modèles spécifiques de comportement et d'action pour eux.

En résumé, une éducation basée sur un modèle d'inspiration présente de nombreux avantages. Les études disponibles montrent les nombreux avantages de cette approche. Les ateliers du projet FLYie montrent clairement que ce système éducatif est encore mal connu dans les pays partenaires.



### c. Les objectifs et les avantages de l'éducation d'après modèle d'inspiration

Selon la célèbre historienne Pamela Laird, le choix d'un modèle peut avoir un impact significatif sur les opportunités et les choix de carrière. Elle souligne également que les parents ont une influence significative sur les aspirations en matière d'éducation et de formation, sur l'épanouissement personnel et sur la carrière. Le choix du modèle peut se faire à partir de différents milieux sociaux et professionnels. Parfois, les individus ont choisi de suivre des chemins non standardisés pour découvrir leur véritable vocation. Leurs expériences peuvent servir d'exemple pour les jeunes qui cherchent leur place dans la société ou sont tentés de prendre des raccourcis (Laird, Pamela Walker, 2006).

Lorsque nous sommes jeunes, il y a toujours une personne que nous admirons et que nous prenons comme modèle. Généralement, il s'agit d'une personne de la famille (parent, frères et sœurs, cousins, etc.), nous observons son comportement et nous voulons lui ressembler. Il arrive souvent que nous le fassions inconsciemment, sans nous rendre compte de l'impact que ces personnes ont sur nous. Les modèles changent au fur et à mesure que nous grandissons, tout comme nos goûts et nos besoins. Il est très important d'avoir des modèles dans notre vie car ils influencent ce que nous faisons et comment nous nous comportons. Ils influencent nos actions et nous motivent à surmonter nos faiblesses.

Suivre un modèle d'inspiration peut nous motiver à nous améliorer et à atteindre nos objectifs. La plupart des artistes ou athlètes ont leurs propres modèles, qu'ils essaient d'imiter et qui les motivent à obtenir les meilleurs résultats. Nos modèles doivent nous motiver à relever les défis. Il vaut la peine de réfléchir et de choisir pour modèle une personne qui a elle-même fait face à de nombreux défis, mais qui les a surmontés et a prouvé qu'aucun obstacle ne peut les surmonter.

Ces modèles servent de guide pour nous aider à comprendre qui nous voulons être dans l'avenir. Nous pouvons apprendre beaucoup des modèles, voici les 5 avantages les plus importants d'avoir un modèle (Kudoswall, 2016) :

- En ayant un modèle d'inspiration, nous pouvons en apprendre davantage sur les qualités qui nous aideront à réussir - certaines qualités qui l'ont aidé à arriver là où il est aujourd'hui. En le regardant, nous pouvons voir quelles qualités il possède et essayer de les mettre en œuvre dans notre vie.
- Nous pouvons apprendre comment surmonter les obstacles - entendre qu'Oprah Winfrey a été licenciée en tant que journaliste nous rappelle que l'échec ne nous empêchera pas de réussir à l'avenir. Comprendre comment nos modèles ont surmonté les obstacles nous aidera à nous préparer à faire face à diverses difficultés.
- Nous avons quelqu'un qui nous inspire - cela vaut la peine d'avoir quelqu'un qui nous motive à agir. Regarder une personne qui a fait une différence dans le monde nous encouragera à faire de même.
- Nous apprendrons à tirer les leçons de nos erreurs - nous devons nous rappeler que personne n'est parfait, même pas le modèle que nous suivons, tout le monde fait des erreurs.





Cette approche peut également avoir ses inconvénients. Souvent, les personnes qui ont choisi leur modèle se comparent et s'identifient à lui, de sorte qu'elles peuvent penser qu'elles sont pires que lui si elle a réussi, mais ce n'est pas encore le cas.

Cela nous amène à renoncer, à douter de nos capacités. Nous devons être très prudents lorsque nous choisissons un modèle, mais surtout, ce doit être notre propre choix. Nous ne devons pas nous laisser convaincre que quelqu'un est parfait, et que nous devons le suivre. Nous devons choisir cette personne en fonction de nos croyances et de notre idéologie. Nous devons nous rappeler que le modèle ne sera pas toujours idéal, même les personnes célèbres qui ont aidé les autres à maintes reprises ont eu leurs défauts.

En résumé, dans la vie de chacun, il est important de savoir ce que nous voulons faire et ce que nous voulons atteindre, mais il est également important d'avoir une personne qui nous inspirera à agir et qui nous aidera à atteindre nos objectifs. N'oubliez pas qu'il n'est jamais trop tard pour trouver un modèle!



## B. Compétences entrepreneuriales

Dans ce chapitre, nous présenterons les compétences clés que les jeunes peuvent améliorer grâce à l'approche des modèles de rôle et les points critiques qui augmentent leur potentiel pour avoir de meilleures perspectives de carrière en tant qu'entrepreneurs. Pour ce faire, nous utiliserons le cadre des compétences entrepreneuriales développé par la Commission européenne. La structure EntreComp vise à décrire toutes les composantes des connaissances, des aptitudes et des attitudes qui peuvent former une vision commune de la compétence entrepreneuriale. Une fois ces compétences identifiées, l'objectif est de développer des outils et des méthodes appropriés et pertinents pour permettre le transfert de ces compétences aux citoyens européens. Nous attirerons également l'attention sur les obstacles et les contraintes auxquels les femmes sont confrontées au cours de leur carrière.

### a. Quelles sont les principales compétences entrepreneuriales ?

Au cours du projet FLYie, les partenaires du projet de Grèce, Chypre, Pologne et Belgique ont organisé des ateliers avec des jeunes femmes pour connaître leur point de vue sur l'approche de l'éducation des modèles. Les participantes à l'atelier ont convenu qu'il faut beaucoup de compétences pour faire d'une entreprise une entreprise prospère et ont donné beaucoup de compétences nécessaires à l'esprit d'entreprise, ce qui est intéressant, la plupart d'entre elles coïncidant avec le programme Entrecomp.

Nous avons identifié certaines compétences qu'il est pertinent d'améliorer pour les futurs entrepreneurs. Les résultats sont les suivants (les phrases et les compétences ont été tirées du programme d'EntreComp (Entrecomp, 2016)) :

- Motivation et persévérance - De nombreuses entreprises sont créées par la passion/les hobbies. La base des petites entreprises est la passion du fondateur. La source du succès est avant tout une bonne idée, du talent, beaucoup de travail et de la persévérance. Si un entrepreneur veut réussir en affaires, il doit compter sur un travail acharné. Lors de la création d'une entreprise, il vaut la peine de lire des articles sur des personnes qui ont réussi dans les affaires. Il n'est pas rare qu'ils investissent toutes leurs économies, risquant souvent tous leurs biens ou mettant en gage leur habitation pour développer leur entreprise. Les personnes qui ont rencontré divers obstacles sur leur chemin vers le succès peuvent être une bonne motivation et nous inciter à agir.

.....  
***“Le grand secret de la vie, c'est qu'il n'y a pas de secret. Quel que soit votre objectif. Vous pouvez y arriver si vous êtes prêt à travailler.”*** – Oprah Winfrey  
.....

- Conscience de soi et efficacité personnelle - Ces deux caractéristiques influencent la façon dont nous percevons nos compétences et dont nous pouvons les utiliser. Elles sont indissociables de la confiance en soi. La confiance en soi, c'est croire que l'on est bon dans ce que l'on fait et que l'on le fait bien. La confiance en soi vient de l'estime de soi et de la croyance en vos capacités. Certaines personnes ont cette caractéristique dès leur plus jeune âge, celles qui ne l'ont pas peuvent la développer et la maîtriser. Cette caractéristique est très importante dans les affaires, elle nous aidera à faire face à divers problèmes et à améliorer notre santé émotionnelle, bien que le développement de la confiance en soi implique beaucoup d'efforts, cela en vaut certainement la peine. De nombreuses personnes, surtout des femmes, ont une idée d'entreprise géniale, mais à cause du manque de confiance en soi, elles ont peur de la réaliser, malheureusement, le plus grand adversaire des femmes, c'est elles-mêmes.

.....  
***“La plus belle chose que vous pouvez porter, c'est la confiance.”*** - Blake Lively  
.....

- Planification et gestion - Les compétences en matière de planification et de gestion sont la capacité à organiser son temps de travail et celui des autres. Il s'agit également de la ponctualité, de la capacité à travailler sous la pression du temps et de la gestion de la vie privée/professionnelle. Ce sont des compétences très précieuses pour les dirigeants, les entrepreneurs et autres employeurs. Dans le cas de postes plus élevés, un employé gère non seulement son propre travail mais aussi le travail de ses subordonnés. Il est donc important de développer ces compétences afin de répartir correctement les tâches et les responsabilités, ce qui améliorera l'efficacité de l'entreprise. Si nous ne disposons pas de ces compétences, il vaut la peine de travailler avec quelqu'un qui les possède et, en suivant l'exemple de cette personne, nous apprendrons très vite à organiser correctement notre temps de travail et notre temps familial.

.....  
***“ Il faut autant d'énergie pour souhaiter que pour planifier.”*** -Eleanor Roosevelt  
.....

Mobiliser les autres - La mobilisation des autres est essentielle en cas de rassemblement de personnes et pour les inspirer. Un bon leadership est très important dans une entreprise, chaque entreprise a besoin d'un leader qui motivera les gens à travailler dur et immédiatement avec leur enthousiasme. Un bon leader est quelqu'un qui utilise son charisme pour atteindre les bons objectifs, introduit une atmosphère agréable dans l'entreprise, donne le bon exemple, n'utilise pas sa position dans l'entreprise, est ouvert aux suggestions et se développe constamment - Un leader peut très souvent devenir un modèle pour ses employés.





- Connaissances financières et économiques - Les connaissances financières et économiques sont liées aux ressources financières de l'entreprise. Une bonne gestion financière soutient la gestion stratégique et opérationnelle. En d'autres termes, il s'agit de la décision de financer les activités de l'entreprise. La tâche de base consiste à assurer la liquidité financière, c'est-à-dire la capacité à régler les passifs en permanence.



***“ L'argent, comme les émotions, est une chose que vous devez contrôler pour garder votre vie sur la bonne voie.”*** - Natasha Munson



- Repérer les opportunités - Pour réussir, vous devez rechercher de bonnes opportunités commerciales et être capable de voir le marché que vous pouvez remplir avec votre entreprise. Pour ce faire, vous devez avoir l'esprit ouvert et être capable de trouver des liens entre des concepts/processus/activités souvent incompatibles à première vue. Grâce à cette approche créative, vous pouvez réussir et créer de nouvelles choses innovantes, en vous épanouissant professionnellement.



***“ Les opportunités sont généralement déguisées en tâche difficile, donc la plupart des gens ne les reconnaissent pas.”*** - Ann Landers



- Créativité - La créativité est le processus par lequel de nouvelles idées et de nouveaux concepts sont créés. En pensant de manière créative, vous pouvez parvenir à des solutions originales et appropriées. La créativité est une caractéristique innée, mais il est très bon de la développer constamment.

