

Genre, entrepreneuriat et légitimité : une tension persistante

Auteur : Spitali, Laetitia

Promoteur(s) : Le Gagneur, Marianne

Faculté : Faculté des Sciences Sociales

Diplôme : Master en sciences du travail, à finalité approfondie

Année académique : 2024-2025

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/24086>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

NOM : Spitali

Prénom : Laetitia

Matricule : s2307105

Filière d'études : Master en Sciences du Travail à finalité approfondie, 120 crédits

Mémoire

Genre, entrepreneuriat et légitimité : une tension persistante

Promotrice : Madame Marianne Le Gagneur

Lecteur·rice·s : Monsieur Noé Hiernaux

Madame Orane Kevers

Mémoire présenté par Laetitia Spitali
en vue de l'obtention du grade de Master en Sciences du travail à finalité approfondie.

Remerciements

Au travers de ces quelques lignes, je tiens à exprimer ma profonde gratitude à toutes les personnes qui ont contribué, de près ou de loin, à la réalisation de ce mémoire.

Je remercie tout particulièrement Madame Marianne Le Gagneur, ma promotrice de mémoire, pour son encadrement, sa disponibilité, sa bienveillance, ses conseils et ses encouragements tout au long de ce travail.

Je tiens aussi à adresser mes remerciements à Monsieur Noé Hiernaux, mon lecteur, pour le temps consacré à l'évaluation de mon travail, ainsi que pour ses observations pertinentes et constructives.

Je souhaite également remercier l'IFAPME pour m'avoir accueillie dans le cadre de cette enquête. Merci à Orane Kevers pour sa collaboration, son soutien logistique et pour avoir facilité l'accès aux informations nécessaires à l'élaboration de ce travail.

Je remercie également toutes les femmes qui ont pris part à mon projet et m'ont raconté une partie de leur histoire. Leurs témoignages sincères et leurs ouvertures m'ont profondément touchée, et ce travail n'aurait pas été le même sans leur contribution.

Enfin, je remercie aussi mes proches, qui m'ont soutenue tout au long de ce parcours. Leurs encouragements et leur compréhension m'ont permis d'aller au bout de ce projet.

<i>Table des matières</i>

Remerciements	3
Introduction	6
Contextualisation.....	7
L'entrepreneuriat : une parité toujours pas atteinte	7
Des dispositifs d'accompagnement en expansion	7
L'accès au financement des entrepreneuses	8
Des secteurs d'activité contrastés.....	10
Chapitre 1 : Revue de littérature.....	11
1.1. Les transformations du marché du travail et l'essor de l'entrepreneuriat féminin.....	11
1.1.1. La socialisation de genre	11
1.1.2. La féminisation du marché du travail	13
1.1.3. Segmentation du marché du travail	15
1.1.4. Les discriminations directes et indirectes	18
1.1.5. Les rapports sociaux dans la sphère professionnelle	19
1.2. Les freins persistants rencontrés par les femmes entrepreneures.....	21
1.2.1. Le syndrome de l'imposteur et la menace du stéréotype : entre intériorisation des normes et performances contraintes	21
1.2.2. Le poids des stéréotypes et des attentes genrées.....	23
1.2.3. La charge mentale et la conciliation travail-famille	24
Chapitre 2 : Méthodologie.....	27
2.1. Construction de la problématique	27
2.2. Type de recherche et déroulement des entretiens	28
2.3. Tableau descriptif des participantes.....	29
2.4. Limites de la recherche.....	30
Chapitre 3 : Partie empirique.....	31
3.1. Mise à plat.....	31
Thème 1 : Le parcours entrepreneurial.....	31

Thème 2 : La perception des dispositifs de soutien JMMB et SAACE.....	32
Thème 3 : Le rôle des stéréotypes et les dynamiques de genre	33
3.2. Analyse des données empiriques	36
3.2.1. Analyse de la première hypothèse : un discours de progrès	36
3.2.2. Analyse de la deuxième hypothèse : une légitimation reposant sur un surinvestissement individuel.....	39
3.2.3. Analyse de la troisième hypothèse : des inégalités résistantes aux changements.....	41
3.2.4. Tentative de réponse à la question de recherche.....	43
3.3. Discussion.....	45
3.3.1. Une plus -value réelle mais partielle des dispositifs d'accompagnement.....	45
3.3.2. Pistes d'amélioration : vers des dispositifs plus inclusifs et transformateurs	46
3.3.3. Limites et perspectives de la recherche	46
Conclusion.....	48
Bibliographie.....	51
Index.....	55
Annexes.....	56
Annexe 1 : Guide d'entretien à destination des porteuses de projets	56
Annexe 2 : Guide d'entretien à destination des formatrices IFAPME	58
Annexe 3 : Tableau récapitulatif des porteuses de projet interrogées.....	60

Introduction

Malgré l'accès accru des femmes au travail salarié au fil du XX^e siècle, le marché de l'emploi est loin d'être égalitaire. La Belgique n'échappe pas à ce constat. En 2024, le taux d'emploi s'élève à 68 % chez les femmes contre 76,7 % chez les hommes. De plus, 43 % des femmes occupent un emploi à temps partiel, contre seulement 12 % des hommes (Statbel, n.d.). L'écart salarial reste également une réalité, avec une différence de près de 10 % entre les salaires des femmes et des hommes à temps plein (Statbel, n.d.). Enfin, les femmes restent sous-représentées dans le travail indépendant, ne représentant qu'environ 36 % (SPF Economie, n.d.). Dans ce contexte, l'entrepreneuriat féminin est aujourd'hui largement encouragé et soutenu par divers dispositifs institutionnels et associatifs. En Belgique, des structures telles que les SAACE et l'IFAPME jouent un rôle clé dans l'accompagnement des femmes entrepreneures. Par ailleurs, les médias et les politiques publiques mettent en avant une représentation positive de l'entrepreneuriat féminin, donnant l'image d'un domaine de plus en plus accessible et égalitaire. Toutefois, cette vision optimiste contraste avec la réalité du terrain.

Interpellées par ce paradoxe, nous avons souhaité adopter une perspective d'analyse croisant le genre et l'entrepreneuriat. Pourquoi observe-t-on une majorité de femmes et une minorité d'hommes dans ces dispositifs d'accompagnement ? Qu'est-ce qui rend ces structures particulièrement attractives pour les futures entrepreneuses ? Et surtout, dans quelle mesure ces dispositifs permettent-ils réellement de surmonter les obstacles spécifiques que rencontrent les femmes dans leur parcours entrepreneurial ?

Cette recherche poursuit un double objectif. D'une part, elle vise à comprendre les motivations des femmes à se tourner vers des structures comme l'IFAPME ou les SAACE lorsqu'elles souhaitent entreprendre. D'autre part, elle analyse leurs expériences entrepreneuriales afin d'identifier les freins persistants et de confronter les discours dominants à la réalité vécue. Pour cela, nous avons adopté une approche qualitative et mené plusieurs entretiens individuels avec des porteuses de projet ainsi que des professionnelles du coaching à la création d'entreprise. Cette méthodologie nous permet d'examiner les obstacles majeurs auxquels les entrepreneures sont confrontées et d'explorer leurs stratégies d'adaptation.

La suite de ce mémoire est structurée en trois parties. Nous commençons par une mise en contexte de l'entrepreneuriat féminin et des dispositifs de soutien en Belgique, nous définirons également différents concepts clés tels que le genre et les stéréotypes qui influencent les parcours entrepreneuriaux des femmes. Ensuite, nous détaillons notre méthodologie et présentons l'échantillon des participantes à la recherche. À travers l'analyse des témoignages recueillis, nous mettons en lumière les obstacles et les inégalités persistantes dans l'entrepreneuriat féminin. Pour terminer, nous déterminons les avantages des dispositifs d'accompagnement et nous formulons des pistes d'amélioration pour mieux intégrer la dimension du genre et renforcer le soutien aux femmes entrepreneures.

L'entrepreneuriat : une parité toujours pas atteinte

L'entrepreneuriat féminin a connu une progression notable au cours des dernières décennies, mais les femmes restent encore sous-représentées dans la création et la gestion d'entreprises. Les obstacles culturels, économiques et structurels persistent, freinant l'accès des femmes à l'entrepreneuriat. Malgré les efforts pour promouvoir l'égalité des chances, la parité dans l'entrepreneuriat n'est pas encore atteinte. En 2023, parmi les femmes de 18 à 64 ans actives sur le marché de l'emploi en Belgique, seules 10,1 % étaient des indépendantes, contre 17,1 % chez les hommes (SPF Economie, n.d.). Cela montre que les femmes restent moins nombreuses à se lancer dans l'entrepreneuriat, bien que la tendance soit à la hausse. En 2023, la Belgique comptait 454.874 femmes indépendantes et aidantes, sur un total de 1.279.170 indépendants et aidants. Cette évolution est encourageante puisqu'en 2023, le pays comptait 8.799 femmes indépendantes et aidantes de plus qu'en 2022 (SPF Economie, n.d.).

Des dispositifs d'accompagnement en expansion

De nombreuses initiatives publiques et privées se sont développées pour encourager et soutenir l'entrepreneuriat. Ces dispositifs visent à faciliter la création et la gestion d'entreprise en offrant un accompagnement adapté. Parmi ces structures d'accompagnement on retrouve :

Les **SAACE - Structures d'Accompagnement à l'Auto-Création d'Emploi**, offrent un accompagnement individuel aux demandeurs d'emploi souhaitant devenir indépendants, créer leur entreprise ou reprendre une activité existante. Toute personne inscrite comme demandeuse d'emploi peut ainsi intégrer une SAACE agréée afin de bénéficier d'un appui personnalisé tout au long de son parcours entrepreneurial. Elles proposent un accompagnement sur mesure, à la fois pédagogique, juridique et financier. Elles permettent aux porteurs et aux porteuses de projet de bénéficier d'un accompagnement gratuit pouvant aller jusqu'à vingt-quatre mois. Elles offrent également la possibilité de tester l'activité avant un lancement définitif sur le marché, d'obtenir un soutien financier et de bénéficier d'une protection juridique via l'hébergement du projet, ce qui permet de le rendre économiquement viable. Actuellement, douze SAACE sont agréées en Wallonie, notamment StepEntreprendre et Job'In en région liégeoise (Service public de Wallonie, n.d.).

Autre institution, **l'IFAPME – l'Institut de Formation en Alternance et des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises**, propose un parcours de formations « Je monte ma boîte » pour accompagner les futurs entrepreneurs dans la création ou la reprise d'une entreprise. Ces formations permettent d'acquérir les compétences essentielles pour structurer un projet, élaborer une stratégie commerciale, respecter les obligations légales et assurer la gestion quotidienne de l'entreprise. Le programme comprend 9 modules répartis en quatre thématiques clés : étude de projet, communication, gestion et négociation. Les formations, gratuites et adaptées aux besoins de chacun, sont dispensées en

petits groupes de 8 à 12 personnes par des formateurs et formatrices expérimentés. Ce parcours est disponible partout en Wallonie (IFAPME, n.d.).

Des dispositifs tels que le mentorat et les réseaux féminins existent également. Ce sont des programmes de mentorat qui permettent aux femmes d'échanger avec des entrepreneures expérimentées, favorisant le partage d'expérience et le développement d'un réseau professionnel solide. Parmi ceux-ci, on retrouve DIANE, animé par l'UCM, c'est un réseau d'affaires féminin rassemblant près de 3 800 membres en Wallonie et à Bruxelles. Les membres bénéficient d'un réseau dynamique, d'une visibilité accrue, d'un programme d'activités (ateliers, business lunches, networking) et d'un accompagnement personnalisé. Le réseau joue également un rôle de lobbying pour défendre leurs intérêts (Union des Classes Moyennes, n.d.). D'autres réseaux complètent cet écosystème, tels que Crédal – Gender It, qui propose un accompagnement spécifique pour soutenir les femmes dans leurs projets entrepreneuriaux (Credal, n.d.), Femmes Chefs d'Entreprise (FCE-VVB), qui favorise l'entraide et la visibilité des dirigeantes (Femme Chefs d'Entreprise, n.d.), ou encore Les Audacieuses, un programme porté par le Réseau FAR (Femmes Actives en Réseau) visant à encourager l'entrepreneuriat féminin à travers des rencontres, du partage et du soutien collectif (Réseau FAR, n.d.).

Par ailleurs, de nombreux événements sont organisés en Belgique pour promouvoir et valoriser l'entrepreneuriat féminin. Aux côtés de la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars, qui rappelle l'importance de l'égalité des sexes, plusieurs initiatives mettent en lumière les femmes entrepreneures et les soutiennent dans leur parcours. Parmi elles, la Semaine de l'entrepreneuriat au féminin de l'IFAPME, propose des ateliers, des conférences et des rencontres avec des cheffes d'entreprise pour inspirer et accompagner les futures entrepreneures (IFAPME, n.d.). En mars, l'Empowermonth, organisé par le hub pour l'entrepreneuriat féminin Women in Business de hub.brussels, offre un mois d'événements, de formations et de sessions de networking pour encourager les femmes à entreprendre à Bruxelles (hub.brussels, n.d.). Enfin, les Womenpreneur Awards célèbrent et récompensent les entrepreneures belges, en mettant en avant des projets innovants et inspirants (Womenpreneur Initiative, n.d.).

L'accès au financement des entrepreneuses

L'accès au financement constitue l'un des principaux défis auxquels sont confrontées les femmes entrepreneures. Malgré les progrès réalisés dans plusieurs domaines, les inégalités économiques entre les femmes et les hommes persistent, voire se creusent. En Belgique, entre 2017 et 2021, à peine 1 % du capital-risque a été attribué à des entreprises dirigées par des femmes (Cabinet du Vice-Premier Ministre et Ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME et de l'Agriculture [CVPM], 2023) illustrant un déséquilibre structurel persistant.

Les données disponibles sur cette problématique sont souvent fragmentaires, partielles ou centrées sur des secteurs spécifiques, rendant difficile une évaluation complète des disparités. Toutefois, les études internationales soulignent une réalité préoccupante. À l'échelle mondiale, environ **1,1 milliard** de femmes n'ont pas accès aux services financiers de base (comme un compte bancaire ou une assurance), ce qui représente **55 %** des adultes exclus du système bancaire. Cette exclusion financière impacte directement l'essor de l'entrepreneuriat féminin. Le déficit mondial de crédit à destination des PME formelles détenues par des femmes est estimé à **300 milliards de dollars**. À cela s'ajoute un coût d'emprunt souvent plus élevé pour les dirigeantes, malgré le fait que les femmes font preuve de comportements de remboursement comparables, voire plus fiables, que leurs homologues masculins, avec un taux de défaut de paiement inférieur (CVPM, 2023).

Ce paradoxe révèle le potentiel économique sous-exploité que représente l'entrepreneuriat féminin, en particulier dans les secteurs des microentreprises et des PME. Les PME belges, où les femmes sont très actives, emploient **56 %** des actifs du privé. Ces entreprises, souvent créées dans des contextes locaux, favorisent l'emploi d'autres femmes et proposent plus fréquemment des horaires de travail flexibles, améliorant ainsi les conditions d'accès au marché du travail féminin. Toutefois, la création d'entreprise reste balisée par des dispositifs encore peu adaptés aux besoins spécifiques des femmes. L'accès à l'information, aux réseaux professionnels et au mentorat reste inégal, freinant les initiatives entrepreneuriales féminines.

Pour faire face à ces inégalités, plusieurs initiatives européennes ont vu le jour. Le « **Small Business Act** » (2008) constitue un cadre stratégique pour les PME européennes, intégrant des mesures spécifiques destinées à encourager la création d'entreprises par les femmes. Dans la même perspective, le **plan d'action « Entrepreneuriat 2020 »** a pour objectif de raviver l'esprit d'entreprise en Europe, en s'attachant notamment à soutenir les publics sous-représentés tels que les femmes. Le **Prix de l'UE pour les femmes innovatrices** récompense des entrepreneuses ayant fondé ou cofondé une entreprise présentant un fort impact technologique ou social. Le **Réseau européen de promotion de l'entrepreneuriat féminin (WES)**, quant à lui, réunit des représentants des États membres chargés d'élaborer et de promouvoir des politiques favorisant l'entrepreneuriat féminin. Enfin, l'Union européenne finance différents réseaux spécialisés, parmi lesquels les **Ambassadrices de l'esprit d'entreprise**, le **Réseau européen de tutrices pour entrepreneuses** et la **Plateforme en ligne pour les femmes entrepreneuses**, visant à offrir du mentorat, renforcer la visibilité des femmes entrepreneuses, encourager le partage de bonnes pratiques et faciliter l'accès au financement (Banque européenne d'investissement, 2016).

L'image des femmes entrepreneuses véhiculée dans les médias constitue un facteur déterminant dans la construction de leur légitimité sociale, et il apparaît que cette représentation demeure marquée par des disparités significatives selon les types de publications. En effet, les revues féminines tendent à accorder

une place plus importante à la parole des femmes, en abordant des dimensions personnelles telles que la gestion de la famille et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. À l'inverse, la presse économique, tout en présentant les femmes entrepreneures, réduit souvent leur rôle à des enjeux financiers, les invisibilisant dans d'autres aspects de leur parcours. Cette représentation médiatique, marquée par une sous-représentation et une approche partielle, contribue à la consolidation de stéréotypes de genre, nuisant ainsi à la légitimité perçue des femmes dans le milieu entrepreneurial (Réseau européen de promotion de l'entrepreneuriat féminin, 2007).

Dans ce contexte, l'amélioration de l'accès au financement passe non seulement par des dispositifs économiques ciblés, mais aussi par une revalorisation de l'image des femmes dans l'entrepreneuriat, notamment via des campagnes de communication, des *success stories* féminines et une meilleure représentation dans les réseaux et médias économiques.

Des secteurs d'activité contrastés

L'analyse du SPF Economie vient compléter le portrait général de l'entrepreneuriat féminin en Belgique, mettant en lumière des contrastes significatifs par secteurs d'activité entre les hommes et les femmes. Les femmes entrepreneures sont majoritairement actives dans les services aux particuliers, les soins de santé et l'enseignement, ainsi que dans des métiers liés à l'esthétique ou à l'horeca. À titre d'exemple, plus de 85 % des indépendants dans la coiffure et les soins de beauté sont des femmes. Les services constituent le seul secteur où les femmes indépendantes sont majoritaires, représentant 58,2 % de l'effectif contre 41,8 % pour les hommes. Les secteurs de la construction, du transport ou de l'agriculture, en revanche, restent largement dominés par les hommes, avec parfois moins de 10 % de femmes parmi les indépendants (SPF Economie, n.d.).

Dans la suite de ce mémoire, nous allons analyser ces différences, qui traduisent à la fois des choix professionnels influencés par des stéréotypes de genre persistants et des obstacles d'ordre structurel, mais pas uniquement. Nous chercherons à comprendre les conséquences pour les femmes entrepreneures qui doivent souvent concilier leur activité indépendante avec des responsabilités familiales plus importantes. Ces constats nous ont particulièrement interpellées et montrent la nécessité de renforcer les dispositifs de soutien spécifiques, pour accompagner les femmes, réduire les écarts entre secteurs et favoriser une répartition plus équilibrée dans l'économie.

C'est dans cette optique que s'inscrit le premier chapitre de ce mémoire, dédié aux fondements théoriques. Il vise à exposer les principaux cadres d'analyse ainsi que les concepts essentiels issus de la sociologie du travail et des études de genre, tels que les transformations du marché du travail, la socialisation de genre, les stéréotypes et attentes genrées, ou encore la notion de charge mentale. Ces éléments théoriques constitueront la base sur laquelle s'appuiera la seconde partie du mémoire, consacrée à l'enquête empirique et à l'analyse de la problématique identifiée.

Les profondes mutations économiques, sociales et culturelles de ces dernières décennies ont considérablement transformé le marché du travail. Parmi ces évolutions, l'essor de l'entrepreneuriat féminin constitue un phénomène marquant, révélateur à la fois de dynamiques structurelles et de trajectoires individuelles en rupture avec le modèle salarial traditionnel. Ce mouvement s'inscrit dans un contexte où les rapports de genre, les logiques d'insertion professionnelle et les aspirations au travail sont en pleine reconfiguration. Ce chapitre vise à poser les fondements théoriques permettant de comprendre les conditions d'émergence et les spécificités de l'entrepreneuriat féminin.

1.1. Les transformations du marché du travail et l'essor de l'entrepreneuriat féminin

1.1.1. La socialisation de genre

La **socialisation** peut être définie comme « *la façon dont la société forme et transforme les individus* » (Darmon 2016) ou encore « *l'ensemble des processus par lesquels la société construit les individus et l'ensemble des apprentissages qui les font devenir qui ils sont* » (Bargel et Darmon 2017).

Ce processus se déploie tout au long de la vie, à travers la socialisation primaire, acquise durant l'enfance, et la socialisation secondaire, qui intervient à l'âge adulte (Castrà, 2013). Dès les premiers stades de la vie, cette socialisation est genrée, c'est-à-dire qu'elle s'effectue différemment selon que l'on soit un garçon ou une fille, participant à la reproduction des rapports sociaux de sexe.

La famille constitue l'un des premiers vecteurs de la socialisation genrée. Très tôt, les enfants intériorisent des rôles différenciés : les garçons sont socialisés à l'affirmation de soi, à la force et à l'indépendance, tandis que les filles sont orientées vers la douceur, l'écoute, la discrétion et la soumission (Duru-Bellat, 2004). Ces comportements, inculqués de manière souvent inconsciente, sont renforcés par des objets du quotidien tels que les jouets et les vêtements. Comme l'illustre Bereni *et al* (2012), les jouets destinés aux garçons valorisent l'action, le risque, la technique et l'aventure (pompiers, soldats, ouvriers...), alors que ceux destinés aux filles reproduisent l'univers domestique et relationnel (poupées, dinettes, jeux de coiffure), contribuant ainsi à orienter dès le plus jeune âge les imaginaires professionnels de chacun.

Ces mécanismes relèvent de ce que Pierre Bourdieu (1980) appelle les « *habitus sexués* », soit des dispositions durables et incorporées qui reproduisent la domination masculine à travers des pratiques sociales différenciées. En ce sens, la socialisation de genre joue un rôle fondamental dans la production et la légitimation des inégalités entre les sexes. L'**habitus sexué** désigne l'intériorisation précoce et souvent inconsciente des normes, rôles et attentes sociales liés au genre. Il s'agit d'un processus par lequel les individus, apprennent à penser, ressentir et agir selon des schémas genrés. Ces dispositions (les façons de percevoir le monde, de se comporter et d'évaluer les situations) sont acquises au cours de

la socialisation et tendent à se reproduire dans les différents contextes de la vie sociale. Elles fonctionnent comme une boussole sociale, un guide incorporé qui oriente les comportements de manière durable et souvent imperceptible, car elles s'imposent avec la force de l'évidence. Ces dispositions genrées influencent nos goûts, nos choix scolaires ou professionnels, notre manière de nous tenir ou de nous exprimer. Elles donnent l'impression que certains rôles sont « naturels » pour les femmes ou les hommes, alors qu'ils sont en réalité appris. Comme le dit Bourdieu, « *on apprend à refuser le refusé et à vouloir l'inévitable* » (cité dans Claro, 2024) cela signifie que les individus finissent souvent par accepter, sans vraiment s'en rendre compte, les limites que la société leur impose. Ce mécanisme rend les inégalités entre les sexes non seulement durables, mais aussi invisibles, car elles paraissent normales et légitimes.

L'école, loin d'être un espace neutre, prolonge et amplifie cette différenciation. En plus de reproduire les inégalités sociales, elle renforce les normes de genre à travers le contenu des manuels scolaires, les pratiques pédagogiques et l'orientation scolaire. Les figures féminines y sont peu représentées, souvent cantonnées à des rôles secondaires. Les filles sont incitées, parfois inconsciemment, à se diriger vers des filières perçues comme « naturelles » pour elles (éducation, soins, secrétariat), tandis que les garçons sont encouragés à poursuivre des cursus techniques ou scientifiques (Duru-Bellat, 2004). Ces choix d'orientation conditionnent par la suite l'insertion professionnelle et limitent les perspectives de mobilité sociale.

Malgré des résultats scolaires souvent supérieurs à ceux des garçons, les filles s'orientent moins fréquemment vers des filières prestigieuses, en particulier dans les sciences dites « dures » (mathématiques, informatique, ingénierie), qui sont pourtant parmi les plus valorisées sur le marché du travail. Ce paradoxe s'explique en partie par des stéréotypes de genre persistants, qui influencent les représentations des élèves, des familles et même des conseiller·ère·s, d'orientation. Comme le souligne Françoise Vouillot (2011), ces différences d'orientation ne reflètent pas un manque de compétences mais bien une construction sociale différenciée des aspirations, qui contribue à masquer des inégalités structurelles entre les sexes.