***“ L'adulte créatif est l'enfant qui a survécu.”*** - Ursula Leguin



- Vision - La vision que vous vous ferez de la manière dont votre entreprise ou vous-même vous développerez est très importante. C'est un certain cadre et une certaine image de l'avenir que vous aurez à l'esprit et que vous voudrez réaliser. Quels que soient les obstacles et la nécessité de changer les moyens d'atteindre les objectifs, la vision vous rappelle les valeurs et les objectifs que vous aviez au début de notre voyage et ce qui vous a manqué pour y parvenir. La capacité à se visualiser et à visualiser vos réalisations futures est également importante. Elle vous permet de vous concentrer sur le processus de création de différents scénarios dans notre tête et soutient votre créativité. La clé ici, bien sûr, est de réaliser votre vision par des actions concrètes.

. . . . .  
**“La seule chose qui soit pire que d’être aveugle est d’avoir la vue et de ne pas avoir de vision.”** — Helen Keller

- Valorisation des idées - La capacité à évaluer vos idées et vos concepts est très importante. Une approche critique et la capacité à porter des jugements de fond plutôt que des jugements émotionnels sont la clé de l'innovation. Il est également bon d'évaluer l'utilité de vos idées et concepts en fonction de leur valeur sociale et pas seulement financière. En outre, cette compétence comprend également la capacité à valoriser les idées des autres et à les transformer et les adapter pour produire les meilleurs résultats.

. . . . .  
**“Les grands esprits discutent des idées. Les esprits moyens discutent d’événements. Les petits esprits discutent des gens.”** — Eleanor Roosevelt

- Pensée éthique et durable - L'éthique et la pensée durable sont des valeurs clés pour obtenir de bons résultats. Avec cette approche, en créant votre entreprise, vous répondez aux besoins de votre réalisation et aux besoins sociaux et globaux. Cela fait de votre entreprise une véritable valeur ajoutée et rend le monde meilleur. L'éthique vous permet également de créer une valeur ajoutée dans le respect des règles, des employés, de la loi et de la concurrence loyale. Il est très important de pouvoir regarder votre travail avec fierté et de vous sentir épanoui professionnellement.

. . . . .  
**“The needs of a society determine its ethics”** — Maya Angelou

- Mobilisation des ressources - Si vous voulez réaliser vos idées et vos concepts, vous devez disposer de ressources spécifiques pour y parvenir. Les gérer correctement et pouvoir les utiliser de manière optimale, en minimisant les coûts mais en assurant la meilleure qualité possible, est très important pour que votre entreprise soit bien perçue et que vous vous sentiez épanoui en livrant des produits dont vous êtes fier.



Pour pouvoir créer un produit, vous devez disposer d'équipements / de machines et de matériaux spécifiques. Pour les utiliser, vous aurez également besoin de connaissances et de compétences, par exemple techniques ou numériques pour les créer ou des compétences de gestion pour organiser leur stockage et leur gestion optimale.

.....  
***“ Vous n'avez pas été créé uniquement pour consommer des ressources, vous avez été mis sur cette Terre pour apporter une contribution.”*** -Mother Teresa

- .....
- Faire face à l'incertitude, à l'ambiguïté et au risque - Être entrepreneur, c'est en partie prendre constamment des risques et faire face à l'inconnu. Ce n'est pas parce qu'il est indispensable qu'il ne peut pas être minimisé. Une bonne gestion du risque vous permet de le garder en lieu sûr et vous aide à atteindre vos objectifs plus facilement. La gestion d'un risque en soi est, premièrement, la capacité à l'identifier et, deuxièmement, la capacité à mesurer et à estimer la valeur du risque. L'étape suivante de la gestion d'un risque consiste à pouvoir planifier une stratégie pour le minimiser et à réagir lorsqu'il se produit. La dernière compétence est le contrôle et la surveillance, qui nous donne la certitude que nous verrons le risque suffisamment tôt pour pouvoir réagir de manière appropriée. Dans un modèle idéal, nous sommes capables de bien surveiller le risque, mais en réalité, il y aura souvent des situations d'urgence et des situations inattendues auxquelles vous devrez réagir immédiatement. La capacité d'analyser rapidement et de garder votre sang froid est ici essentielle.

.....  
***“ Lorsque vous prenez des risques, vous apprenez qu'il y aura des moments où vous réussirez et des moments où vous échouerez, et les deux sont aussi importants l'un que l'autre.”*** - Ellen DeGeneres

.....

L'ensemble des compétences nécessaires pour réussir en tant qu'entrepreneur n'est pas basé sur le sexe, l'ensemble des compétences est le même pour les femmes et les hommes. Ce qui est différent, c'est que les femmes sont parfois obligées de tout faire par elles-mêmes pour faire leurs preuves et se sentent plus coupables que les hommes lorsque leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée n'est pas en ordre. Une autre chose assez remarquable est le doute de soi, qui est très important pour les femmes. Les barrières et les obstacles qu'elles rencontrent sur le marché du travail sont décrits dans le prochain sous-chapitre.

Nous vous invitons à prendre connaissance du dernier produit intellectuel de notre projet (IO3) "Guide sur l'éducation par le jeu et activités de promotion de l'égalité des sexes", qui couvre le thème de l'éducation par le jeu et inclut également ces compétences.



## **b. Obstacles rencontrés par les femmes pour devenir entrepreneurs**

Dans la section précédente, nous nous sommes familiarisés avec les compétences qui sont importantes pour le succès d'une entreprise mais, malgré le fait que la liste des compétences soit la même pour les hommes et les femmes, la proportion d'hommes créant ou lançant une entreprise et occupant des postes de direction est bien supérieure à la proportion de femmes. Pensons donc aux obstacles auxquels les femmes sont confrontées lorsqu'elles veulent créer une entreprise et s'épanouir professionnellement :

- **Équilibre entre vie professionnelle et vie privée**

Cette notion est apparue dans les années 1970, lorsque le temps de travail des femmes est devenu équivalent à celui des hommes (M. Mituła, 2016). Selon ce stéréotype, une femme n'est pas censée travailler et elle doit s'occuper de la maison alors que l'homme est censé être le chef de famille et gagner de l'argent. Ces stéréotypes limitent et imposent un rôle prédéterminé aux individus, ce qui réduit souvent les deux sexes. Le plus grand défi consiste bien sûr à équilibrer la carrière et la vie personnelle, ce qui se traduit souvent par une lutte contre les stéréotypes sociaux et les perceptions concernant la répartition des rôles, d'une part, et la capacité des femmes à devenir des entrepreneurs prospères, d'autre part. Une femme qui a déjà fondé une famille a beaucoup de devoirs liés aux travaux ménagers et à la maternité. La société a accepté que ce soit la femme qui soit responsable de ces tâches, il lui incombe donc de faire la plupart des travaux ménagers. Il arrive très souvent qu'une femme ayant des responsabilités domestiques et de garde d'enfants mette sa carrière au second plan parce qu'il est difficile de concilier ces deux choses. Il en résulte une stagnation au travail et un arrêt dans l'évolution de la carrière. Aujourd'hui, peu de femmes acceptent de sacrifier complètement leur carrière. Les femmes n'ont pas seulement l'intention d'être mères, elles veulent atteindre leur propre réussite professionnelle, il est donc important de chercher des solutions qui leur permettront de se réaliser et de répondre à leurs besoins. Concilier la maternité et le travail est une question difficile, mais le travail est une opportunité de développement personnel et d'épanouissement professionnel, ce qui est très important dans la vie.

### **Alors, comment concilier travail et vie privée ?**

La clé du succès est la planification, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée consiste à concilier le temps passé au travail et la détente. La clé est ici de bien organiser sa journée de travail et d'acquiescer grâce à cela un sentiment de satisfaction qui permettra de se couper complètement des affaires professionnelles et privées le soir (I. Firmanty, 2020).

Nuria Chinchilla, directrice du Centre international pour le travail et la famille, déclare : *"Nos nombreuses années de recherche montrent qu'il s'agit de "concilier" vie professionnelle et vie familiale, car nous considérons qu'il s'agit d'une attitude hostile aux réalités de l'autre, comme si elles étaient en conflit : si vous réussissez au travail, c'est mal à la maison.*





*En attendant, le travail et la maison peuvent s'enrichir mutuellement. Pour trouver un équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle, il faut d'abord s'occuper de soi-même et de la façon dont on vit son quotidien. Et le deuxième facteur - comment votre environnement peut vous aider".*

- **Discrimination à l'emploi**

En dépit de compétences similaires, le secteur de l'emploi est tout aussi discriminant envers les femmes. Le rôle et la perception d'une femme en tant qu'employée a changé ces dernières années. Le tableau de la perception du genre féminin par la société et de la conscience qu'ont les femmes de leurs besoins et de leurs aspirations a changé. Il est de plus en plus important pour les femmes de s'instruire, d'améliorer leurs qualifications et de réussir dans leur carrière. Les causes de la discrimination à l'égard des femmes sont fondées sur des facteurs culturels et sociaux ainsi que sur le comportement des organisations (A. Anagnostopulu, Forbes, 2019).

Plusieurs décennies se sont écoulées depuis l'émancipation des femmes, mais il existe encore de nombreuses situations dans lesquelles elles ne sont pas traitées sur un pied d'égalité avec les hommes. Le plus souvent, la discrimination se manifeste par des salaires inférieurs à ceux des hommes, par l'absence de possibilités de promotion à des postes plus élevés. Généralement, les employeurs, surtout les hommes, préfèrent n'engager que d'autres hommes, car ils "craignent" qu'une jeune femme ne tombe enceinte, ce qui entraîne des changements organisationnels et des coûts pour l'entreprise... Malheureusement, cette solidarité entre les femmes n'existe pas. Il est difficile de travailler dans une entreprise qui applique une telle politique, car les femmes doivent prouver qu'elles en valent la peine, travailler de plus en plus efficacement et faire moins d'erreurs pour être appréciées.

- **Obstacles et contraintes intérieures**

Les femmes ont souvent une faible estime de soi et ne croient pas en elles-mêmes et en leurs compétences, ces obstacles bloquent l'avancement professionnel. Souvent, les femmes ont peur de réussir et d'atteindre leurs objectifs, ce qui se traduit par la peur d'occuper des postes de direction, ainsi que par la peur d'exprimer leurs besoins (M. Dźwigoł - Barosz, 2016).

Même si certaines femmes ont une meilleure éducation que les hommes, elles sont confrontées à un manque de confiance plus important qui les affecte. Selon des recherches menées par des scientifiques américains - le psychologue Davic Dunning de l'Université Cornell et Joyce Ehrlinger de l'Université de l'État de Washington - les femmes plus que les hommes sont guidées par le bien commun et agissent de telle manière que tout l'environnement, les collègues ou l'organisation en bénéficient. Il en résulte qu'elles attachent une grande importance à l'amélioration de leurs compétences et à l'offre de quelque chose de précieux. Malheureusement, il arrive souvent qu'elles sous-estiment les compétences qu'elles possèdent déjà et évaluent très strictement leur préparation à une tâche spécifique, ce qui les conduit à démissionner de l'action.