À l'âge adulte, les normes intériorisées durant la socialisation primaire continuent d'exercer leur influence. Certaines femmes évitent certaines carrières ou se censurent dans leurs ambitions professionnelles par crainte de ne pas être légitimes ou à leur place. Celles qui intègrent des milieux majoritairement masculins sont parfois contraintes d'adopter des comportements conformes aux normes viriles pour s'imposer, au risque de brouiller leur identité ou de se heurter à des résistances (Bereni et al., 2020).

Ce phénomène s'observe également à l'échelle des organisations, où les femmes en forte minorité (lorsque leur proportion est inférieure à 20 %) sont perçues comme des « *tokens* », un concept développé par la sociologue Rosabeth Moss Kanter. Dans ces contextes, elles deviennent des symboles de diversité plus que des professionnelles reconnues à part entière. Leur présence est hypervisible, leurs performances sont scrutées, et elles doivent constamment faire leurs preuves tout en gérant des attentes contradictoires : être compétentes, mais sans paraître menaçantes. Cette pression constante s'accompagne d'une surcharge émotionnelle et d'un sentiment d'isolement, qui peuvent freiner leur épanouissement et leur progression professionnelle (Kanter, 1977).

Cette différenciation précoce et persistante des rôles selon le sexe montre que la socialisation de genre participe pleinement à la construction de parcours professionnels sexués. Cela peut expliquer pourquoi certaines femmes quittent le salariat pour se lancer dans l'entrepreneuriat, à la recherche de plus de liberté, d'autonomie et de reconnaissance. Ce choix peut être vu à la fois comme une manière de s'affranchir des normes traditionnelles, ainsi qu'une forme de réponse aux difficultés qu'elles rencontrent dans le monde du travail.

1.1.2. La féminisation du marché du travail

L'entrée massive des femmes sur le marché du travail est le fruit d'un processus historique long et complexe, qui a transformé en profondeur les sociétés contemporaines. Au XIX^e siècle déjà, durant la révolution industrielle, les femmes occupaient de nombreux emplois dans des secteurs tels que le textile ou l'agroalimentaire. Toutefois, leur travail restait largement considéré comme un simple « appoint » destiné à compléter les revenus du ménage, et non comme un emploi à part entière leur conférant une autonomie économique (Maruani, 2017). Cette conception s'est poursuivie au XX^e siècle, notamment après les deux guerres mondiales. Bien que les femmes aient été massivement sollicitées pour remplacer les hommes partis au front, elles furent généralement invitées à retourner au foyer une fois la paix revenue, ce qui confortait l'idée d'une participation féminine transitoire et secondaire.

À partir des années 1960-1970, un basculement historique s'opère sous l'effet conjugué de la démocratisation de l'éducation des filles, de la baisse de la fécondité et de l'essor du secteur tertiaire. Le travail des femmes s'inscrit alors dans une logique d'emploi autonome et durable (Maruani, 2017). Le taux d'activité des femmes connaît dès lors une forte progression. En France, il passe d'environ 45 % en 1968 à près de 70 % au début du XXI^e siècle, signe d'une transformation majeure des rapports sociaux et familiaux. Ce phénomène s'observe également dans l'ensemble des sociétés industrialisées, où l'augmentation de la participation féminine au marché du travail constitue un trait structurant du second XX^e siècle. Le travail féminin n'est plus seulement un soutien du ménage, mais s'impose comme un **droit et une norme** (Maruani, 2017).

Pourtant, cette féminisation quantitative du marché du travail ne s'est pas traduite par une égalité réelle dans l'accès à l'emploi et dans les parcours professionnels. Les inégalités structurelles persistent. Elles se manifestent d'abord par la **ségrégation horizontale**, qui concentre les femmes dans certains secteurs d'activité. À cela s'ajoute une **ségrégation verticale** qui limite leur accès aux postes à responsabilité et aux fonctions les mieux rémunérées. Ces notions seront expliquées plus en détail dans les sections suivantes, afin de mieux comprendre leurs mécanismes et leurs impacts (point 1.1.3.).

Par ailleurs, le « **halo** » du chômage désigne ces personnes proches du marché du travail, qui souhaitent travailler mais ne sont pas disponibles dans les deux semaines ou n'ont pas accompli les démarches actives requises pour être comptées comme chômeuses au sens du BIT (Meron, 2016). Les femmes y sont surreprésentées, si elles constituent 45,5 % des chômeurs, elles représentent 55,4 % du halo, souvent parce qu'elles ne sont pas immédiatement disponibles, se découragent ou n'effectuent pas les démarches « officielles » reconnues comme recherche d'emploi. Ce phénomène illustre la fragilité particulière des trajectoires féminines, souvent marquées par des allers-retours entre emploi et retraits temporaires pour raisons familiales, une réalité que les statistiques classiques peinent à saisir (Maruani, 2017).

Le recours massif au temps partiel constitue un indicateur particulièrement révélateur des inégalités persistantes sur le marché du travail. En France, l'essor du travail à temps partiel remonte au début des années 1980, et a eu des effets considérables sur la structure des rémunérations, en pesant fortement sur l'augmentation des bas et très bas salaires. En 2011, 3,6 millions de salarié·e·s, soit 16 % de l'ensemble des personnes employées, percevaient un bas salaire, ces emplois étant occupés en grande majorité par des femmes travaillant à temps partiel (75 %) (Demailly, 2012). Ainsi, l'extension des bas et très bas salaires est liée au développement du temps partiel : les trois quarts des emplois faiblement rémunérés sont des emplois à temps partiel, majoritairement féminins. Ce lien étroit montre comment ce type d'emploi a participé à la création de poches de pauvreté féminine (Maruani, 2017).

Si certains temps partiels peuvent être choisis pour permettre une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale, la majorité sont en réalité « **subis** », faute d'emplois à temps plein disponibles ou en raison d'organisations du travail peu compatibles avec les contraintes domestiques (Maruani, 2017). Cette situation contribue à fragiliser les carrières féminines et à pénaliser durablement les droits à la retraite, créant ce que Maruani décrit comme une « **double peine** » : les femmes sont à la fois massivement présentes sur le marché du travail et massivement exposées aux formes précaires et discontinues de l'emploi.

Ces transformations du marché du travail et la place spécifique qu'y occupent les femmes doivent également être comprise à l'aune des transformations plus larges du capitalisme contemporain. Selon Boltanski et Chiapello (1999), depuis les années 1980-1990, un « **nouvel esprit du capitalisme** » s'est

imposé, fondé sur la flexibilité, la logique des réseaux et la valorisation des projets individuels. Dans ce contexte, l'entrepreneuriat est érigé en modèle, car il incarne les valeurs d'autonomie, d'initiative et d'adaptabilité qui structurent désormais la norme professionnelle. Cette « **cité par projet** » promeut une conception du travailleur comme entrepreneur de sa propre vie, capable de saisir les opportunités, de rebondir et de construire lui-même son parcours (Boltanski et Chiapello, 1999). Cette logique s'étend au travail des femmes, qui sont encouragées à devenir elles-mêmes entrepreneures de leur vie professionnelle, tout en assumant une grande part du travail domestique non rémunéré.

Vranken (2007) apporte un éclairage complémentaire en soulignant comment, dans un contexte néolibéral, les politiques publiques ont réorienté les dispositifs d'aide sociale et d'insertion professionnelle vers l'« **activation** ». Les chômeurs, parmi lesquels une proportion importante de femmes, sont incités à accepter des contrats d'insertion, à suivre des formations ou à justifier des démarches actives de recherche d'emploi pour conserver leurs droits. Cette dynamique met au cœur des politiques sociales le « **travail sur soi** », c'est-à-dire la nécessité pour l'individu de se prendre en main, de cultiver son employabilité et d'actualiser en permanence ses compétences. Vranken souligne ainsi le paradoxe d'une société qui exalte l'autonomie et la responsabilité individuelle, tout en organisant un encadrement dense à travers une multitude de dispositifs institutionnels qui orientent, contrôlent et parfois prescrivent les comportements.

Pour les femmes, l'injonction de devoir prendre en main leur parcours professionnel se heurte fréquemment à la persistance des charges domestiques, dont la répartition demeure inégalitaire. Cette tension sera illustrée plus loin dans ce mémoire (point 1.2.3.) notamment à travers l'exemple des « mompreneurs » analysé par Julie Landour.

La féminisation du marché du travail révèle ainsi toute l'ambivalence des transformations contemporaines. Elle marque indéniablement un progrès historique en matière d'accès à l'emploi, mais met aussi en lumière les limites de l'égalité dans un système qui externalise les risques sur les individus, valorise l'adaptation permanente et tend à invisibiliser les rapports sociaux de sexe qui continuent de structurer les parcours professionnels.

1.1.3. Segmentation du marché du travail

Une fois insérés sur le marché du travail, hommes et femmes se retrouvent souvent dans des postes distincts et soumis à des conditions de travail différentes. Quand on parle d'inégalité au travail, on pense souvent aux inégalités salariales, mais il se cache un grand nombre d'inégalités invisibles dans les conditions de travail et les pratiques professionnelles. Il existe deux types de ségrégation, elle peut être **horizontale** (répartition genrée selon les secteurs ou métiers) et **verticale** (répartition selon les niveaux hiérarchiques).

La ségrégation horizontale renvoie au fait que les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois. Les femmes sont surreprésentées dans les secteurs de l'éducation, de la santé, du social ou de l'administration, tandis que les hommes dominent les secteurs de l'industrie, de la construction et des transports (Bereni *et al*, 2012). Cette différenciation prend racine très tôt, dès la formation, les choix d'orientations sont genrés, orientant les filles vers des filières perçues comme « féminines ». La sociologie de l'éducation nous fournit des données relatives aux différentes filières de l'enseignement supérieur et montre que la répartition sexuée des choix d'orientations perdure. On observe ainsi, aux extrêmes, un pôle littéraire largement féminin et un pôle scientifique et technologique majoritairement masculin. À l'université, les lettres, les arts et les sciences humaines demeurent des filières très féminisées, tandis que les sciences fondamentales attirent surtout des hommes. Par ailleurs, les femmes restent sous-représentées dans les filières les plus prestigieuses. Cette segmentation des formations selon le sexe se reflète logiquement dans la répartition des métiers entre hommes et femmes (Vouillot, 2011 ; Bereni *et al*, 2012).

Les recherches féministes matérialistes ont joué un rôle fondamental pour dénaturaliser la division sexuée du travail, en montrant qu'elle n'est pas le fruit d'aptitudes « naturelles » mais bien d'une construction sociale et historique. Paola Tabet (1979), analyse comment le contrôle masculin sur les techniques et les outils a contribué à assigner les femmes à des tâches manuelles et répétitives, souvent dévalorisées, consolidant ainsi leur position dominée dans le travail comme dans la société. Le travail fondateur de Madeleine Guilbert (1966), montre que, même lorsqu'elles sont intégrées dans la production industrielle, les ouvrières restent confinées à des tâches d'exécution, peu valorisées et faiblement rémunérées. Ce phénomène s'explique par la dévalorisation des qualifications féminines, souvent réduites à des dispositions prétendument « naturelles » acquises dans la sphère domestique. Cela révèle une hiérarchisation systématique des emplois fondée sur le sexe. Dans une interview parue en 1999, Madeleine Guilbert résume en ces termes les résultats de ses recherches :

Dans les travaux ménagers, on est amené à faire des gestes répétitifs, à faire des gestes différents des deux mains à la fois (ouvrir un robinet en enlevant le couvercle d'une casserole, par exemple). Ce sont des gestes simultanés, que les hommes n'ont pas l'habitude de faire. D'où l'efficacité des femmes et leur rapidité, sur certains travaux, aux presses par exemple où elles évacuent une pièce emboutée d'une main pendant que l'autre main se tend vers la pièce à placer sur la machine. Ces qualités, majeures pour la rapidité du travail, sont exploitées mais non rémunérées, parce qu'elles sont "naturelles" et parce qu'elles sont des qualités de femmes. Elles sont utilisées mais elles ne sont pas payées. Les employeurs disent eux-mêmes : "Voyez, c'est comme si elle faisait sa vaisselle." (Guilbert, entretien cité dans Maruani, 2017, p. 72).

Enfin, Danièle Kergoat (2001) propose une lecture structurante de la division sexuelle du travail, qu'elle définit comme un rapport social organisant la répartition genrée des tâches, aussi bien dans la sphère domestique que professionnelle. Cette division, loin d'être neutre, participe activement à la reproduction

des inégalités. Ainsi, la surreprésentation des femmes dans les métiers du *care*¹ et les emplois peu valorisés ne relève pas du hasard : elle résulte d'un agencement social profondément inégalitaire, reproduisant les rapports de domination entre les sexes. Nous reviendrons plus en détail sur les concepts de rapport social, de division sexuelle du travail et de domination masculine, tels qu'ils ont été élaborés par Danièle Kergoat et Pierre Bourdieu (dans le point 1.1.5).

Bien que le niveau d'éducation et de qualification des femmes semblent progresser, il est plus difficile pour elle d'atteindre des postes en haut de la hiérarchie. C'est la seconde forme de ségrégation dite verticale, qui désigne la sous-représentation des femmes dans les postes à responsabilités. La métaphore du **plafond de verre** (ou plancher collant) illustre cette forme de barrière invisible mais bien réelle, qui freine l'accès des femmes aux postes de responsabilité, de pouvoir ou de décision. Cette limitation résulte à la fois de discriminations directes et indirectes, mais aussi d'une organisation du travail pensée historiquement par et pour des hommes.

Laufer (2004), cherche à expliquer la persistance de ce phénomène malgré des avancées notables. Il avance d'abord l'hypothèse d'un retard historique, les femmes ayant accédé plus tardivement que les hommes à l'éducation et aux diplômes, elles seraient logiquement arrivées plus tard aux postes à responsabilités. Toutefois, cette explication ne tient pas, car l'augmentation du nombre de femmes diplômées n'a pas entraîné une hausse équivalente des femmes aux sommets des organisations. Laufer montre alors que les organisations restent structurées selon des normes masculines, historiquement construites, qui continuent d'entraver l'ascension des femmes vers les sommets hiérarchiques.

Buscatto et Marry (2009), soulignent que ce plafond n'est pas un blocage unique et statique, mais le résultat d'une multitude de mécanismes formels et informels qui opèrent tout au long des carrières. Leur approche révèle que la féminisation des professions supérieures a suivi un parcours sinueux, fait d'avancées et de reculs, et que les obstacles rencontrés par les femmes s'accumulent à chaque étape, du recrutement aux promotions, en passant par les rémunérations et les réseaux.

Ces dernières années, des femmes ont développé des stratégies pour transgresser le plafond de verre, s'appuyant sur leur ambition, leur estime de soi et la volonté de progresser. Animées par un désir d'autonomie et d'indépendance, elles se tournent vers l'entrepreneuriat. Néanmoins, Laufer observe que les inégalités présentes dans le salariat se retrouvent aussi chez les indépendants, les femmes y sont moins nombreuses, se rémunèrent moins et restent concentrées dans les mêmes secteurs d'activité.

¹ « Terme anglophone qui renvoie à tout le travail de soin et de prise en charge (matérielle et psychologique) des enfants, des personnes âgées et des adultes dépendants (malades, handicapés) quelles que soient ses conditions de réalisation (travail bénévole ou rémunéré, réalisé par un membre de la famille, un proche ou quelqu'un d'extérieur). » (Bereni et al., 2012, p. 189).

1.1.4. Les discriminations directes et indirectes

Les sciences sociales se sont progressivement approprié la notion de discrimination, initialement conceptualisée dans le champ juridique, pour analyser les inégalités sociales et professionnelles. Le droit distingue la discrimination directe de la discrimination indirecte. La première repose sur une différence de traitement explicite fondée sur un critère prohibé, tel que le sexe, l'âge ou l'origine ethnique. Elle se manifeste par exemple à travers des insultes, des blagues sexistes ou le refus délibéré d'embaucher une personne pour son appartenance à un groupe particulier. La discrimination indirecte, quant à elle, renvoie à des dispositions apparemment neutres qui produisent néanmoins des effets défavorables pour certains groupes. C'est par exemple le cas des dispositifs qui distinguent les emplois à temps plein de ceux à temps partiel, ce qui pénalise les femmes, plus nombreuses dans ces derniers (Bereni et al., 2012, p. 188).

Un exemple éclairant est fourni par l'étude de Sophie Pochic (2022) sur la mise en place de politiques de diversité de genre dans une grande entreprise à partir des années 2000. Principalement motivées par un souci d'image, ces politiques visent à promouvoir des femmes cadres afin d'afficher une vitrine égalitaire et améliorer la réputation de l'entreprise. Pour cela, des réseaux de femmes cadres sont créés, permettant des rencontres lors de déjeuners, apéritifs, formations ou conférences, tout en affichant à l'extérieur un engagement contre le sexisme. Cependant, en concentrant leurs efforts sur une élite féminine diplômée et occupant des postes à responsabilités, ces dispositifs laissent de côté la majorité des salariées moins qualifiées. Cette forme de « **féminisme de marché** » crée ainsi une discrimination indirecte, sous couvert de diversité, elle entretient les inégalités en excluant ces femmes des bénéfices de ces politiques, maintenant les hiérarchies de genre et de classe au sein de l'organisation.

Pour saisir toute la complexité des discriminations, il convient d'adopter une approche intersectionnelle. Le **concept d'intersectionnalité**, tel qu'introduit par Crenshaw (2005 [1989]), met en lumière le fait que les expériences des femmes de couleur sont situées au croisement du racisme et du sexisme. Ces oppressions ne s'additionnent pas simplement, elles s'entrelacent pour former une réalité spécifique et souvent invisibilisée. Ainsi, une analyse qui ne prendrait en compte que le genre passerait à côté des inégalités subies par celles qui se trouvent également discriminées en raison de leur origine, de leur religion, de leur apparence ou de leur âge.

L'indifférence face aux prises de parole des femmes en réunion constitue un exemple de **discrimination indirecte**. Bien qu'il n'existe pas de règle explicite empêchant les femmes de s'exprimer, cette pratique apparemment neutre produit des effets désavantageux qui participent à leur invisibilisation dans les espaces professionnels. À l'inverse, certaines attitudes perçues comme bienveillantes, telles que la galanterie paternaliste (tenir la porte, proposer spontanément son aide), relèvent plutôt de **comportements différenciés** fondés sur des stéréotypes genrés. Bien qu'elles ne s'apparentent pas

strictement à une discrimination indirecte au sens juridique, ces pratiques contribuent néanmoins au maintien d'un ordre genré, en assignant implicitement des rôles différenciés aux femmes et aux hommes. En revanche, les attaques verbales explicites, comme les blagues sexistes ou les insultes, relèvent clairement de la **discrimination directe**. Ces différentes manifestations, qu'elles soient visibles ou insidieuses, témoignent de la nécessité de dépasser une approche strictement juridique pour comprendre les mécanismes complexes qui perpétuent les inégalités de genre et de classe dans le monde du travail.

Dans ce paysage contrasté, la **discrimination positive** apparaît comme une tentative de correction des inégalités structurelles, notamment à travers la mise en place de dispositif favorisant l'accès à des opportunités pour des groupes historiquement marginalisés. Mutabazi et Pierre (2010), rappellent qu'il s'agit d'une forme de discrimination assumée, mais justifiée par la volonté d'instaurer une égalité réelle plutôt que purement formelle. Ces mesures, souvent contestées, visent à rétablir un équilibre dans des contextes où l'égalité de traitement ne suffit pas à compenser les désavantages accumulés.

Dans le cas des femmes entrepreneures, cela se manifeste par exemple par des appels à projets, des incubateurs ou des financements spécifiquement dédiés. Toutefois, cette logique peut engendrer des effets contrastés. Certaines femmes peuvent être perçues comme ayant bénéficié d'un traitement de faveur, ce qui alimente des jugements implicites sur leur légitimité. La discrimination positive, bien qu'animée par une intention réparatrice, soulève ainsi des tensions autour des notions de mérite, de légitimité et de justice, notamment lorsqu'elle est appliquée sans une compréhension fine des rapports sociaux existants.

1.1.5. Les rapports sociaux dans la sphère professionnelle

La sphère professionnelle ne peut pas être réduite à un simple lieu de production économique. Elle joue aussi un rôle central dans la construction et la reproduction des rapports sociaux. Ces rapports sont marqués par des systèmes de domination, en particulier les rapports sociaux de sexe, qui traversent l'ensemble des interactions professionnelles.

Comme l'explique Kergoat (2011), les rapports entre les hommes et les femmes dans le travail ne se limitent pas à une simple répartition des tâches. Il s'agit d'une relation de pouvoir inégalitaire et structurante, comparable à celle des rapports de classe. Le travail est l'un des lieux majeurs de l'expression de cette domination, notamment à travers les inégalités de salaires, la ségrégation professionnelle (par métier ou par niveau hiérarchique), la dévalorisation des compétences féminines ou encore la faible présence des femmes dans les espaces de pouvoir.

Une notion centrale pour comprendre ces mécanismes est celle de **division sexuelle du travail**. Cette division ne repose pas sur une complémentarité naturelle, mais sur une construction sociale et historique. Elle assigne prioritairement les hommes à la sphère dite **productive** (le travail rémunéré), et les femmes à la sphère **reproductive** (le travail domestique, éducatif, souvent non reconnu ni rémunéré). Deux

grands principes la structurent. D'une part, la séparation, selon laquelle certains travaux seraient réservés aux hommes et d'autres aux femmes. D'autre part, la hiérarchie, qui attribue une plus grande valeur sociale aux tâches associées aux hommes (Kergoat, 2001).

Ce rapport social de domination entre les sexes présente des caractéristiques particulières. On le retrouve dans toutes les sociétés connues, ce qui montre qu'il n'est ni marginal ni exceptionnel. Il joue un rôle fondamental dans l'organisation sociale, car il structure l'ensemble des domaines de la vie collective (travail, famille, politique, culture, etc). Il traverse donc tout le champ social, ce qui n'est pas forcément le cas d'autres rapports de pouvoir comme ceux liés à la classe ou à l'ethnicité, qui peuvent varier selon les contextes. C'est pourquoi on peut le considérer comme un modèle central, ou paradigme, des rapports de domination (Kergoat, 2001).

Kergoat (2001) met aussi en lumière la « double socialisation » des femmes, à la fois engagées dans le travail salarié et responsables du travail domestique. Cette situation renforce les inégalités de genre, en les confrontant à une double charge de travail et en perpétuant l'idée que certaines tâches leur reviennent naturellement. Ceci reste largement invisibilisé dans les analyses économiques classiques, qui continuent de privilégier le modèle du travailleur masculin, entièrement disponible et dépourvu de responsabilités familiales. Cette vision occulte le poids du travail domestique et contribue à marginaliser les réalités vécues par les femmes dans le monde du travail.

Dans cette perspective, les normes qui dominent dans les entreprises, comme la disponibilité constante, la compétitivité ou la performance, correspondent en réalité à un modèle **masculin hégémonique**² (Connell, 2014 [1995]). Ce modèle est souvent en contradiction avec les réalités vécues par les femmes, en particulier celles qui doivent concilier travail et famille. Pierre Bourdieu (1998) parle de « domination masculine » pour décrire ce processus, en soulignant que ces normes apparaissent comme naturelles, ce qui masque leur rôle dans la reproduction des inégalités.

Il est essentiel de comprendre que la division sexuelle du travail et les rapports de domination liés ne sont ni naturels ni figés. Ils évoluent selon les époques, les sociétés et les contextes. Ce sont des rapports historiques, donc transformables et profondément politiques. Les luttes féministes ont joué un rôle majeur en dévoilant ces mécanismes, en remettant en question les normes du travail, du pouvoir et l'invisibilité des tâches assignées aux femmes.

² Selon Raewyn Connell (2014 [1995]), la masculinité hégémonique désigne la forme de masculinité la plus socialement valorisée, elle est « *ce qui garantit (ou ce qui censé garantir) la position dominante des hommes et la subordination des femmes* ». Et rejette les autres formes de masculinités (complices, subordonnées et marginalisées).

Pourtant, même si les comportements et les attitudes entre les femmes et les hommes semblent évoluer, les structures profondes de la domination masculine restent bien souvent intactes. Comme le souligne Danièle Kergoat, cette apparente transformation cache une stabilité des inégalités :

La société bouge au niveau des rapports sociaux entre les hommes et les femmes, mais sans doute beaucoup plus vite au niveau des relations sociales. Distinguer les deux permet de déconstruire les paradoxes comme : dans la situation des femmes, tout bouge [...] et rien ne change (les rapports sociaux de sexe continuent à agir, ce qui explique, entre autres, le maintien des différentiels de salaire, l'assignation inchangée du travail domestique aux femmes, les viols et les violences qui per durent) (Kergoat, 2012, cité dans Guillaume, 2021, p. 327).

Cette citation illustre combien les formes les plus visibles du changement social peuvent coexister avec une reproduction persistante des inégalités, en particulier à travers les **violences** subies par les femmes, preuve tangible d'un ordre social encore profondément inégalitaire.