Les femmes essaient de prouver qu'elles sont bonnes dans quelque chose en se formant constamment, mais malheureusement, elles manquent d'estime de soi et de conviction qu'elles sont bonnes dans quelque chose.

*"Dans la tête de chaque femme, la critique intérieure se bat contre la sage intérieure, mais malheureusement, cette dernière l'emporte trop souvent. Si nous cédon aux pensées "je ne peux pas le faire", "je ne suis pas faite pour ça", "je ne l'ai jamais fait"... , nous n'irons pas loin. Nos pensées façonnent nos émotions, et celles-ci influencent les actions que nous prenons ou ne prenons pas"* dit Beata Kapcewicz, entrepreneur, leader, experte en marques personnelles, co-fondatrice du groupe de capital Momentum Way.

Il est difficile de contrôler les pensées qui bloquent la femme, ce sont probablement des sentiments qui sont très profondément enracinés depuis l'enfance. Les femmes doivent prendre conscience de toutes les pensées négatives qui les bloquent et les remplacer par des croyances qui leur apportent un soutien. Les femmes observent souvent les autres et essaient de tirer des conclusions de leurs expériences et de les adapter à leur propre vie. Elles sont inspirées par les personnes qui partagent leurs réussites, il est donc important d'avoir un modèle qui les motivera et les soutiendra.

#### • **Attente sociale - Stéréotypes**

Les femmes qui décident de reporter ou de renoncer à leur projet de fonder une famille pour l'évolution de leur carrière sont souvent confrontées à un mauvais jugement. La société pense souvent qu'une femme devrait se concentrer principalement sur la famille et que la carrière professionnelle [Ld1] devrait être à l'arrière-plan. Cette approche est discriminatoire à l'égard des femmes qui se concentrent sur leur carrière parce qu'elles ne remplissent pas leur rôle dans la société. Malheureusement, même au XXI<sup>e</sup> siècle, de telles situations se produisent. K. Horney affirme que les attentes sociales envers les femmes sont représentées par l'idéal patriarcal de la féminité, qui limite la participation des femmes à la vie à la sphère étroite de l'érotisme et de la maternité (W.Wood, 2012).

De nos jours, les femmes surpassent souvent les hommes non seulement en termes de compétences, mais aussi en matière de communication. Elles prennent généralement moins de risques, mais sont orientées vers le dialogue et les relations, et fonctionnent donc très bien dans les négociations.

Dans la gestion moderne, les stéréotypes doivent être abolis, ce qui devrait ouvrir de nouvelles perspectives et opportunités aux femmes. Les femmes ont prouvé à maintes reprises qu'elles pouvaient réussir dans les affaires. Elles y sont parvenues en surmontant leurs faiblesses, leurs craintes et leurs frontières culturelles, en se libérant des stéréotypes. Au fil des ans, les femmes ont montré qu'il y a de la place dans les entreprises pour les femmes qui ont non seulement le besoin de survivre, mais aussi le désir de découvrir, de risquer, d'acquérir, d'apprendre constamment et de partager les résultats de leurs travaux. Les femmes d'affaires créent de nouvelles opportunités de développement pour les communautés locales et mondiales.

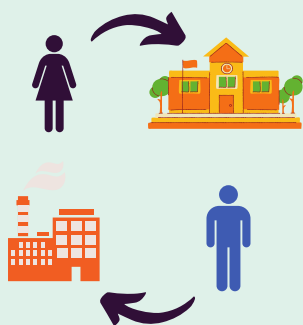




- **Ségrégation professionnelle**

La discrimination avant l'entrée sur le marché du travail consiste en une socialisation différente des garçons et des filles pour remplir les rôles sociaux qui leur sont assignés. Il existe également un écart entre les sexes en matière d'investissement dans le capital humain avant l'entrée sur le marché du travail, ce qui entraîne une ségrégation éducative. La qualification et la discrimination professionnelle se caractérisent par des restrictions dans l'accès à certaines professions et certains postes. La ségrégation professionnelle se manifeste dans deux dimensions :

## LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE SE MANIFESTE EN DEUX DIMENSIONS

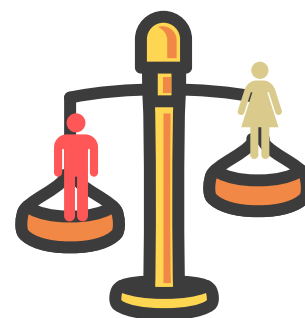


### APPROCHE HORIZONTALE

L'emploi de représentants d'un sexe dans des secteurs particuliers de l'économie. Cela se manifeste généralement par la féminisation d'industries moins prestigieuses sur le marché, moins bien rémunérées.

### APPROCHE VERTICALE

Se manifeste par le niveau inégal des femmes et des hommes employés selon les groupes professionnels et les postes. Cela se traduit par la masculinisation des groupes professionnels ou des postes de direction aux niveaux supérieurs.



## Phénomènes liés à la ségrégation professionnelle

### PLAFOND DE VERRE

un obstacle invisible à la progression de la carrière des femmes malgré des compétences comparables. Les niveaux hiérarchiques supérieurs ne sont pas accessibles



### MUR DE VERRE

Les femmes sont plus susceptibles d'occuper des postes auxiliaires, à un niveau inférieur ou exclue de certain secteur. Un obstacle invisible à la progression des femmes malgré des compétences comparables



Ces deux phénomènes sont stéréotypés, ce qui conduit à l'exclusion des femmes de la possibilité de remplir des rôles qui leur confèrent une position privilégiée.

Les obstacles décrits ci-dessus montrent qu'en dépit du droit des femmes à l'égalité de traitement sur le marché du travail, les hommes jouent toujours un rôle dominant. Bien que les changements juridiques aient eu lieu très rapidement, il faut beaucoup plus de temps pour changer l'attitude de la société à l'égard des femmes sur le marché du travail. Toutefois, ce qui importe également, c'est un changement de mentalité chez les femmes et les hommes, qui doivent aller au-delà des rôles et des stéréotypes qui leur sont imposés. Les femmes doivent être plus conscientes de leurs forces et de leur potentiel. Et s'encourager et se soutenir mutuellement. Toutes les femmes, en particulier les jeunes femmes qui viennent d'entrer sur le marché du travail, devraient être conscientes de tous ces obstacles et les surmonter.



# C. Éducation d'après des modèles d'inspiration - meilleures pratiques

En explorant les chiffres et les données présentés dans le Guide méthodologique (IO1), nous avons pu tirer la conclusion que dans les quatre pays du projet FLYie, il existe un écart significatif - à un degré plus ou moins important - entre l'entrepreneuriat féminin et le secteur de l'entrepreneuriat en général.

Il existe de nombreux programmes et pratiques dans le monde entier pour promouvoir l'égalité des sexes et l'approche de l'éducation des modèles de rôle. Les partenaires du projet ont mené des recherches dans leur pays et ont défini les meilleures pratiques dans leur pays :

## Belgique

- Egalité - La Fondation Wallonie-Bruxelles a un programme dédié à l'égalité des sexes. La Direction de l'égalité des chances travaille sur les questions d'égalité des sexes dans le cadre des compétences communautaires, c'est-à-dire les questions relatives à la personne et à l'utilisation de la langue (les sujets dits "personnalisables").



Ces sujets couvrent les secteurs suivants

- les différents niveaux et types d'éducation,
  - l'éducation,
  - la recherche scientifique,
  - la culture (musique, danse, arts du spectacle, formation continue, centres culturels, arts littéraires, patrimoine culturel, etc.),
  - la promotion de la santé,
  - les sports,
  - l'aide à la jeunesse,
  - l'audiovisuel et les médias.
- L'Université des Femmes se définit comme un laboratoire de recherche, d'enseignement et de réflexion féministe sur la condition de la femme. Ils organisent des formations, des ateliers, des événements, publient leurs recherches, des boîtes à outils, des activités. Elles favorisent la formation des femmes adultes pour leur permettre de contribuer à l'histoire et à la société. Leurs publications ne sont pas toutes disponibles gratuitement. Elles abordent de nombreuses questions sociales, mais elles entendent également aider les éducateurs à utiliser des modèles féminins dans leur pratique pédagogique en proposant des formations sur le féminisme.



- La ville de Bruxelles a publié sur son site web un ensemble d'initiatives et d'actions qui ont été organisées (principalement dans les écoles secondaires) pour s'attaquer au problème de l'inégalité et du harcèlement entre les sexes. Un atelier sur la promotion et la valorisation du travail des femmes dans le monde artistique et culturel, en particulier dans le secteur audiovisuel, a également été organisé à l'intention des étudiants universitaires. Les projets scolaires étaient souvent des projets artistiques avec des images ou des peintures pour sensibiliser les élèves.

Les bonnes pratiques en Belgique mettent en évidence le rôle des femmes et promeuvent l'égalité des sexes dans l'entrepreneuriat, bien que l'entrepreneuriat ne soit pas leur principal centre d'intérêt. Leur objectif est plus général dans le sens où elles encouragent l'utilisation de modèles féminins dans l'éducation et montrent ainsi des exemples de femmes entrepreneurs qui ont contribué à l'histoire. Le premier exemple est davantage axé sur la contribution des femmes au changement historique, tandis que le second vise à donner aux femmes d'aujourd'hui les moyens de devenir des participantes actives dans les domaines où les hommes sont généralement favorisés, tels que l'entrepreneuriat.

## Chypre

- La Cyprus Youth Organization [fr : Organisation de la jeunesse chypriote] a pris l'initiative européenne Erasmus + "*Réseau de modèles*", qui vise à promouvoir les valeurs européennes communes, telles que la démocratie, la solidarité et le respect des droits de l'homme, par la promotion de la vie et de l'action de personnes spécifiques (modèles d'inspiration), qui contribuent à promouvoir une société sans exclusions. L'initiative mise en œuvre à Chypre par le biais de l'initiative #LifeStories, qui vise à inspirer et à responsabiliser les jeunes en présentant la vie de personnes qui ont réussi dans leur vie, malgré les discriminations ou les défis auxquels elles ont été confrontées.
- L'initiative #LifeStories, qui s'est déroulée de juillet à décembre 2018, présente en particulier, à travers des présentations, des discours inspirants, des ateliers de musique, d'art, de yoga et de fitness, les histoires de ces modèles qui ont été sélectionnés en fonction de l'importance de leur travail et de leur contribution à l'intégration sociale des immigrants à Chypre.
- Depuis 2015, il existe un "programme pour le renforcement de l'entrepreneuriat féminin financé par le service gouvernemental et l'industrie des technologies (le ministère de l'énergie, du commerce, de l'industrie et du tourisme de la République de Chypre). Pour que ce programme soit plus efficace, il est important qu'il soit plus inclusif et plus visible pour les femmes qui s'y intéressent. Dans la déclaration de politique nationale pour l'écosystème entrepreneurial - un document stratégique du gouvernement sur l'entrepreneuriat - il y a une référence explicite sur la nécessité de renforcer l'entrepreneuriat féminin.