1.2. Les freins persistants rencontrés par les femmes entrepreneures

1.2.1. Le syndrome de l'imposteur et la menace du stéréotype : entre intériorisation des normes et performances contraintes

Parmi les obstacles récurrents auxquels sont confrontées les femmes entrepreneures, le syndrome de l'imposteur traduit un sentiment de non-légitimité persistant, même face à des signes objectifs de réussite.

Identifié par Clance et Imes en 1978 (cité dans Chassangre & Callahan, 2017), le **syndrome de l'imposteur** (« impostor phenomenon », « impostor syndrome », en anglais), désigne un sentiment d'inauthenticité ressenti par des individus, souvent très compétents, qui attribuent leur succès à la chance ou à des circonstances extérieures, plutôt qu'à leurs propres compétences. Ce phénomène s'exprime par une autocritique constante, une peur irrationnelle d'être démasqué, et une incapacité à internaliser les réussites. Bien qu'initialement observé chez les femmes, ce syndrome peut se manifester indépendamment du sexe et dans différents domaines de la vie. Le syndrome de l'imposteur n'est pas considéré comme une pathologie, il s'agit d'ailleurs d'une manifestation normale qui peut s'exprimer au moins une fois dans la vie (Chassangre et Callahan, 2017).

D'un point de vue sociologique, ces sentiments ne relèvent pas simplement de traits individuels ou de troubles psychologiques isolés, mais s'inscrivent dans un **cadre social genré**. Comme le montre l'étude de Garcia-Quevedo (2021), mené auprès de femmes entrepreneures hautement qualifiées et qui ont suivi un programme d'entrepreneuriat dans une université prestigieuse, nombreuses sont celles qui expriment des doutes sur leurs capacités et un manque de confiance à l'issue de leur parcours. Ces doutes ne sont pas sans lien avec les représentations dominantes de la figure de l'entrepreneur, encore largement associée à des traits masculins que les femmes intériorisent comme n'étant pas « pour elles ». Cette

dévalorisation intériorisée agit comme un frein invisible, limitant leur projection, leur ambition ou leur capacité à se positionner comme légitime dans des secteurs dominés par les hommes.

Ces sentiments de décalage sont également renforcés par le phénomène de **menace du stéréotype**, tel que conceptualisé par Steele et Aronson dans les années 1990 (cité dans Claro, 2024). Ce concept désigne l'effet de blocage produit par la conscience d'un stéréotype négatif associé à son groupe d'appartenance. Dans le cas des femmes, le fait d'évoluer dans des environnements fortement masculinisés peut activer un stress supplémentaire, de ne pas correspondre à l'idéal implicite de compétence. Des expériences de psychologie sociale ont démontré que les performances des filles en mathématiques diminuent lorsqu'on évoque les stéréotypes de genre associés à cette discipline. En revanche, lorsqu'un même test est présenté comme un exercice de dessin, leurs résultats sont comparables à ceux des garçons. Cela illustre que, à niveau de compétence équivalent, les performances peuvent varier significativement selon le contexte et les représentations activées.

Transposé au champ entrepreneurial, ce phénomène se traduit par une anticipation du jugement, un doute sur sa légitimité, et parfois une auto-limitation des ambitions (Garcia-Quevedo, 2021).

Comme l'a montrée Judith Butler (2006 [1990]), le genre n'est pas une essence naturelle mais une **performance sociale**, répétée selon des attentes et des normes implicites. Dans les milieux masculins, les femmes doivent souvent ajuster leur posture, leur langage ou même leur apparence pour correspondre aux normes de crédibilité attendues. Il leur est demandé d'être assertives, mais pas trop autoritaires, compétentes, mais sans être perçues comme menaçantes. Cette injonction paradoxale crée une surcharge émotionnelle et cognitive, qui renforce le sentiment de ne jamais totalement être « à la bonne place ». Le **syndrome de l'imposteur** apparaît alors comme une conséquence logique de cette tension entre position occupée et rôle attendu.

Pour être acceptées, les femmes peuvent être amenées à « masculiniser » leur posture, à adopter les codes virils du monde entrepreneurial, en parlant fort ou en se montrant inflexibles, ou bien de cacher leur féminité, afin d'éviter les disqualifications implicites. Cette « bonne performance » est socialement sanctionnée, une femme trop affirmée sera perçue comme agressive, une femme trop douce comme incompétente. Les écarts à la norme sont constamment surveillés et réprimés, ce que Butler qualifie de « surveillance normative » (Butler, 2006 [1990]).

Pour établir leur crédibilité, les femmes doivent faire face aux stéréotypes sociaux qui pèsent sur elles et mobiliser des ressources pour les dépasser. *“Growth oriented female entrepreneurs cannot become men, they can only mimic male attributes, but they should remain women. This helps us to understand the paradox, why they endure, conform, and preserve the norms even though they are negatively affected*

by them. Hence, they continue to face limitations and challenges as they walk a thin line between entrepreneurial expectations and feminine normativity.” (Garcia-Quevedo, 2021, p. 66).

1.2.2. Le poids des stéréotypes et des attentes genrées

Les stéréotypes de genre ne relèvent pas de simples perceptions individuelles, ils s’inscrivent dans des systèmes de croyances collectives structurant les rapports sociaux. En définissant des rôles, des compétences et des trajectoires « typiques » attendues en fonction du sexe, ils influencent durablement les représentations de soi et d’autrui, notamment dans le champ entrepreneurial (Garcia-Quevedo, 2021).

Ces normes genrées, prolongements des habitus sexués et de la socialisation de genre, participent à une différenciation symbolique de la légitimité, assignant aux femmes des comportements jugés « acceptables », souvent incompatibles avec les qualités traditionnellement associées à l’entrepreneuriat tels que l’ambition, le leadership, le goût du risque ou la performance.

Historiquement marqué par des valeurs masculines, le champ entrepreneurial tend à invisibiliser les compétences féminines, considérées comme extérieures au modèle dominant de réussite. Cette discordance entre identité genrée et rôle entrepreneurial contraint les femmes à se positionner dans une logique de justification permanente, parfois jusqu’à s’associer à des hommes pour asseoir leur crédibilité dans des secteurs très masculinisés. L’identité féminine devient alors un handicap symbolique à compenser. (Chasserio, Pailot et Poroli, 2016). Les stéréotypes ne se limitent pas à l’attribution de traits genrés, ils hiérarchisent également les activités économiques. Les hommes sont majoritairement associés à la production et à la création de valeur, tandis que les femmes sont renvoyées à des fonctions de soutien ou de soin, relevant de l’ordre domestique et de la reproduction sociale (Kergoat, 2001 ; Bourdieu, 1980 ; Duru-Bellat, 2004 ; Berini et al., 2020).

Dans ce contexte, les témoignages recueillis par Flécher (2019) illustrent les formes concrètes de discrimination, des jugements sexistes lors d’entretiens avec investisseurs ou banquiers, des doutes quant à la capacité des femmes à conjuguer responsabilités familiales et exigences entrepreneuriales, ou à gérer le stress inhérent à la création d’entreprise. Certaines entrepreneures rapportent que leur situation familiale a été mobilisée pour discréditer leur projet. Ainsi, au-delà de la démonstration de la viabilité économique de leur activité, elles doivent continuellement faire preuve d’une « sur-légitimité », anticipant les soupçons quant à leur fiabilité ou à leur endurance. Ces mécanismes discriminants freinent l’accès aux ressources nécessaires au développement entrepreneurial (financement, accompagnement, réseau), d’autant que les femmes disposent en général d’un capital initial plus faible et recourent moins au financement externe (Chasserio, Pailot et Poroli, 2016).

Enfin, les attentes sociales liées au rôle domestique féminin pèsent fortement sur les trajectoires entrepreneuriales. Tandis que la conciliation entre vie privée et vie professionnelle est rarement posée

pour les hommes, elle constitue un impératif implicite pour les femmes. Cette norme renforce une division sexuée du travail, générant une surcharge invisible et qui a des incidences réelles sur leur carrière (Flécher, 2019 ; Chasserio, Pailot et Poroli, 2016).

Ces stéréotypes et attentes genrées produisent ainsi des effets réels, un moindre accès au financement, une autocensure, une difficulté à construire un réseau, une sous-évaluation des projets féminins. Ils participent à la naturalisation d'un ordre symbolique où certaines formes d'entrepreneuriat apparaissent comme inaccessibles aux femmes.

1.2.3. La charge mentale et la conciliation travail-famille

Les entrepreneures doivent souvent composer avec une double contrainte majeure : l'investissement exigé par leur activité professionnelle et la charge domestique et familiale qui repose encore largement sur elles. Comme le souligne Flécher (2019), cette asymétrie dans la répartition des tâches domestiques limite leur disponibilité, leur mobilité et leur capacité à répondre aux exigences d'un milieu particulièrement compétitif, où les semaines de travail peuvent dépasser 50 heures. À la différence de leurs homologues masculins, les femmes ne peuvent pas toujours s'appuyer sur un soutien familial compensatoire, ce qui crée un déséquilibre structurant.

Méda (2005) rappelle que le travail et la famille constituent les deux dimensions les plus déterminantes dans la construction de l'identité personnelle, mais ces sphères entrent souvent en tension, particulièrement pour les femmes. L'enquête « Histoire de vie – Construction des identités » montre que la présence d'enfants réduit systématiquement l'importance accordée au travail, plus fortement chez les femmes non-cadres que chez les hommes, traduisant un coût d'opportunité dans la conciliation entre ces deux domaines. En effet, « avoir une charge de famille » se traduit concrètement par un ensemble de tâches matérielles et psychologiques chronophages à assurer, qui peuvent être génératrices de tensions et d'une charge mentale élevée.

Les études statistiques confirment que les femmes assurent près de **80 % des tâches domestiques** et que l'arrivée d'un enfant intensifie cette charge, tout en rigidifiant l'emploi du temps, notamment à cause des rythmes imposés par les besoins des enfants et les institutions scolaires. De plus, si les pères participent aux activités parentales, ils consacrent en moyenne trois fois moins de temps que les mères et sont moins souvent disponibles pour s'adapter aux aléas quotidiens liés aux enfants. Ce déséquilibre dans la gestion du temps familial est un facteur central des inégalités professionnelles (différences de salaires, segmentation horizontale et verticale) entre hommes et femmes (Méda, 2005).

L'ensemble de ces contraintes pèse lourdement sur la capacité des femmes à s'investir pleinement dans leur activité professionnelle, y compris dans l'entrepreneuriat, où la flexibilité, la mobilité et la disponibilité sont souvent cruciales. Si Arlie Hochschild (1989) a mis en lumière la notion de « **double**

journée », c'est-à-dire l'addition d'un travail rémunéré et d'un travail domestique quotidien, Monique Haicault (1984) va plus loin en introduisant le concept de « **charge mentale** », qui dépasse cette logique d'addition. Elle insiste sur le fait que ces deux sphères de travail ne s'additionnent pas simplement mais s'interpénètrent, remodelant profondément la vie professionnelle des femmes. La spécificité de la charge mentale réside dans la simultanéité des responsabilités professionnelles et domestiques, et non dans leur simple juxtaposition (Haicault, 1984). Cette réalité, constitue un frein majeur à l'investissement professionnel des femmes.

L'émergence de figures telles que les *mompreneurs* constitue un objet d'analyse particulièrement révélateur. Apparue en France à partir de 2008, cette catégorie désigne des femmes qui créent leur entreprise après la naissance d'un enfant. Aujourd'hui, plusieurs milliers s'identifient comme *mompreneurs*, que ce soit par leur appartenance à un collectif, leur participation à des forums en ligne ou l'appropriation personnelle de cette identité entrepreneuriale. Selon Landour (2019), « *elles constituent ainsi au sein de l'entrepreneuriat féminin un sous-ensemble récent mais numériquement conséquent.* » (Landour, 2019, p.14).

Comme le souligne Landour (2019), l'auto-entrepreneuriat est souvent perçu par ces femmes comme une solution flexible, permettant de rester actives tout en assumant leurs responsabilités parentales. Pourtant, derrière cette quête d'équilibre se dissimule souvent une forme de réassignation genrée au travail domestique et parental. L'indépendance professionnelle revendiquée masque, dans bien des cas, un retrait partiel ou total du marché du travail classique, au profit d'un retour, parfois contraint, vers la sphère privée.

Landour (2019), montre ainsi que, pour une majorité de *mompreneurs*, l'activité entrepreneuriale s'exerce dans un cadre précaire, souvent sous le statut d'auto-entrepreneur, avec des revenus faibles, une absence de protections sociales durables et peu de perspectives d'évolution. Le travail parental devient alors central, tant en termes de charge réelle que de valeur symbolique. Certaines femmes y trouvent un espace de réalisation identitaire, dans une critique implicite du salariat, jugé trop rigide, inadapté à leurs contraintes de vie et peu gratifiant. Mais cette quête d'un « équilibre » cache des formes renouvelées d'inégalités, où les femmes continuent d'endosser l'essentiel des responsabilités familiales, au prix d'un isolement économique croissant et d'une précarisation dissimulée sous les traits d'un choix individuel.

Loin de remettre en cause l'ordre patriarcal, la figure de la *mompreneur* tend ainsi à en reproduire les logiques sous une forme néolibérale, valorisant l'autonomie et la responsabilité individuelle tout en invisibilisant les rapports de pouvoir qui les sous-tendent.

Pour Méda (2005), résoudre ces dysfonctionnements dans la conciliation travail-famille implique d'abord une reconnaissance sociale égale du travail des femmes et un engagement clair en faveur de leur droit à l'emploi. Or, en France, cette égalité bute sur plusieurs obstacles, le principe de « libre choix » des femmes de travailler ou non, est souvent limité du fait de l'insuffisance des modes de garde, la persistance de discours valorisant la présence maternelle au détriment de la carrière, l'existence d'allocations favorisant le retrait d'activité, et un manque de politiques d'entreprise adaptées aux contraintes familiales. Une piste encourageante réside dans la récente prolongation du congé parental, qui peut favoriser une plus grande implication des pères dans l'éducation des enfants, contribuant à un rééquilibrage progressif des responsabilités familiales.

Il est maintenant grand temps. Grand temps pour les politiques de conforter ces actions et de renforcer les politiques volontaristes que nous venons de passer en revue, mais grand temps aussi pour les partenaires sociaux de s'emparer vigoureusement de ces sujets à tous les niveaux de la négociation, grand temps pour les femmes de s'investir dans les syndicats, les partis politiques et les réseaux pour faire connaître leurs revendications et d'exercer des actions d'un nouveau type sur les entreprises, grand temps aussi peut-être pour les hommes d'exprimer leurs souhaits, grand temps donc d'ouvrir un large débat national sur le sujet». (Méda, 2008, p.198).

Ainsi, la charge mentale invisible liée à la gestion simultanée des responsabilités professionnelles et familiales constitue un obstacle majeur à l'égalité dans le champ entrepreneurial. Sans une redistribution plus équitable des tâches domestiques, une transformation des représentations sociales relatives aux rôles des femmes et des hommes, ainsi qu'une meilleure prise en compte des contraintes familiales dans les politiques publiques, les inégalités persistantes risquent de se renforcer.

2.1. Construction de la problématique

Durant l'été 2024, nous avons lu l'ouvrage de Titiou Lecoq (2023), intitulé *Les grandes oubliées : pourquoi l'Histoire a effacé les femmes*. Au fil des pages, nous avons découvert comment cet ouvrage retraçait la place des femmes à travers les époques, tout en mettant en lumière leur invisibilisation récurrente. Encore en quête d'inspiration pour notre futur mémoire, ce livre a joué un rôle déterminant en éveillant notre désir d'aborder la question des femmes dans le monde du travail. Nous ne savions pas encore précisément quelle forme prendrait notre sujet, mais cette lecture nous a permis de prendre conscience que nous souhaitions faire de cette recherche scientifique un moyen d'exprimer et de transmettre nos valeurs ainsi que nos aspirations.

La construction de la problématique s'est ensuite développée à travers notre parcours en master en sciences du travail. Au cours du premier quadrimestre de deuxième année, nous avons suivi le cours d'introduction aux études de genre, assuré par Madame Claro Mona, qui a été une véritable révélation. Ce cours nous a permis de prendre conscience des inégalités encore bien présentes dans le monde du travail et de découvrir des auteurs et autrices clés du féminisme. Cette prise de conscience nous a donné envie d'intégrer ces réflexions à notre recherche de mémoire. Lors de notre recherche de stage, nous nous sommes tournés vers l'IFAPME, où nous avons appris l'existence de la Semaine de l'entrepreneuriat féminin, organisée du 25 au 29 novembre 2024. Nous avons participé à deux ateliers, un webinaire d'information générale sur le parcours de formation « Je monte ma boîte », ainsi qu'un atelier sur la promotion d'une culture inclusive en entreprise. Avec du recul, cette expérience nous a permis de mesurer l'ampleur de la demande. Nous avons en effet, constaté une forte participation féminine lors de cet événement. Beaucoup d'entre elles semblaient désireuses d'entreprendre, mais n'osaient pas franchir le pas. Cette observation nous a amenés à nous interroger sur les freins qui persistent à l'entrepreneuriat féminin.

La réflexion a d'abord émergé autour d'une question générale : « *Quels sont les obstacles auxquels les femmes entrepreneures sont confrontées, et comment ces défis sont-ils liés aux dynamiques de genre ?* ». À mesure que l'étude s'est précisée, et sur les conseils de notre promotrice, cette interrogation a évolué vers une question de recherche plus ciblée : « *Comment les stéréotypes de genre et les normes sociales influencent-ils la perception de la légitimité des femmes entrepreneures, en particulier dans les secteurs masculins, malgré l'essor des dispositifs d'accompagnement et la reconnaissance croissante de l'entrepreneuriat féminin ?* ». Cette reformulation permet d'intégrer une approche plus analytique, en explorant non seulement les défis rencontrés, mais aussi leur lien avec les représentations sociales et les mécanismes de légitimation dans l'entrepreneuriat.

2.2. Type de recherche et déroulement des entretiens

Ce mémoire adopte une approche qualitative et abductive pour explorer les dynamiques de genre dans l'entrepreneuriat féminin et l'impact des dispositifs d'accompagnement. La méthodologie qualitative a été privilégiée car elle permet une analyse approfondie des expériences vécues par les entrepreneures et les formatrices interrogées. Plutôt que de chercher à quantifier un phénomène, cette approche vise à comprendre le sens que ces acteurs donnent à leur parcours entrepreneurial, en lien avec les stéréotypes de genre et les défis rencontrés. L'approche abductive, quant à elle, repose sur un aller-retour constant entre les données de terrain et la littérature scientifique. Ce choix méthodologique permet d'affiner progressivement la réflexion en s'appuyant à la fois sur les témoignages recueillis et sur les cadres théoriques existants (Van Campenhoudt et al., 2017).

Le choix des entretiens semi-directifs s'est imposé, car il offre une souplesse d'échange tout en garantissant une structure suffisante pour couvrir les thématiques essentielles. Ce format permet aux participantes de partager librement leur vécu et d'aborder des aspects qui ne seraient peut-être pas ressortis avec un questionnaire standardisé. Afin de structurer ces échanges, deux guides d'entretien ont été élaborés, regroupant les grands axes de questionnement, l'un destiné aux porteuses de projet et l'autre aux formatrices. Ces guides sont détaillés en annexes. Ces supports ont permis d'orienter les discussions sans les contraindre, laissant ainsi place à l'expression spontanée des participantes. D'assurer une cohérence dans les thématiques abordées d'un entretien à l'autre. Et enfin, d'obtenir des réponses comparables tout en respectant la singularité de chaque témoignage.

La recherche se concentre sur un échantillon de population ciblée. Nous avons réalisé dix entretiens semi-directifs auprès de deux catégories de participantes : huit femmes entrepreneures ayant suivi la formation « Je monte ma boîte » à l'IFAPME ou ayant été accompagnées par une SAACE et deux formatrices de l'IFAPME spécialisées dans l'accompagnement entrepreneurial.

Les entrepreneures interrogées présentent des profils variés, en termes d'âge, de secteur d'activité et d'expérience entrepreneuriale. Certaines évoluent dans des secteurs traditionnellement masculins, tandis que d'autres travaillent dans des domaines plus féminisés. Cette diversité permet d'analyser comment les dynamiques de genre influencent la perception de leur légitimité et leur accès aux ressources entrepreneuriales. Les formateur·rice·s de l'IFAPME ont été intégrés à l'échantillon afin d'obtenir un regard complémentaire (institutionnel et pédagogique), permettant d'évaluer la mise en œuvre des dispositifs de soutien et leur adéquation aux besoins des femmes entrepreneures.

L'échantillonnage a été réalisé en tenant compte des critères suivants :

- Avoir bénéficié du programme de formation « Je monte ma boîte » de l'IFAPME et/ou avoir bénéficié d'accompagnement par une Structure d'Accompagnement à l'Auto-Création d'Emploi (SAACE).

- Être active dans un projet entrepreneurial (en phase de création, de développement ou de test, en activité à titre complémentaire ou principale).
- Accepter de partager son expérience en lien avec les freins et opportunités rencontrés.

Il nous paraît important de préciser que nous ne disposions pas d'une liste exhaustive des femmes répondant aux critères de notre enquête, notamment par souci de confidentialité et de protection de leurs données personnelles. Nous avons donc dû constituer notre échantillon en sollicitant les participantes par l'intermédiaire de l'IFAPME et des SAACE, ainsi que grâce à des recommandations.

Au total, nous avons recueilli une vingtaine de contacts. Cependant, cet élan s'est progressivement essoufflé, soit parce qu'il nous était difficile de trouver un créneau commun pour organiser les rencontres, soit parce que certaines femmes ont, au fil du temps, cessé de nous répondre.

La plupart des entretiens ont pu se dérouler en présentiel, dans des locaux mis à disposition par l'IFAPME, ou à distance par le biais de vidéoconférences. Avec l'accord des participantes, ces entretiens ont été enregistrés, puis intégralement retranscrits et soumis à une analyse thématique. Ces derniers « tendent principalement à mettre en évidence les représentations sociales ou le jugement des locuteurs à partir d'un examen de certains éléments constitutifs du discours » (Van Campenhoudt et al., 2017).

Cette méthode nous a permis d'identifier les thèmes récurrents dans les témoignages (motivation, obstacles rencontrés, impact des formations, stéréotypes, etc), d'organiser les réponses en grandes catégories et enfin, de comparer les points de vue entre les entrepreneures et les formatrices pour mettre en évidence les convergences et les divergences d'analyse.

2.3. Tableau descriptif des participantes

Pour préserver l'anonymat des participantes dans cette étude, nous avons regroupé les entretiens dans un tableau récapitulatif. Chaque femme y est identifiée par un nom d'emprunt, associé à la date et à la durée de l'entretien. Nous avons également recueilli, au cours des échanges, certaines informations plus personnelles, telles que leur âge, leur parcours, ainsi que leur situation familiale et professionnelle.

	Prénom	Date	Durée	Âge	Situation	Secteur d'activité
1	Gigi	30/12/2024	34'13	23 ans	Projet d'entreprise en cours d'élaboration	Esthétisme/coiffure
2	Nicole	06/01/2025	45'39	51 ans	En activité à titre principale depuis janvier 2025	Libraire
3	Anna	27/01/2025	27'20'	≈45 ans	En activité complémentaire depuis 2014	Textile/graphisme
4	Marie	28/01/2025	42'58	54 ans	En activité complémentaire depuis 2024	Coaching et textile

5	Clara	28/01/2025	43'15	≈31 ans	En activité complémentaire depuis 2024	Animaux
6	Fleur	29/01/2025	34'56	35 ans	En phase de test avec la couveuse Step Entreprendre	Consultance durabilité
7	Julie	30/01/2025	54'20'	≈50 ans	Faillite en juin 2024	Commerce/vente
8	Chloé	28/02/2025	50'10'	≈43 ans	En activité à titre principale depuis 2014	Eau, assainissement et dépollution
9	Alice	27/01/2025	46'26	35 ans	Formatrice à l'IFAPME	Coaching
10	Juliette	29/01/2025	43'31'	≈ 40 ans	Formatrice à l'IFAPME	Coaching

2.4. Limites de la recherche

Bien que cette étude apporte un éclairage sur les dynamiques de genre dans l'entrepreneuriat féminin, elle présente plusieurs limites. Tout d'abord, les contraintes temporelles liées à la réalisation du mémoire n'ont pas permis une analyse exhaustive de l'ensemble des dispositifs d'accompagnement en Wallonie. Ensuite, la taille de l'échantillon a été impactée par le manque de réponses de certaines entrepreneures sollicitées, limitant ainsi la diversité des témoignages recueillis. Par ailleurs, l'absence de données quantitatives constitue une autre limite, cette recherche étant avant tout qualitative. Elle ne permet donc pas de mesurer statistiquement l'impact des dispositifs, mais vise plutôt à en comprendre les mécanismes et la perception des bénéficiaires. Malgré ces limites, la diversité des profils interrogés et la richesse des témoignages recueillis offrent une analyse nuancée et approfondie du sujet.