- ROLE MODELS - Ce programme vise à prévenir les abandons scolaires dus à l'ascendance ou au statut social et économique en présentant des modèles pertinents. Dans les descriptions des modèles sélectionnés, la promotion de leurs expériences personnelles et la façon dont ils ont réussi à atteindre leurs objectifs, inspirant les enfants et soulignant l'importance d'une éducation adéquate. L'objectif du programme est de promouvoir l'importance de l'éducation parmi les élèves, en les incitant à participer à des activités scolaires, en renforçant leur résilience et en les amenant à réfléchir aux difficultés qu'eux-mêmes et leurs camarades de classe peuvent rencontrer. Il s'adresse aux élèves de 5e et 6e année de l'enseignement primaire. En même temps, les enseignants assisteront à des formations pertinentes créées par les partenaires du projet.

- 100 MIRRORS. Ce programme permet, sur son site web, aux femmes entrepreneurs des pays participants de présenter leurs expériences, leurs compétences, leurs capacités, leurs limites et leurs difficultés.



- The Hellenic Association of Businesswomen in Greece [fr : Association hellénique des femmes d'affaires en Grèce] - (SEGE) est une organisation à but non lucratif qui s'adresse aux femmes entrepreneurs. La SEGE préside la Fédération des associations méditerranéennes de femmes d'affaires et est pionnière dans la création de fédérations correspondantes dans les Balkans et la mer Noire. Elle travaille avec des organisations sociales, professionnelles et non gouvernementales au niveau local et européen pour promouvoir les intérêts des femmes dans les affaires. Mais surtout, elle soutient ses membres de manière efficace et productive, plus de 650 à l'échelle nationale.

L'objectif principal des activités de SEGE est le suivant :

- aider les femmes entrepreneurs grecques à développer leurs entreprises et elles-mêmes,
- promouvoir l'esprit d'entreprise chez les femmes et les jeune
- améliorer et garantir leurs réalisations.



C'est le seul organisme en Grèce qui représente les femmes entrepreneurs et leur situation géographique. Les membres bénéficient de conseils professionnels, d'un réseau, d'une éthique et d'un soutien immobilier. Au niveau international, elle bénéficie d'une appréciation pour les services qu'elle offre et les événements internationaux.

Les exemples susmentionnés ne couvrent pas le rôle des femmes ni ne promeuvent l'égalité des sexes dans l'entrepreneuriat. Les concepts inclus pourraient cependant évoluer et promouvoir également l'égalité des sexes. Par exemple, *ROLE MODELS*, pourrait se concentrer davantage sur les raisons pour lesquelles les jeunes enfants et les femmes sont découragés de découvrir leurs forces et leurs talents distincts et de poursuivre leurs "rêves".





Grâce à la sélection de modèles appropriés, ils pourraient être encouragés à suivre des sujets à dominante masculine et à promouvoir la défense de l'égalité des sexes.

## Pologne



### AKTYWNA I NIEZALEŻNA

- *Aktywna i niezależna - program wsparcia przedsiębiorczości kobiet* [fr : Active et indépendante - programme de soutien à l'entrepreneuriat féminin]  
L'objectif du projet était de soutenir les femmes de la Voïvodie de Poméranie en leur accordant une subvention pour créer une entreprise (24 000 PLN), mais aussi d'offrir un soutien important dans le domaine du conseil ou de la formation (<https://grupaprofesja.com/projekty/aktywna-i-niezalezna-program-wsparcia-przedsiębiorczosci-kobiet/>).
- Programme d'égalité dans les affaires - les activités du projet se concentrent sur le développement de solutions pour les entreprises de taille moyenne qui peuvent transformer une entreprise en un lieu convivial et attrayant pour les employés actuels et nouveaux. L'offre du programme comprend :
  - Une formation pour acquérir des connaissances sur les dispositions légales relatives à l'égalité de traitement sur le lieu de travail,
  - Conseil d'affaire - soutien individuel,
  - Formation en ligne - éducation des employés à l'égalité de traitement sur le lieu de travail
  - Des outils tels que des films éducatifs, des programmes de formation à l'égalité, etc,
  - Des concours pour promouvoir les entreprises qui appliquent des solutions pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.
- Girls as Engineers and Girls Go Science! - [fr : Les filles en tant qu'ingénieurs et les filles en sciences !] - est un projet pionnier et en même temps le plus grand projet de promotion des facultés techniques, d'ingénierie et de sciences auprès des jeunes femmes en Pologne et en Europe centrale et orientale. L'idée du projet est née en 2006 et depuis lors, la popularité des universités techniques auprès des lycéens a considérablement augmenté.

Les exemples ci-dessus favorisent l'égalité des sexes dans l'entrepreneuriat. Ils visent davantage à inciter les autres à s'épanouir personnellement, à prendre le contrôle de leur propre vie et à vivre de manière à influencer la vie des gens. De plus, ils encouragent les autres à s'impliquer dans la vie sociale et à se considérer comme des membres actifs de la communauté.



## Autres bonnes pratiques pour promouvoir l'égalité des sexes et une approche éducative d'après modèle :

- BizStreet – village d'entreprises, à Tartu : Au cours de cet événement, des enfants d'Estonie participent à une simulation de jeu de rôle afin d'acquérir une expérience pratique et concrète de l'entrepreneuriat. Par le jeu, les enfants développent des compétences en matière de travail d'équipe et de communication et acquièrent des compétences financières pour leur vie quotidienne (Euronews, 2017)
- Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation économique des femmes sur la voie du développement durable : Développé par la Commission Economique des Nations Unies pour l'Europe (CEE-ONU) – Une brochure a été créée par le département "Genre et économie". Elle contient des exemples de stratégies et de politiques qui visent à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sur la voie du développement durable. Elle comprend également diverses discussions, programmes et actions en Europe de l'Est, dans le Caucase et en Asie centrale.  
[https://www.unece.org/fileadmin/DAM/publications/gender/PromotingGenderEquality\\_Brochure\\_EN\\_web.pdf](https://www.unece.org/fileadmin/DAM/publications/gender/PromotingGenderEquality_Brochure_EN_web.pdf)
- WHO'S SHE : jeu de table à deux joueurs sur les femmes courageuses qui ont changé le monde. D'Hatshepsut à Serena Williams. Découvrez leurs incroyables aventures ! Des illustrations astucieuses imprimées sur le tableau vous donnent un bref résumé de leur histoire. Devinez leur identité en posant des questions sur leurs réalisations, et non sur leur apparence, avec des questions comme : A-t-elle gagné un prix Nobel ? A-t-elle fait une découverte ? Était-elle une espionne ? Le jeu comprend 28 cartes biographiques remplies d'anecdotes amusantes et intéressantes sur l'histoire de leur vie



Source: <https://playeress.com/products/whos-she-the-game>

- *European Region Entrepreneurship Connection* – EFEB Network – Ce projet vise à développer un partenariat solide dans le développement de l'éducation, de la formation et des activités qui soutiennent l'entrepreneuriat des femmes dans l'entrepreneuriat social, l'éco-innovation et l'économie numérique. Le projet propose une formation, un encadrement et le développement des compétences entrepreneuriales des femmes.





# D. Biographies et courtes présentations du travail et de la vie de femmes célèbres dans l'entrepreneuriat

Pendant le projet FLYie, des ateliers ont été organisés. Dans chaque organisation, 5 jeunes femmes, en collaboration avec des experts des organisations, ont recherché et collecté des informations sur des personnalités féminines importantes dans le domaine de l'entrepreneuriat. Malheureusement, en raison de la pandémie de Covid-19, nous n'avons pas pu mener toutes les réunions physiques avec notre groupe cible. Pour cette raison, le consortium a décidé de mener un atelier en ligne. Les participants à l'atelier ont donné de nombreux exemples de femmes dans le domaine de l'entrepreneuriat, ils ont également donné des exemples de femmes entrepreneurs qui sont confrontées à des défis sociaux, économiques, culturels ou qui sont handicapées. Voici des exemples et de courtes biographies de femmes qui motivent nos participants :



**Nom :** Ewa Furgat

**Pays d'origine :** Pologne

**Nom de la compagnie :** Przestrzeń Kobiet

**Domaine :** Soutien aux femmes



**Activité principale de la société :** Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les sphères publiques et privées, lutter contre la discrimination à l'égard des femmes, notamment en raison de leur sexe et de leur orientation sexuelle, sensibiliser à l'histoire des femmes. La mise en œuvre de ces objectifs se fait par des méthodes d'éducation et de recherche, c'est-à-dire par l'organisation d'ateliers, l'édition de publications, la création de rapports et l'organisation de rencontres éducatives. La mission de la Fondation est de créer une société non discriminatoire, respectueuse des différences et ouverte à la diversité. Les principales valeurs de la fondation sont l'émancipation, l'autonomisation, la perspective féministe et l'intersectionnalité.

**Surtout connue pour/ plus grande réussite :** Éducatrice en matière de non-discrimination et d'égalité, co-fondatrice de la Fondation *Kobiet Przestrzeń*. Auteur de l'innovation sociale pour les jeunes filles sans travail atteintes du syndrome d'Asperger "Water Friendship". Lauréate du prix de la Fondation Polcul pour l'activité civique. Rédacteur en chef, entre autres, de cinq volumes de la publication *Krakowski Szlak Kobiet*. Elle est la présidente de la Route des femmes émancipatrices de Cracovie et du livre *Szlaki Kobiet*. Elle est la chef de file des sentiers des femmes émancipatrices en Pologne. Elle dirige le blog "Dziewczyna w spektrum".



**Son plus grand obstacle et comment elle l'a surmonté :** Elle a été diagnostiquée du syndrome d'Asperger à l'âge de 36 ans. Il lui a fallu beaucoup de temps pour s'habituer à cette information, d'abord elle l'a révélée à ses proches et ensuite seulement à d'autres personnes qu'elle a rencontrées. Elle admet avoir été mobilisée par sa fureur et son désaccord pour traiter différemment les personnes touchées par cette maladie. Ce fut le début de son aventure avec le blog.

**Citation :** "L'autisme est un modèle de développement moins typique. J'en parle en termes de diversité, pas de désordre".



**Nom :** Agnieszka Kramn

**Pays d'origine :** Pologne

**Nom de la compagnie / Nom de l'invention :** *Miejsce Kobiet*

**Domaine :** Soutien aux femmes



Activité principale de la société : *Miejsce Kobiet* est une communauté de femmes qui construisent leur vie selon leurs propres conditions, qui recherchent le bonheur et l'épanouissement au travail, dans la vie quotidienne et dans les relations.

*Miejsce Kobiet* a deux formes d'activité :

- La Fondation Miejsce Kobiet – réalise des projets gratuits pour les participants, qui sont financés par les partenaires
- Marque et entreprise Miejsce Kobiet – réalise des projets financés par les participants. Chaque projet rémunéré soutient l'activité de la fondation, un pourcentage des revenus est versé sur le compte de la fondation.