3.1. Mise à plat

Pour rappel, nous avons mené dix entretiens au total, dont huit avec des porteuses de projet et deux avec des formatrices spécialisées dans l'accompagnement entrepreneurial. Les critères de sélection étaient que ces femmes aient suivi le parcours de formation « Je monte ma boîte » de l'IFAPME ou qu'elles aient bénéficié d'un accompagnement via une SAACE. Les participantes interrogées ont entre 23 et 54 ans. Parmi elles, trois exercent une activité d'indépendante complémentaire, deux sont indépendantes à titre principal, deux sont en phase d'élaboration ou de test de viabilité de leur projet entrepreneurial, et une a connu une faillite. Leur point commun à toutes est qu'elles ont cherché à se former pour créer leur entreprise. Parmi les huit porteuses de projets, six évoluent dans des secteurs plutôt mixtes ou majoritairement féminins : l'esthétique, le coaching, le graphisme et le commerce. Les deux autres se situent dans des domaines à dominante masculine : la consultance et l'ingénierie environnementale.

Cette section propose une synthèse des témoignages recueillis lors de l'enquête. Les résultats sont organisés selon les thèmes identifiés lors du traitement et de l'analyse des données, afin d'offrir une vision structurée et cohérente des réalités vécues par les participantes.

Thème 1 : Le parcours entrepreneurial

Nous pouvons observer une grande diversité dans les parcours et motivations. Certaines se lancent après une perte de sens, à l'image de Nicole, ancienne enseignante pendant plus de 20 ans, qui ne se reconnaît plus dans le système éducatif actuel et souhaite désormais se tourner vers sa passion pour la lecture en créant une librairie indépendante. Fleur a elle aussi, ressenti une perte de sens dans son poste en management et communication spécialisée en développement durable, elle cherche désormais à aligner son activité avec ses valeurs éthiques et écologiques. D'autres ont saisi une opportunité de marché, comme Gigi, qui s'inspire du marché londonien pour créer un espace de coworking dédié aux indépendants du secteur de la beauté, adapté au contexte belge. Enfin, Clara, au parcours professionnel atypique, doctorante en sciences de l'ingénieur et ancienne chercheuse universitaire, souhaite désormais vivre de sa passion, la randonnée, en développant un projet à son image, centré sur le bien-être canin.

« En fait, dans le commerce, on ne trouve rien. [...] Donc, j'ai vraiment découvert qu'il y avait un manque sur ces éléments-là et j'ai commencé à concevoir pour lui. En parlant avec d'autres personnes, on me disait: Est-ce que tu peux le faire aussi pour le mien ? Un harnais, un collier, le machin. Et donc, j'ai commencé à faire ça avant d'un jour me dire que je pourrais le commercialiser. » (Extrait d'entretien avec Clara).

La quête d'autonomie et de flexibilité est également une motivation largement exprimée au cours des entretiens. Les participantes mettent en avant leur besoin de travailler à leur propre rythme, à l'écart des normes horaires du salariat et des structures trop hiérarchisées. Pour elles, c'est avant tout une manière de s'émanciper et de reprendre le contrôle sur leur organisation professionnelle.

« C'est pouvoir gérer mon temps comme je le veux. Je suis une bosseuse, mais je suis parfois une bosseuse à partir de 4h00 du matin. Et puis, j'ai un gros trou entre 2h00 et 3h00 de l'après-midi. Il ne faut rien me demander parce que je ne suis pas capable de faire quoi que ce soit. Par contre, le soir, de 5 à 10h00 du soir, j'ai des idées créatives qui me viennent. Et ça, quand on est en entreprise classique, même s'il se targue d'avoir de la flexibilité dans les horaires, c'est entre 8h00 et 9h00 qu'on peut arriver au boulot. Donc, je n'avais pas assez de flexibilité en entreprise. Ça, ça a été ce désir de liberté peut-être et d'auto-gestion, un besoin de responsabilisation aussi, pouvoir avoir la responsabilité de mes choix, de mes choix stratégiques dans le meilleur comme dans le pire. » (Extrait d'entretien avec Fleur)

La quasi-totalité des participantes ont été confrontées à des défis similaires, notamment des difficultés financières et de gestion d'entreprise, illustrées par une lourdeur administrative, la nécessité de tout gérer seule, ainsi qu'un manque de ressources financières.

« Et puis oui, tout ce qui est financement, bêtement au départ, je me disais : Avec 5000 €, je peux commencer. Et puis, en creusant un peu, je me suis rendu compte que non, il fallait quand même apporter pas mal de sous. » (Extrait d'entretien avec Nicole).

Thème 2 : La perception des dispositifs de soutien JMMB et SAACE

Celles qui se lancent dans l'entrepreneuriat se caractérisent avant tout par le courage d'oser, malgré les risques et l'incertitude. Pourtant, les femmes expriment souvent un manque de confiance en elles, qui peut freiner leur passage à l'acte. Ce qui ressort nettement, c'est un besoin commun de structuration et d'accompagnement pour sécuriser leur démarche, renforcer leurs compétences et valider la viabilité de leur projet.

« L'autre aspect, il est plutôt de la confiance tant sur l'émotionnel, la capacité personnelle, financière, [...] sincèrement, il faut une certaine forme de courage quand même pour se lancer dans ça. » (Extrait d'entretien avec Clara)

Les dispositifs JMMB et les SAACE sont souvent considérés comme indispensables pour s'orienter. Pour de nombreuses participantes, ils ont permis de mieux appréhender les réalités administratives et financières, tout en développant des compétences essentielles à la gestion d'une entreprise. Parmi les points forts de ces formations, on relève la dynamique collective favorisée par les cours en petits groupes ainsi que, l'expertise des différents formateur·rice·s qui interviennent tout au long du parcours. Ces formations sont également perçues comme de véritables lieux ressources, rassurants, où les participantes peuvent poser leurs questions et partager des expériences similaires. Cependant, plusieurs participantes

pointent certaines limites, notamment l'absence d'un accompagnement sur le long terme et le besoin d'approfondir certains aspects, en particulier sur le plan financier.

« J'ai adoré la synergie de groupe [...] Les formateurs, comme ce sont des gens qui sont passés par là, qui sont hyper passionnés, etc. Ça, ça se ressent. [...] Si certains sont venus en se disant: On revient sur les bancs de l'école, c'est faux. C'est presque plus des réunions de travail que réellement de la formation. Moi, j'ai vraiment senti ça comme ça. » (Extrait d'entretien avec Clara)

« Ça permet déjà de voir si on va dans le bon sens, d'éclaircir beaucoup le terrain, de répondre à pas mal de questions, de rendre aussi concret l'entrepreneuriat, de savoir à quoi il faut s'attendre [...] on échangeait et je vais dire que sur chaque projet, chacun donnait son avis. On avait fait un très chouette exercice où chacun disait à celui qui avait son projet comment il voudrait être reçu par exemple chez un coach. » (Extrait d'entretien avec Marie)

Thème 3 : Le rôle des stéréotypes et les dynamiques de genre

Les entretiens mettent en lumière plusieurs dimensions où le genre influence le parcours entrepreneurial. Ce troisième thème, particulièrement riche en informations, sera donc divisé en plusieurs sous-thèmes.

Légitimité et crédibilité

Plusieurs participantes évoquent un sentiment récurrent, celui de devoir prouver davantage leur légitimité et leur crédibilité professionnelles. Ce sentiment semble particulièrement fort lorsqu'elles évoluent dans des environnements majoritairement masculins ou lorsqu'elles sont encore jeunes dans leur carrière. Les extraits suivant illustrent de manière concrète, comment ces femmes vivent la nécessité de construire et de défendre en permanence leur légitimité. Que ce soit par la mise en avant répétée de leurs qualifications, par la recherche de certifications prestigieuses ou par l'auto-questionnement sur la réalité des barrières rencontrées.

« Je pense qu'il y a une question de légitimité et de crédibilité qui reste à travailler. [...] Ce qui m'a freiné, je pense, c'est dans la prise d'espace, de place. On est vite un peu considérée comme la petite minouche, moins sérieuse, moins pro, moins fiable. C'est encore quelque chose que je ressens par moments après plus de 10 ans. » (Extrait d'entretien avec Chloé)

« Quand je suis dans une expertise plus pro-archi, enseignement, etc, je dois automatiquement préciser que je suis docteur en sciences, j'ai le statut de docteur. Et ma valeur est liée à ça. Je n'ai jamais entendu un homme en réunion dire: Je suis docteur. On s'en fout. Il n'y a pas besoin de valoriser, pas besoin de préciser qu'il a fait ces preuves quoi. » (Extrait d'entretien avec Clara)

« Même si j'ai 35 ans, je reste justement une jeune femme et je m'adresse à des chefs d'entreprises. Donc, il y a toujours une sorte de barrière. Alors, est-ce qu'elle est vraiment dans la relation ou est-ce qu'elle est dans ma tête ? Ça, c'est une autre question. Mon activité aujourd'hui de conseillère en

développement durable, ce n'est pas une activité réglementée. [...] Mais j'ai eu besoin de faire la certification HEC pour me légitimer aussi au regard des autres et évacuer cette question de: Oui, mais qu'allez-vous pouvoir nous apporter ? Je suis désolée, cette question ne se pose pas. J'ai été certifiée par HEC. Je crois que c'est la légitimité, la plus grosse difficulté. » (Extrait d'entretien avec Fleur)

Enfin, la comparaison avec des secteurs plus mixtes souligne que la légitimité n'est pas remise en question de façon universelle.

« Je n'ai jamais ressenti quoi que ce soit de négatif, ni d'une extrême à l'autre. C'est un secteur très mixte, c'est sûrement aussi la raison pour laquelle ça ne choque pas. C'est vrai que si j'avais repris une boîte de maçons, peut-être que j'aurais eu effectivement certains préjugés. Mais là, non, je pense que vraiment, le graphiste est un boulot vraiment très mixte, donc ça ne choque pas. » (Extrait d'entretien avec Anna)

Influence des stéréotypes

Nombreuses sont celles qui nous ont confié des expériences vécues dans leur parcours professionnel ou entrepreneurial, des situations révélatrices où elles ont perçu un comportement, une remarque ou un geste différent à leur égard. Voici quelques exemples qui illustrent ces moments marquants :

« Dans ma vie d'entrepreneuse, c'est la même chose. Quand on est un groupe d'entrepreneurs ou qu'on se retrouve à une foire commerciale, une foire sectorielle et qu'on discute, ce n'est pas forcément la voix féminine qui est la plus entendue. Et si je développe une idée, elle ne va pas forcément être entendue. Et puis mon voisin, Jean-Marc, il exprime la même idée et là, elle va être entendue. » (Extrait d'entretien avec Fleur)

« Je me souviens qu'un jour, j'ai été méga vexée. La personne m'a dit qu'il allait passer commande chez moi parce que j'avais vraiment une trop belle voix. [...] Moi, je l'ai pris comme étant, techniquement, on ne sait pas ce que tu vauds, mais tu es bien gentille. [...] Mais ça m'arrive encore maintenant, notamment de participer à des événements de networking où je prends des remarques et en gros, ce qu'on me dit à travers les remarques, c'est que je ne suis pas à ma place. [...] je suis bonne pour faire déco. [...] Alors, ce n'est pas exactement ces mots-là, mais les allusions sont celles-là. » (Extrait d'entretien avec Chloé)

« Une fille voulait créer une école de pole dance, elle est allée voir son notaire avec son plan financier et il lui a dit : "Madame, il n'y a pas autant de gens que ça qui veulent faire du pole dance hein." Heureusement qu'elle avait du répondant et elle lui a dit qu'elle avait déjà des listes d'attente depuis trois ans. Mais ça montre bien le préjugé. » (Extrait d'entretien avec Alice, formatrice IFAPME)

« Je viens du milieu de la construction, il y a des phrases qui font bien comprendre qu'il va falloir alimenter un peu plus ou être plus sûr de soi pour bien montrer qu'on assure. [...] Par exemple, tout ce qui est négociation de budget, négociation de matières premières dans mon cas. [...] Soit on m'assiste plus que de raison, parce que je suis une femme et donc j'en ai un peu ce côté avantage qui est... elle n'y connaît rien, on va l'aider un maximum et à un autre moment, ça agace, parce que quand on sait ce qu'on veut, on sait ce qu'on veut. » (Extrait d'entretien avec Clara)

Stratégies d'adaptation

Par nécessité, certaines femmes adaptent leurs apparences et leur attitude afin être prise au sérieux ou pour s'imposer.