**Surtout connue pour/ plus grande réussite :** Initiatrice et co-fondatrice de la Miejsce Kobiet. Depuis 2003, elle travaille avec les femmes, en dirigeant des cercles de femmes, des ateliers, des projets sociaux. Elle est psychologue, formatrice, coach, professeur de psychothérapie et également superviseur.

**Motivation:** L'impulsion d'agir est venue d'une conversation avec une des femmes de la communauté qui lui a demandé : "Et après ? où mènent toutes les choses que je fais ?" Agnieszka a alors décidé que le monde a besoin de femmes qui connaissent leur pouvoir. Auparavant, elle dirigeait des ateliers et des projets pour les femmes depuis des années, mais elle voulait créer un lieu où les femmes se sentiraient à leur place et pourraient utiliser leur espace.

**Citation :** "Ma mission est d'enseigner aux femmes comment créer la vie selon leurs propres conditions et comment construire des réseaux de sororité dans les cercles féminins".



**Nom :** Stella Taka  
**Pays d'origine :** Grèce  
**Nom de la compagnie:** *Startbio*  
**Domaine:** Santé

**StArt·Bio**

**Activité principale de la société :** Centre de diagnostic des maladies et des agents pathogènes allergiques (virus/bactéries). *Startbio* est une entreprise innovante dans le domaine du diagnostic moléculaire. Son principal objectif est de développer des méthodes de diagnostic de pointe pour les maladies allergiques et les agents pathogènes qui provoquent l'anaphylaxie et l'exacerbation des maladies allergiques. L'entreprise s'attache à fournir aux médecins les bons outils pour diagnostiquer efficacement les maladies allergiques. Elle fournit des services dans le domaine du diagnostic, de la détection des agents pathogènes respiratoires ainsi que des services de biotechnologie, qui comprennent la conception et l'analyse de projets de recherche.

**Surtout connue pour/ plus grande réussite :** Stella Taka est chercheuse au département d'allergies de la deuxième clinique pédiatrique de la faculté de médecine de l'Université nationale et kapodistrienne d'Athènes (NKUA) depuis mai 2012. Au cours des six dernières années, elle s'est concentrée sur l'interaction entre le rhinovirus humain et le système immunitaire inné. Les deux dernières années, elle a commencé à étudier les modèles d'expression différentielle des miRNAs de l'hôte après une infection par un rhinovirus en tant que mécanismes de défense antiviraux grâce à des bourses de recherche postdoctorale de l'IKY (MIS 5001552) "Cibler les rhinovirus humains avec des microARN". Stella Taka a reçu quatre prix lors de congrès et est un membre actif de l'EAACI - l'Académie européenne d'allergie et d'immunologie cinématographique. De plus, Stella Taka est la fondatrice de la société *Startbio*. Ses activités de recherche se concentrent sur l'interaction entre le nasovirus humain et le système immunitaire congénital. Enfin, elle a été impliquée en tant que chercheuse principale dans cinq programmes européens différents : NANOMYC, MIDAS, PREDICTA, iFaam, CURE et a 22 articles évalués par des pairs (h-index 8) et plus de 174 citations <https://scholar.google.gr/citations?user=-afbbWQAAAAJ&hl=en>.

**Motivation :** Au cours de ses thèses diplômantes, elle a remarqué les lacunes dans la partie diagnostique et les besoins quotidiens des médecins de clinique. Elle a donc entrepris des recherches sur de nouvelles méthodes de diagnostic des allergies.

**Obstacles :** Stella Taka affirme que le manque de financement et le manque de programmes de recherche ont été deux obstacles majeurs qui auraient pu la conduire à rejoindre une équipe de recherche en Suisse. De plus, en Grèce, il n'y a pas de direction ou de mentorat de la part de l'entrepreneuriat dans les écoles universitaires comme la faculté de médecine. Malgré ces obstacles majeurs, Stella Taka est restée en Grèce et a fondé *Startbio* en 2017.



**Nom :** Anna Chlioura  
**Pays d'origine :** Grèce  
**Nom de la compagnie / Nom de l'invention :** Elektronio  
**Domaine :** Environnement



**Activité principale de la société :** *Elektronio* est une entreprise de technologie propre, qui crée des vélos électriques haut de gamme au design révolutionnaire. La devise d'*Elektronio* #reimagineyourvehicle est devenue virale et vise à impliquer les gens dans le développement de leur vélo et à apporter la mobilité durable à un tout nouveau public au-delà du cycliste traditionnel. En outre, *Elektronio* organise des voyages à vélo à Thessaloniki et dans d'autres régions.

**Surtout connue pour/ plus grande réussite :** Anna Chlioura est diplômée du département de journalisme et de communication de masse de l'université Aristote de Thessaloniki, avec une spécialisation dans les nouveaux médias de communication. Elle a été récompensée pour *Elektronio* dans plusieurs concours de création d'entreprise. Son entreprise a été l'un des demi-finalistes du concours de création d'entreprise 2016 du MIT Enterprise Forum of Greece.



**Nom :** Zoi Giavri  
**Pays d'origine :** Grèce  
**Nom de la compagnie / Nom de l'invention :** Advantis  
**Domaine :** Santé



**Activité principale de la société :** Société médicale qui propose une suite logicielle en ligne de pointe de post-traitement et de visualisation 3D - *Brainance*. Le logiciel traite trois types d'IRM avec une précision de 90% alors qu'auparavant la précision ne dépassait pas 65%. Les techniques d'imagerie par résonance magnétique (IRM) sont utilisées pour effectuer des tests de diagnostic. Elles fournissent des images détaillées de la structure et des cellules du corps humain par le biais de l'imagerie par diffusion d'atomes. L'IRM permet de diagnostiquer les altérations des tissus du corps humain, de détecter les dommages sur les neurones du cerveau et de scanner le corps à la recherche d'un cancer. *Brainance* permet de diagnostiquer plus précisément des maladies comme la sclérose en plaques et la maladie d'Alzheimer, qui nécessitent des tests très sophistiqués. Il est utilisé pour traiter 3 tests différents d'IRM du cerveau : IRM de diffusion, IRM de perfusion et IRM fonctionnelle.

**Surtout connue pour/ plus grande réussite :** Ingénieure en électricité et en informatique (Université technique nationale d'Athènes). Elle a obtenu un MSC en neurosciences informatiques et en neurobiologie à la faculté de médecine d'Athènes. Elle est la co-fondatrice, la directrice générale et la responsable de la recherche d'*Advantis Medical Imaging*. Elle a été sélectionnée parmi les 3 finalistes du prix "Rising Innovators" du Prix européen de l'innovation féminine 2018.



**Motivation:** Zoi Giavri a eu l'idée initiale du projet pendant ses études au NTUA. Elle a été enthousiasmée par la combinaison de l'ingénierie et de la médecine. Elle a commencé à travailler sur des modèles mathématiques qui s'appliquent aux images IRM et capturent les fibres nerveuses du cerveau. Elle voulait aider un médecin à étudier le cerveau de son patient. Elle voulait transformer les algorithmes qu'elle avait développés en un outil qui serait utilisé par les médecins.

**Citation :** "Je crois qu'un innovateur doit être persévérant et avoir la volonté de réaliser des choses même si elles semblent impossibles et il doit avoir la volonté de réaliser des choses même si elles semblent impossibles".



**Nom :** Xenia I. Loizidou

**Pays d'origine:** Chypre

**Nom de la compagnie / Nom de l'invention :** AKTI

**Domaine :** Environnement



**Activité principale de la société :** Le centre de projet et de recherche AKTI est une organisation non gouvernementale à but non lucratif. Elle a été fondée en 2000 par un groupe d'experts environnementaux. Elle a créé un vaste réseau d'associés et de bénévoles pour sensibiliser à l'environnement et promouvoir le développement durable.

**Surtout connue pour/ plus grande réussite :** Co-fondatrice d'ISOTECH Ltd, et de l'ONG AKTI Project and Research Centre. Elle a reçu de nombreux prix internationaux. En septembre, elle a été nommée ambassadrice de la côte méditerranéenne 2019. Elle a été l'une des premières scientifiques en Europe à comprendre le problème des déchets marins il y a 15 ans et à s'en occuper, ainsi que la question majeure du traitement des problèmes des zones côtières liés à l'altitude, au niveau de la mer et aux conditions météorologiques extrêmes. Elle a travaillé dans plus de 50 pays sur les mers du monde. Elle est très impliquée dans la société civile, à Chypre et en Europe, avec de nombreuses années d'activité bénévole et militante. Elle enseigne, donne des conférences, travaille sur le terrain, collecte des données, fait de la plongée. En 2016, elle a reçu le prestigieux prix "Iconic Women in Business Contributing to a Better World".

**Motivation :** Sa motivation et son objectif sont d'aider les jeunes à nouer des contacts, à organiser des programmes de coopération, à mettre en œuvre des solutions durables et à intégrer des concepts de développement inclusifs dans leur carrière, l'extraversion et l'innovation.

**Citation :** "Nous ne pouvons accepter aucune forme de violence".





**Nom :** Elisabeth Argyrou  
**Pays d'origine :** Chypre  
**Nom de la compagnie :** *Nashico Enterprises Ltd*  
**Domaine :** Environnement



**Activité principale de la société :** Une société chypriote qui met sur le marché des produits nouveaux et sains.

**Surtout connue pour/ plus grande réussite:** Jeune femme d'affaires dans le domaine du commerce, dominé par les hommes. Malgré son jeune âge et un domaine d'études complètement différent, Elizabeth Argyrou n'a pas hésité à faire preuve d'audace et à s'investir dans l'entreprise familiale. La lauréate du prix de la nouvelle femme chef d'entreprise, qu'elle a reçu lors des récents prix d'excellence des femmes érythréennes 2017, parle à "In Contact" de l'importance de ce prix, des difficultés qu'elle a rencontrées dans un domaine dominé par les hommes comme l'agriculture et le commerce, tout en envoyant le message que les femmes devraient oser et revendiquer leurs rêves professionnels.

**Son plus grand obstacle et comment elle l'a surmonté :** "En tant que femme, et surtout jeune femme dans le monde de l'agriculture et du commerce, dominé par les hommes, j'ai dû faire face à des préjugés et à des sous-estimations qui existent malheureusement encore aujourd'hui de la part de certains. Mais j'ai appris qu'avec la confiance en soi, on inspire confiance aux autres, et je sens que ce préjugé a commencé à diminuer. Le seul autre aspect du travail qui me rendait difficile au début était d'apprendre à bien gérer mon temps, puisque je suis constamment sur pied pour tout attraper".

**Citation :** "Il y a beaucoup de hauts et de bas et de déceptions jusqu'à ce que vous atteigniez votre objectif et il y aura toujours des problèmes. Il n'est pas facile d'adapter toute sa vie et son temps aux besoins de l'entreprise. Vous devez apprendre à gérer tous les aspects du travail car, au début, vous devrez peut-être tout faire. Écoutez les conseils d'autres personnes qui nous ont précédés et qui ont peut-être plus d'expérience, mais qui ont aussi confiance en vos propres connaissances et idées".



**Nom :** Geneviève Moreau  
**Pays d'origine :** Belgique  
**Nom de la compagnie :** *SiiN Scientific Institute for Intelligent Nutrition*  
**Domaine:** Santé



**Activité principale de la société :**

- Formation à la nutrition raisonnée ou à la nutrition intelligente pour les professionnels de la santé, les professionnels de la restauration,



- Adopter l'attitude IN au quotidien, c'est respecter notre santé et la planète. Diffusion d'informations sur la santé et la nutrition durables auprès du grand public lors de fêtes, conférences, salons, etc.
- Soutenir les restaurateurs dans leur démarche IN
- Aide l'industrie alimentaire à créer des produits qui sont bons pour notre santé et pour la protection de notre environnement.

**Surtout connue pour/ plus grande réussite :** Elle a développé une nutrition intelligente qui permet de mieux comprendre comment nous pensons, produisons et consommons la nourriture. Le système d'étiquetage nutritionnel intelligent engage les experts en nutrition et en médecine, les producteurs et les consommateurs tout au long de la chaîne alimentaire pour construire une nutrition saine et équilibrée pour la planète. Le modèle de nutrition intelligente est de plus en plus populaire dans toute l'Europe.

**Son plus grand obstacle et comment elle l'a surmonté :** Le fils de Geneviève a subi un choc anaphylactique. Inspirée tant sur le plan personnel que professionnel, Geneviève a commencé à investir du temps et des ressources pour devenir une experte en nutrition et acquérir une connaissance approfondie du lien entre la nutrition et la santé.



**Nom :** Geertrui Serneels

**Pays d'origine :** Belgique

**Nom de la compagnie / Nom de l'invention :** *Solentra*

**Domaine :** Pauvreté



**Activité principale de la société :** *Solentra* est une agrégation de Solidarité et Traumatisme, mais représente aussi l'espoir et les nouveaux rêves. *Solentra* est une organisation à but non lucratif et fait partie de *PAika*, l'unité psychiatrique de l'*UZ Brussel* (hôpital universitaire de Bruxelles) pour les enfants et les jeunes jusqu'à 18 ans. Ils diagnostiquent et traitent les enfants et jeunes adultes migrants qui ont fui leur propre pays à cause de la guerre. S'ils ont fui avec leur famille, ils les soignent également. Cela conduit souvent à des problèmes psycho traumatiques complexes et ces traumatismes liés à la guerre sont notre domaine d'expertise. Leur mission globale ? Rendre les soins de santé mentale plus accessibles et plus efficaces. Toujours et partout. Ils fonctionnent également comme une entreprise sociale. Ils considèrent la santé au sens large du terme, car la souffrance psychologique et les troubles mentaux ne sont pas seulement un attribut de l'individu seul. Ils sont aussi la somme de facteurs environnementaux et sociaux. Ce contexte joue un rôle crucial dans le bien-être de l'individu.

**Surtout connue pour/ plus grande réussite :** Geert a toujours pris une part active aux initiatives de bénévolat dans sa communauté. Pendant 7 ans, elle a étudié le droit avec pour mission de contribuer au développement de la justice.





Elle a été la première femme de son entreprise à Alcatel, Paris, à devenir chef de son département. À l'âge de 35 ans, elle a abandonné son travail et est devenue consultante pour son entreprise, tout en suivant une formation en psychologie. Après avoir terminé ses études de psychologie, elle a développé la méthodologie PACCT et une formation spécialisée et a rejoint d'importantes forces politiques, devenant ainsi un précurseur des soins psychiatriques culturellement sensibles en Belgique et en Europe.

**Motivation :** Le travail avec les réfugiés et les migrants a un grand impact sur Geert. Le fait de travailler avec des populations culturellement différentes lui permet de sortir du contexte de l'Europe occidentale et de réfléchir aux normes et à la culture individualistes. Elle estime que les migrants et les réfugiés apportent une valeur ajoutée non seulement économique mais aussi culturelle.

**Citation :** "Les réfugiés ne sont souvent pas intégrés dans notre société, alors que la connectivité est la base du bien-être"



**Nom :** Isabella Lenarduzzi

**Pays d'origine :** Belgique

**Nom de la compagnie / Nom de l'invention:** JUMP

**Domaine :** Environnement



**Activité principale de la société :** La principale entreprise sociale en Europe qui travaille avec des organisations pour plus de diversité, d'équilibre entre les sexes et d'inclusion afin de parvenir à une société égale et durable.

**Surtout connue pour/ plus grande réussite :** Isabella Lenarduzzi rassemble des femmes et des hommes pour créer une nouvelle économie, qui valorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les diverses pratiques de gestion, et réinvente ainsi ce que signifie réussir au travail et à la maison. D'abord en Belgique et en France, puis dans d'autres pays européens, Isabella est à l'origine de la création de sociétés multinationales, de leurs PDG et de leurs responsables des ressources humaines, ainsi que d'un vaste réseau de femmes professionnelles, modèles et championnes de sa vision. Isabella est une Ashoka Fellow depuis 2013. Les Ashoka Fellows sont des entrepreneurs sociaux de premier plan, reconnus pour leurs solutions innovantes aux problèmes sociaux et leur capacité à changer les schémas de la société.

**Motivation:** Isabella Lenarduzzi est un entrepreneur social depuis 35 ans. Ses domaines d'intérêt comprennent l'égalité des sexes, l'emploi, l'éducation, la formation, l'entrepreneuriat, l'innovation et les affaires publiques européennes. Elle est co-auteur de "Europee. 10 donne che fanno l'Europa" (Européen. 10 femmes qui construisent l'Europe).



**Citation :** "JUMP travaille avec les organisations et les individus pour réduire l'écart entre les femmes et les hommes au travail, obtenir des performances durables des entreprises et créer une société plus égalitaire."

**Nom :** Zineb Agoumi

**Pays d'origine :** France

**Nom de la compagnie / Nom de l'invention :** EzyGain

**Domaine :** Le handicap



**Activité principale de la société :** La mission d'EzyGain est de démocratiser l'utilisation des nouvelles technologies dans le domaine de la santé en créant des solutions adaptées à ce domaine spécifique

**Surtout connue pour/ plus grande réussite :** Elle a inventé un appareil de rééducation de la marche, peu encombrant et peu coûteux, qui sécurise les patients au niveau du bassin et surveille leurs progrès.

**Motivation :** En 2015, pendant ses études, la grand-mère de Zineb Agoumi est tombée malade et a eu des problèmes pour marcher. "Elle a fait plusieurs chutes à son domicile et est décédée la même année", se souvient Zineb. "Cela m'a motivé à développer un produit pour aider les gens à apprendre à marcher en toute sécurité".

**Citation :** "L'un des aspects de la vie d'entrepreneur est de vivre des montagnes russes émotionnelles constantes, des hauts et des bas, c'est un challenge mais c'est aussi excitant".



**Nom :** Sylke Hoehnel

**Pays d'origine:** Suisse

**Nom de la compagnie :** SUN bioscience

**Domaine :** Santé

SUNBIOSCIENCE

**Activité principale de la société :** Un dispositif matériel médical qui cultive des organoïdes, des mini-organes dérivés de cellules souches, pour fournir des tests personnalisés d'efficacité des médicaments.

**Surtout connue pour/ plus grande réussite :** Elle est surtout connue pour sa plus grande réussite : Sa société est née d'un projet parallèle auquel elle et Nathalie ont travaillé pour standardiser la fabrication d'organoïdes rétiniens, en collaboration avec l'hôpital ophtalmologique Jules Gonin de Lausanne. C'est là qu'elles ont commencé à développer leur technologie Gri3D. "C'était passionnant car c'était un projet délicat que nous avons mené parallèlement à notre doctorat sans même savoir s'il allait fonctionner", déclare Sylke. "Mais c'était aussi inspirant d'être si proche des besoins des médecins et des patients".

(<https://www.cartierwomensinitiative.com/candidate/sylke-hoehnel>).



**Motivation:** Sa motivation était l'insatisfaction du fait que beaucoup de recherches ne sont pas faites et finissent dans les tiroirs des universités.

**Citation :** "Nous avons fondé SUN bioscience pour être maîtres de nos propres idées et pour pouvoir prendre des décisions tout en respectant nos propres valeurs."



**Nom :** Enass Abo-Hamed

**Pays d'origine :** Palestine - UK

**Nom de la compagnie / Nom de l'invention :** H2GO Power

**Domaine :** Environnement



**Activité principale de la société :** Propose une méthode sûre de production et de stockage de l'hydrogène pour fournir une énergie mobile propre.

**Surtout connue pour/ plus grande réussite :** Cofondatrice de H2GO Power, dans le but de rendre l'énergie hydrogène plus propre plus accessible aux consommateurs.

**Motivation :** "Comme tout le monde devient de plus en plus dépendant de son appareil mobile, c'est un problème que beaucoup de gens partagent. 1,75 milliard de personnes dans le monde entier dépendent de leur téléphone portable. Lorsque la batterie est déchargée, c'est toujours un problème", explique Enass. En outre, les composants des batteries lithium-ion sont extraits et difficiles à recycler. "Les batteries actuelles qui sont produites en masse sont nocives pour l'environnement".

**Citation :** "Il y a peu de solutions existantes autour des technologies de l'hydrogène. Les gens réalisent que l'hydrogène a le potentiel pour alimenter efficacement les appareils électroniques".



**Nom:** Leonora O'Brien

**Pays d'origine:** Irlande

**Nom de la compagnie / Nom de l'invention:** Pharmapod

**Domaine :** Santé



**Activité principale de la société :** *Pharmapod* fournit aux pharmaciens une plate-forme basée sur le cloud pour enregistrer et signaler les effets indésirables des médicaments.

**Surtout connue pour/ plus grande réussite :** Leonora a travaillé dans le secteur pharmaceutique pendant plus de 20 ans. Elle est pharmacienne principale chez *Unicare* et consultante en gestion et développement pour la Société pharmaceutique d'Irlande. Elle a été la première femme en Irlande à être sélectionnée pour le programme "Entrepreneurial Winning Women leadership" et a déjà remporté le prix *Cartier Women's Initiative Award for Europe*. Elle est co-fondatrice et PDG de *Pharmapod*.



**Motivation** : L'objectif qu'elle veut atteindre est d'introduire la solution *Pharmapod* en Irlande et dans le monde entier. "La mise en place de systèmes sûrs pour prévenir les erreurs peut réduire la pression sur les ressources d'A&E et des hôpitaux. Cela permettrait d'améliorer la situation actuelle, des niveaux records de surpopulation dans les services d'urgence des hôpitaux et de patients attendant sur des chariots. Le fait de disposer de systèmes adéquats aide également les entreprises de soins de santé à éviter des litiges coûteux et à améliorer leurs normes générales de soins aux patients".

**Citation** : "Nous sommes différents parce que nous sommes dirigés de manière professionnelle. *Pharmapod* est développé par des pharmaciens pour les professionnels de la santé".



**Nom**: Cécile Réal

**Pays d'origine** : France

**Nom de la compagnie / Nom de l'invention** : Endodiag

**Domaine** : Femmes - Santé



**Activité principale de la société** : *Endodiag* développe des outils de diagnostic non invasif et de biopsie avancée pour lutter contre l'endométriose. "Notre mission est de changer radicalement la vie de millions de femmes en apportant de nouvelles solutions de diagnostic de l'endométriose".

**Surtout connue pour/ plus grande réussite** : Ingénieur biomédical et chef d'entreprise français. PDG et co-fondatrice d'*Endodiag*.

**Motivation** : La vision de Cécile et de son entreprise est de changer la vie de millions de femmes qui souffrent d'endométriose. Pour y parvenir, la société s'engage à un diagnostic plus précoce et plus facile et à une meilleure gestion de la maladie. *Endodiag* développe de nouvelles solutions de diagnostic de l'endométriose pour les professionnels de la santé.

**Citation** : Un diagnostic non invasif constituerait un progrès considérable", déclare Cécile, "en avançant le traitement de plusieurs années pour réduire la souffrance du patient".

**Nom** : Alice Yvonne Bëntinck



**Pays d'origine** : Royaume-Uni

**Nom de la compagnie / Nom de l'invention** : Code First Girls

**Domaine**: Femmes



**Activité principale de la société** : Organisation offrant des cours de programmation web gratuits pour les femmes à l'université. L'objectif principal de *Code First Girls* est de transformer la technologie en offrant aux femmes l'espace, les compétences et l'inspiration nécessaires pour devenir de futures dirigeantes. Jusqu'à présent, *Code First Girls* a enseigné à coder à plus de 17 000 femmes gratuitement.



**Surtout connue pour/ plus grande réussite :** Entrepreneure britannique, co-fondatrice d'*Entrepreneur First* et de *Code First Girls*. Alice finance des personnes ambitieuses d'Europe et d'Asie. Alice est favorable à ce que davantage de femmes entrent dans le domaine de la technologie. *Inspiring Fifty* l'a identifiée comme l'une des cinquante femmes les plus inspirantes dans le domaine technique européen en 2015.

**Motivation :** La motivation d'Alice est venue du constat que l'entrepreneuriat n'est pas considéré comme une option de carrière viable pour les personnes talentueuses et ambitieuses en Europe, contrairement à la *Silicon Valley*. C'est alors qu'elle a décidé de créer le *Clifford Entrepreneur First* avec son collègue.

**Citation :** "Au cours des dix dernières années, nous avons constaté un changement significatif dans la façon dont les employés pensent au travail et à quoi ressemble un lieu de travail idéal. Finalement, les entreprises ne devraient pas essayer d'être ce qu'elles ne sont pas. De nombreuses personnes veulent rejoindre une entreprise bien établie où elles ont des moyens clairs de progresser, où elles courent moins de risques et où la marque est bien connue. Mais les entreprises doivent réfléchir aux pratiques de travail modernes qu'elles peuvent adopter pour faire entrer leur culture dans le XXI<sup>e</sup> siècle".



**Nom :** Mette Lykke

**Pays d'origine :** Danemark

**Nom de la compagnie / Nom de l'invention :** Endomondo/Too good to go

**Domaine:** Environnement - Nutrition



Too Good To Go

**Activité principale de la société :** La start-up *Too Good To Go* lutte contre le gaspillage alimentaire, énorme problème mondial (des recherches montrent qu'un tiers de la nourriture produite est gaspillée). *Too Good To Go* permet d'acheter des surplus, des invendus dans les restaurants, les hôtels, etc. qui seraient normalement jetés.

**Surtout connue pour/ plus grande réussite :** Femme d'affaires danoise. Elle est actuellement PDG de la start-up de technologie alimentaire *Too Good To Go*. Elle est également entrepreneur et investisseur. Elle a été co-fondatrice et PDG d'*Endomondo*, qui a ensuite été reprise par *Under Armour*.

**Motivation :** L'idée d'entreprise est venue à l'improviste. Au cours du dîner, les fondateurs du restaurant ont constaté que tous les plats qui n'avaient pas été consommés étaient partis à la poubelle, même s'ils étaient encore propres à la consommation. Son équipe a décidé de créer un service qui mettrait en relation les gens du restaurant avec les restes à la fin de la journée.





L'idée s'est transformée en une application gratuite qui permet aux gens d'acheter des produits qui n'ont pas été vendus et qui seraient normalement jetés à la fin de la journée. En vous connectant à l'application, vous verrez tous les hôtels, restaurants ou boulangeries des environs de votre domicile, où vous pouvez acheter ces produits et les récupérer à temps.

**Citation :** "Pour être honnête, toutes les expériences aident, les mauvaises autant que les bonnes ! Pour construire quelque chose à partir de la base, il faut du temps, de la résilience, de la conviction et une équipe formidable. Cela peut être chaotique bien sûr, mais il faut avoir confiance dans la vision et c'est quelque chose qui est fondamental pour réussir".

**Nom :** Luz Rello

**Pays d'origine :** Espagne

**Nom de la compagnie / Nom de l'invention :** Change Dyslexia [an1]

**Domaine :** Le handicap



**Activité principale de la société :** L'objectif de *Change Dyslexia* est de donner à chacun l'accès à des tests et des exercices scientifiquement prouvés, quel que soit son statut social. *Change Dyslexia* utilise des jeux et des outils basés sur l'Intelligence Artificielle pour aider les personnes souffrant de troubles de l'apprentissage. Son entreprise vise à surmonter trois obstacles dans le monde :

- Le fait que la dyslexie n'est pas diagnostiquée et qu'elle est souvent appelée "trouble caché"
- Le fait que la plupart des gens ne savent pas qu'ils sont dyslexiques
- Obstacles socio-économiques

Grâce à cette entreprise, plus de 140 000 enfants dans 55 pays ont bénéficié du test disciplinaire gratuitement et plus de 250 enfants dans 15 écoles ont reçu des bourses de *Change Dyslexia*.

**Surtout connue pour/ plus grande réussite :** Fondatrice de Change Dyslexia, elle a développé une plateforme de dépistage et d'apprentissage en ligne qui détecte et traite la dyslexie.

**Son plus grand obstacle et comment elle l'a surmonté :** Son inspiration est venue du fait qu'elle a elle-même été confrontée à la dyslexie, mais que son professeur l'a diagnostiquée et traitée très tôt. Malgré les nombreux revers associés à la dyslexie, elle a obtenu un doctorat en informatique et une maîtrise en traitement du langage naturel. L'outil de dépistage qu'elle a mis au point est devenu le plus utilisé dans le monde hispanophone.

**Citation :** "Quand vous parlez de dyslexie, pensez aux enfants, ne pensez pas aux dyslexiques célèbres. Pensez aux enfants qui donnent tout ce qu'ils ont à l'école mais qui échouent quand même. Pensez aux enfants qui travaillent dur, qui font l'effort mais qui échouent néanmoins à l'école".



# E. Idées d'activités basées sur l'éducation d'après modèles d'inspiration encourageant l'égalité des sexes dans l'esprit d'entreprise

Au cours des ateliers organisés dans le cadre du projet FLYie, les participants ont été invités à donner leurs idées d'activités basées sur l'éducation d'après des modèles d'inspiration pour promouvoir l'égalité des sexes dans l'entrepreneuriat. De toutes les propositions des participants, nous avons recueilli les idées les plus intéressantes. Ces activités spécifiques basées sur l'éducation des modèles de rôle qui favorisent l'égalité des sexes dans l'entrepreneuriat sont présentées ci-dessous et sont faciles à mettre en œuvre en classe et à évaluer les résultats.

## **Activité 1**

**Titre :** Briser la glace

**Participants :** Jeunes filles et garçons / Femmes et hommes

**Objectif :** amener les participants à se connecter et à trouver des points communs

**Matériel :** un crayon et une feuille de papier

**Description de l'activité :** Dans un cercle, demandez aux participants de dessiner et d'esquisser sur une feuille de papier le contour de leur propre main. Demandez d'écrire 5 (dans chaque doigt) une qualité positive de la personne qui participe à l'atelier. Une fois que c'est fait, demandez aux participants de partager ce qu'ils ont écrit avec une explication à ce sujet. Cela aidera à comprendre la personnalité et à trouver des points communs [an].

**Durée :** 30 min

**Nombre de participants :** 5-10

## **Activité 2**

**Titre:** Montage photos " Modèle inspirant"

**Participants:** jeunes filles et femmes

**Objectif :** provoquer une réflexion chez les étudiants sur la nécessité des autorités et l'existence des autorités dans leur vie.

**Matériel :** internet, ordinateur portable ou PC, imprimante, stylos de couleur, colle, ciseaux, carton

**Description de l'activité :** Nous invitons les participants à rechercher sur Internet les femmes entrepreneurs qui les inspirent. Nous leur demandons d'imprimer des photos de leurs modèles, puis de les découper. Il est bon de trouver plus de 3 modèles chacun. Nous les laissons ensuite coller les photos sur le carton (un carton par participant) et écrire entre les caractéristiques que ces modèles ont et les faire se sentir plus puissants et inspirés. Les participants peuvent utiliser n'importe quelle couleur, taille de lettres, etc. afin de rendre leur collage attrayant et inspirant pour eux-mêmes.

**Durée :** 45min

**Nombre de participants :** 5-25



### **Activité 3**

**Titre :** Profil inspirant

**Participants :** jeunes filles et femmes

**Objectif :** susciter le désir d'imiter les qualités positives de l'autorité,

**Matériel :** smartphone, accès à Internet

**Description de l'activité :** Nous invitons les participants à trouver un modèle qui les inspire. Ensuite, les participants enregistrent une courte vidéo avec leur smartphone sur la femme qui les inspire et pourquoi ils pensent qu'elle est un bon modèle. Les vidéos peuvent être téléchargées dans les médias sociaux pour inspirer les autres.

**Durée :** 30min

**Nombre de participants :** 5-10



### **Activité 4**

**Titre:** Brainstorming

**Participants:** jeunes filles et garçons

**Objectif:** définir le modèle d'inspiration

**Matériel :** tableau blanc, papier, stylo

**Description de l'activité :** Le formateur écrit le concept de "modèle" sur le tableau blanc. Demandez aux participants d'indiquer leurs associations avec ce concept. Demandez aux participants de dessiner des idées tous ensemble ou individuellement, puis de les comparer entre les équipes. Tous les membres de l'équipe doivent collaborer pour créer un dessin d'équipe et le présenter ensuite au reste du groupe. Cette activité requiert des compétences en matière de communication, de présentation, de créativité et de collaboration.

**Durée de l'activité :** 15 minutes

**Participants :** 5-10

**Exemple:**



## **Activité 5**

**Titre** : Nous apprenons de nos erreurs

**Participants** : jeunes filles et garçons

**Objectif** : montrer que tout le monde dans la vie a déjà échoué, mais a quand même réussi

**Matériel** : papier, stylo, carton

**Description de l'activité** : Demandez aux participants de créer plusieurs scénarios, pour eux-mêmes ou pour d'autres, en considérant par exemple l'erreur/l'échec, ce qu'il aurait fallu faire pour ne pas échouer et finalement quel a été l'avantage d'échouer dans ce domaine/sujet particulier. Où pourraient-ils rencontrer une telle situation à l'avenir ? Les participants sont encouragés à être créatifs, à communiquer, à partager leurs idées et à donner des conseils.

**Durée** : 30 minutes

**Nombre de participants** : 10-20

## **Activité 6**

**Titre**: Atelier

**Participants** : Jeunes filles et garçons / Femmes et hommes

**Objectif** : promouvoir l'égalité des sexes

**Matériel** : projecteur, ordinateur portable ou PC, carton

**Description de l'activité** : Organiser un atelier sur l'égalité des sexes et discuter avec les participants de l'égalité des sexes dans la communauté. Vous pouvez présenter aux participants une vidéo sur les modèles inspirants, par exemple : <https://www.youtube.com/watch?v=kZfEFzf4Jec>

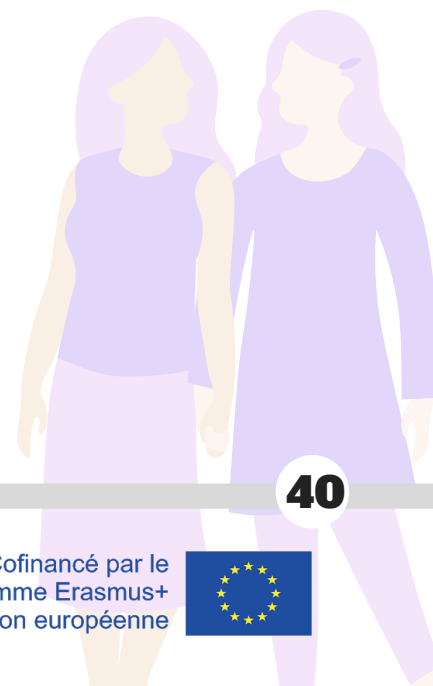
Demandez ensuite aux participants : Qui vous inspire et pourquoi ?

**Durée** : 1h

**Nombre de participants** : illimité

## **Autres idées pour impliquer l'approche de l'éducation sur base de modèles inspirants dans différents secteurs :**

- Inclure des exemples de modèles féminins provenant de différents secteurs (entrepreneurs sociaux, TIC, STEM) et de différents milieux culturels, sociaux et géographiques dans de nombreux contextes, par exemple à l'école, au travail, à l'université, chez le dentiste, dans une entreprise sociale, etc. Il sera utile pour les hommes et les femmes d'entendre ou de voir des modèles des deux sexes dans n'importe quel secteur de la vie.



- Modifier les règles du jeu pour qu'elles deviennent plus égales ou inégales. Un exemple très intéressant est cette vidéo <https://www.youtube.com/watch?v=CHIsAvSVRpK> où les règles du *Monopoly* ont changé en donnant des rôles aux enfants et en les discriminant en fonction de leur sexe, de leur handicap, de leur couleur, etc. Des changements similaires peuvent être mis en œuvre dans d'autres jeux afin de discuter de l'inégalité. D'autre part, vous pouvez créer un atelier sur la façon dont les règles de certains jeux peuvent changer afin d'illustrer le pouvoir des femmes et des hommes. Les *cartes de la Reine* dans la vidéo suivante en sont un exemple <https://www.facebook.com/watch/?v=520265802180420&extid=iotLSLpJZtfEv8RC>
- Simulations de différents rôles dans une entreprise ou simulation de diverses interactions entre l'entrepreneur et d'autres parties prenantes - Cette méthode comprend : Jeux de rôle, jeux d'entreprise et simulations, observation des expériences des autres, études de cas et expérimentation sur le lieu de travail. Les simulations favorisent l'apprentissage actif par l'expérience, en donnant aux participants davantage d'occasions d'expérimenter.

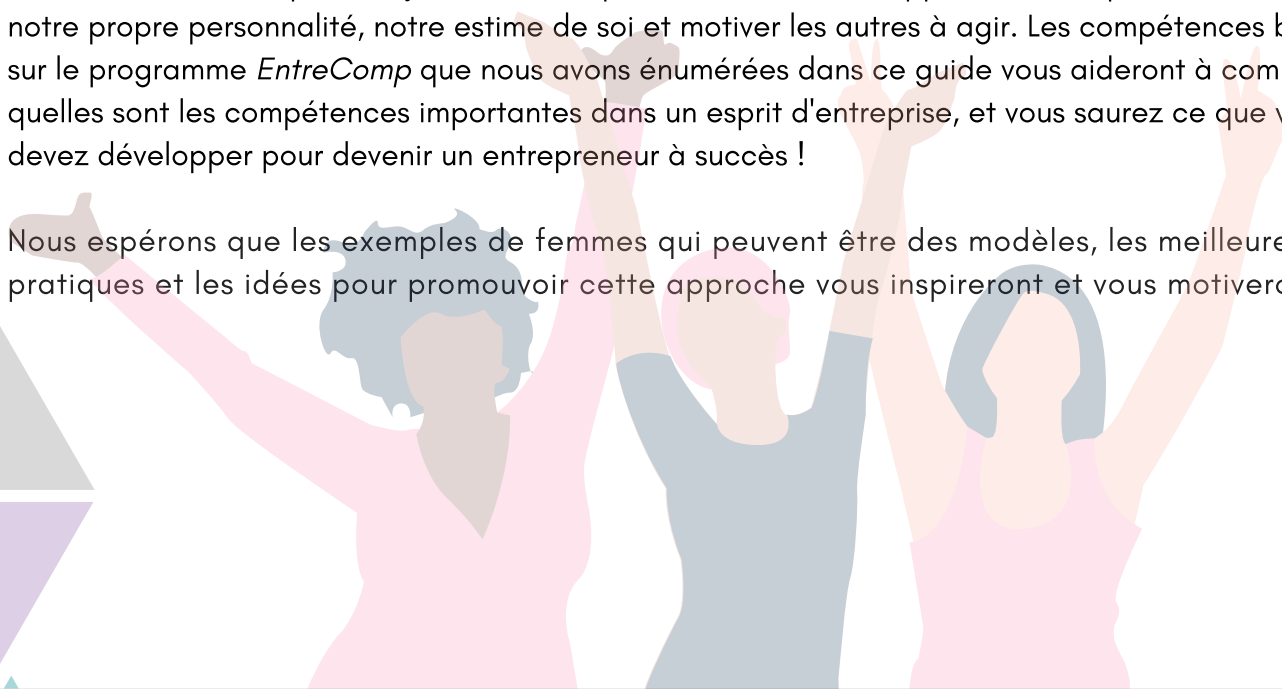


## Conclusion

Ce guide a été élaboré avec pour principaux objectifs de lutter contre les stéréotypes dans l'entrepreneuriat et de motiver les jeunes femmes et hommes, par le biais de modèles d'inspiration, à participer et à collaborer à l'entrepreneuriat.

Bien qu'il existe de nombreux programmes qui soutiennent l'éducation sur base de modèles inspirants, celle-ci n'est pas encore aussi populaire d'un pays partenaires à l'autre, mais elle constitue une excellente occasion pour les jeunes de s'inspirer. Grâce à cette approche, nous pouvons développer notre propre personnalité, notre estime de soi et motiver les autres à agir. Les compétences basées sur le programme *EntreComp* que nous avons énumérées dans ce guide vous aideront à comprendre quelles sont les compétences importantes dans un esprit d'entreprise, et vous saurez ce que vous devez développer pour devenir un entrepreneur à succès !

Nous espérons que les exemples de femmes qui peuvent être des modèles, les meilleures pratiques et les idées pour promouvoir cette approche vous inspireront et vous motiveront !





## Références :

- A. Anagnostopulu, *Porozmawiajmy jak równy z (nie)równym*. Forbes, 2019.
- Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., & Van den Brande, G., *EntreComp: The entrepreneurship competence framework*. Luxembourg: Publication Office of the European Union. 10, 593884, 2016.
- BusinessDictionary.com, website: <http://www.businessdictionary.com/definition/role-model.html>, Retrieved August 05, 2020.
- Dąbrowska E. *Jak przełamać stereotypy*. „Harvard Business Review Polska”, 2014.
- Gerald Holton, "Robert K. Merton - Biographical Memoirs" (PDF). *Proceedings of the American Philosophical Society*. 148 (4): 506-517. Archived from the original (PDF) on 2007-08-11. Retrieved 2007-08-07. "He developed a theory of the reference group (i.e., the group to which individuals compare themselves, which is not necessarily a group to which those individuals belong), and elaborated on the concepts of in-group and out-group.", 2004.
- I. Firmaty, *Article: Work Life Balance - Jak świadomie wykorzystać swój rytm pracy?*, 2020.
- Laird, Pamela Walker. *Networking and Success since Benjamin Franklin*, 2006.
- M. Bacigalupo, P. Kampylis, Y. Punie, G. Van den Brande, *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*, 2016
- M. Dźwigoł-Barosz, *Wpływ kobiet na biznes*, 2006.
- M. Mituła, *Article: Życie zgodnie z zasadą work - life balance*, 2016.
- *Role models, Promoting Common Values*, 2019.
- Rose, D. 'The potential of role-model education, *The encyclopedia of pedagogy and informal education*. [<https://infed.org/mobi/the-potential-of-role-model-education/>], 2004.
- Vitak, J., Ellison, N.B., Steinfield, C.: *The ties that bond: re-examining the relationship between Facebook use and bonding social capital*. In: *Proceedings of the 44th Hawaii International Conference on System Sciences*, pp. 1-10, doi:10.1109/HICSS.2011.435, 2011.
- W. Wood, *Social role theory*, 2012

## Liens :

- <https://www.oecd.org/gender/data/can-role-models-encourage-woman-to-step-off-the-beaten-path-and-become-entrepreneurs.htm>
- <https://www.euronews.com/2017/11/03/becoming-an-entrepreneur-child-pla>
- <https://infed.org/mobi/the-potential-of-role-model-education>
- <https://www.forbes.pl/biznes/dyskryminacja-ze-względu-na-plec-w-miejscu-pracy-czy-kobiety-maja-swiadomosc-lamania/49zezrm>
- <https://oko.press/kobiety-sa-lepiej-wykształcone-mezczyzn-zapraszaja-mediow-apel-o-rowny-dostep-kobiet-mezczyzn-mediow/>
- <https://kudoswall.com/index.php/easyblog/entry/5-reasons-you-need-a-role-model> - 5 Reasons You Need A Role Model





Guide d'apprentissage sur l'éducation d'après des modèles d'inspiration pour la promotion de l'égalité des sexes dans l'école et entreprise  
© The Gender Equality Trust, 2020. Tous droits réservés. <https://www.gender-equality.org/>  
Projet financé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne

Le projet FLYie a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

Cofinancé par le  
programme Erasmus+  
de l'Union européenne