« Avant d'aller à un événement, je ne porte jamais de robe ni de jupe. Je ne porte jamais de robe ni de jupe avant d'aller en clientèle. En gros, je me transforme en homme. Je ne souris pas trop, ni en clientèle, ni à l'extérieur. Je ne mets pas de talons, ni en clientèle, ni à l'extérieur. Et je mets une carapace. [...] Peut-être que dans certains cas, j'ai l'impression que je vais être exposée et que peut-être dans certains cas, je ne le suis pas. Mais, comme je suis exposée de manière récurrente, je ne sais jamais à l'avance si je vais être spécifiquement exposée et avec quelle ampleur. » (Extrait d'entretien avec Chloé)

« Dans mon métier, j'ai été fréquemment confrontée à des hommes et j'ai eu des équipes à gérer où il y avait une majorité d'hommes, que ça soit des ouvriers jusqu'à des ingénieurs, des architectes. [...] Je pense que je me suis un peu armée contre ce genre de remarque que je pourrais avoir par rapport à la discrimination. [...] Je ne vais pas me laisser faire » (Extrait d'entretien avec Marie)

Gestion du quotidien et les contraintes familiales

Enfin, certaines ont souligné qu'il était difficile d'articuler leur vie privée et la vie professionnelle, qui demande une maîtrise d'une gestion du temps parfois fastidieuse pour celles qui ont des enfants où qui ont plusieurs activités. Néanmoins, elles aiment cette idée d'organiser leur travail comme elles le désirent, même si cela demande beaucoup d'investissements.

« Je me suis toujours beaucoup occupée des enfants, etc. Heureusement, j'ai deux filles, elles sont grandes, elles ont 18 et 14 ans, donc elles sont autonomes. C'est pour ça aussi que je me suis dit que je n'aurais pas pu le faire il y a 20 ans avec des enfants en bas âge, clairement, je n'aurais pas su gérer. Parce que même si mon mari s'occupe de beaucoup de choses, la gestion du quotidien, ça reste quand même pour moi. Et là, je me rends compte que je gère tout ce qui est début de l'entreprise, qui me demande beaucoup de temps, mais je dois quand même encore gérer tout la partie maison. Et une journée ne fait que 24 heures et parfois, ça coince. » (Extrait d'entretien avec Nicole)

3.2. Analyse des données empiriques

À la suite de nos lectures et de l'analyse des données empiriques recueillies, nous avons soulevé un paradoxe important. Les femmes entrepreneures interrogées expriment majoritairement une vision positive de l'évolution de leur place dans l'entrepreneuriat, elles soulignent une reconnaissance croissante dont elles bénéficient et les dispositifs de soutien qui se développent. Pourtant, ces discours optimistes entrent en tension avec leurs expériences concrètes, marquées par la persistance de stéréotypes, de comportements discriminants et d'un besoin constant de légitimation, notamment dans les secteurs à forte dominance masculine. Ce décalage entre perception sociale et vécu individuel a émergé comme le point clé de notre réflexion, nous amenant à interroger les mécanismes qui entretiennent cette contradiction. C'est dans cet écart entre progrès symbolique et inégalités structurelles que s'est construite notre question de recherche. Ainsi, nous avons établi trois hypothèses principales permettant d'y répondre. Ces hypothèses sont présentées dans l'encadré ci-dessous. Nous allons désormais confronter notre cadre théorique avec notre matériau empirique.

Question de recherche : Comment les stéréotypes de genre et les normes sociales façonnent-ils la perception de la légitimité des femmes entrepreneures, en particulier dans les secteurs perçus comme masculins, malgré le développement des dispositifs d'accompagnement et la reconnaissance croissante de l'entrepreneuriat féminin ?

Hypothèse 1 : La valorisation croissante de l'entrepreneuriat féminin dans l'espace public contribue à invisibiliser les discriminations que vivent encore les femmes entrepreneures.

Hypothèse 2 : Les femmes entrepreneures doivent fournir plus d'efforts que leurs homologues masculins pour être perçues comme légitimes, en raison de stéréotypes de genre persistants.

Hypothèse 3 : Les inégalités dans l'entrepreneuriat féminin ne relèvent pas seulement de perceptions individuelles, mais s'inscrivent dans des obstacles structurels renforcés dans les secteurs à dominance masculine.

3.2.1. Analyse de la première hypothèse : un discours de progrès

Hypothèse 1 : La valorisation croissante de l'entrepreneuriat féminin dans l'espace public contribue à invisibiliser les discriminations que vivent encore les femmes entrepreneures.

Il est indéniable que l'entrepreneuriat féminin bénéficie aujourd'hui d'une plus grande visibilité et d'un soutien renforcé. Les discours institutionnels, les campagnes de communication et la présence accrue de figures féminines inspirantes dans les médias, contribuent à construire une image valorisante de la femme entrepreneure. Comme nous l'avons expliqué en début de ce mémoire, des dispositifs publics tels que le programme de formation « Je monte ma boîte » de l'IFAPME, l'accompagnement par les SAACE ou encore le développement des réseaux professionnel féminin, participent à cette dynamique.

Ces efforts traduisent une volonté réelle de réduire les écarts et d'offrir un environnement plus favorable à l'émergence de projets portés par des femmes.

Cependant, cette évolution positive peut également engendrer des effets contrastés. En mettant l'accent sur les réussites et les avancées, le discours dominant tend parfois à masquer les difficultés structurelles que rencontrent encore de nombreuses femmes entrepreneures. Les stéréotypes de genre, les inégalités d'accès au financement ou encore la difficulté à être reconnue dans des secteurs traditionnellement masculins persistent. Ainsi, si l'image de la femme entrepreneure est valorisée sur le plan symbolique, cela ne signifie pas que les barrières concrètes ont disparu. Dans ce contexte, le concept de « *token* » développé par Rosabeth Moss Kanter (1977) est particulièrement éclairant. L'autrice montre comment certaines femmes, mises en avant comme figures emblématiques de réussite, deviennent des « exceptions » utilisées pour symboliser la diversité, sans pour autant remettre en cause les normes dominantes. Ces femmes servent alors davantage de vitrines que de modèles représentatifs, ce qui peut contribuer à invisibiliser les difficultés rencontrées par l'ensemble des femmes dans l'entrepreneuriat.

Ce témoignage souligne ce décalage entre progrès perçus et réalités vécues.

« Il y a quand même plus de sororité aujourd'hui qu'il y en avait il y a quelques années. Je crois que l'idée est quand même rentrée dans la tête des femmes, qu'on doit arrêter de se tirer dans les pattes. [...] On a aussi beaucoup plus d'alliés qu'il y a quelques années, il faut quand même le reconnaître. Même si ça n'évolue pas aussi vite que ça devrait, on a des alliés, je pense à un coach [...] qui parle, par exemple, au féminin neutre. C'est un féministe qui est dans la bienveillance, qui est dans le consentement, autant dans la prospection que dans la vente, que dans la relation commerciale. Et ce genre d'idées, [...] commence à percoler dans l'entrepreneuriat. Maintenant, de nouveau dans des secteurs plus culturels, plus créatifs. Il faut que ça percole aussi dans les autres secteurs et là, ça mettra un petit peu plus de temps. » (Extrait d'entretien avec Fleur).

Fleur reconnaît une évolution positive dans les relations entre femmes, évoquant « plus de sororité » et une prise de conscience collective de la nécessité de se soutenir plutôt que de se mettre en concurrence. Ce changement de mentalité représente un véritable progrès dans les dynamiques internes à l'entrepreneuriat féminin. Elle note également l'apparition d'alliés masculins sensibles aux questions d'égalité, citant l'exemple d'un coach adoptant des pratiques inclusives et respectueuses (usage du féminin neutre, approche fondée sur le consentement). Ces évolutions témoignent de la diffusion progressive de valeurs féministes dans certains milieux entrepreneuriaux. Néanmoins, cette entrepreneure nuance son propos en précisant que ces transformations touchent surtout les secteurs culturels et créatifs, laissant entendre que d'autres domaines restent à la traîne. Son discours, à la fois optimiste et lucide, illustre bien l'ambivalence que nous avons identifiée, les avancées symboliques peuvent coexister avec des freins structurels encore bien présents.

Dans cette dynamique de valorisation, certaines femmes entrepreneures peuvent se retrouver projetées sur le devant de la scène non seulement pour leurs compétences, mais aussi parce qu'elles incarnent une réponse aux exigences de diversité. Le témoignage de Chloé ayant été sollicitée dans le cadre du projet GRANDIS (un programme européen visant à soutenir l'entrepreneuriat féminin dans les secteurs de la transition numérique et écologique) illustre cette tension.

« J'ai été contactée dans le cadre du projet Grandis pour apporter mon témoignage. Franchement, ça me touche beaucoup de voir qu'il existe des initiatives comme celle-ci. Des programmes qui ne sont pas là pour la forme, mais parce qu'ils ont un vrai rôle et que des études prouvent que, lorsque les femmes entreprennent, les résultats sont excellents, notamment en matière de transition. [...] Cela dit, si je suis flattée dans ce cas précis, j'ai parfois été sollicitée dans d'autres contextes où je me suis sentie presque vexée. Parce qu'on venait me chercher un peu comme le "contre-exemple". Il faut bien prouver que ça existe, or je n'ai pas envie que l'on retienne de mon parcours uniquement le fait que je sois une femme. En fait, c'est vexant. C'est de la discrimination positive, mais c'est de la discrimination quand même. » (Extrait d'entretien avec Chloé)

Si elle se sent valorisée par cette reconnaissance et adhère au sens politique du projet, elle exprime aussi une forme de malaise, lorsqu'elle perçoit que son genre prime sur ses compétences dans le choix de sa mise en avant. Ce vécu illustre les effets contrastés de la discrimination positive, qui, bien qu'animée par une intention égalitaire, peut générer un sentiment d'instrumentalisation ou de légitimité conditionnelle. La discrimination positive repose sur un traitement préférentiel assumé, destiné à corriger des inégalités structurelles. Elle n'en reste pas moins une forme de discrimination, et son efficacité dépend fortement du contexte et de la manière dont elle est mise en œuvre (Mutabazi et Pierre, 2010).

Ainsi, cette première hypothèse montre que si les discours de progrès et la valorisation de l'entrepreneuriat féminin sont importants dans la promotion de l'égalité, ils peuvent aussi, en absence de changements concrets, contribuer à invisibiliser les discriminations qui existent encore, en donnant une image trop lissée de la réalité et, en remplaçant une vraie égalité par une reconnaissance principalement symbolique.

3.2.2. Analyse de la deuxième hypothèse : une légitimation reposant sur un surinvestissement individuel

Hypothèse 2 : Les femmes entrepreneures doivent fournir plus d'efforts que leurs homologues masculins pour être perçues comme légitimes, en raison de stéréotypes de genre persistants.

Notre analyse thématique issue de la mise à plat des données, dont le thème 3, intitulé « Le rôle des stéréotypes et les dynamiques de genre », a permis de mettre en évidence un sentiment récurrent de manque de légitimité exprimé par les femmes entrepreneures, d'autant plus dans les secteurs traditionnellement masculins.

Cette thématique révèle l'existence de barrières à la fois visibles et invisibles que les femmes doivent encore affronter pour s'imposer, progresser et être reconnues. Les manifestations de cette problématique sont multiples. Un fort sentiment d'illégitimité, souvent accompagné de l'impression de ne pas être à sa place. Ce ressenti est intimement lié à une faible confiance en soi, qui se traduit par un besoin constant de prouver sa valeur et de justifier sa présence. Nombreuses sont celles qui expriment également une sensation d'être inconsidérées, invisibles ou peu écoutées dans les échanges professionnels, même lorsqu'elles possèdent une expertise. Ce sentiment d'exclusion est enraciné dans des dynamiques structurelles alimentées par des remarques sexistes, attitudes condescendantes, comportements discriminatoires dans les interactions avec des partenaires, des investisseurs ou des clients. Ces attitudes, parfois banalisées, alimentent le doute sur leurs compétences. En outre, l'invisibilisation des femmes lors d'événements clés du secteur tel que les conférences, comités stratégiques, opportunités de réseautage, freine leur accès aux ressources nécessaires à leur développement, consolidant ainsi les inégalités existantes.

Le témoignage de Chloé illustre bien la manière dont le travail des femmes entrepreneures est souvent minimisé. La période de préparation, pourtant intense, a été perçue comme un simple « congé », révélant un regard biaisé qui assimile encore trop souvent l'entrepreneuriat féminin à une activité secondaire ou domestique. Cette absence de reconnaissance, même de la part de l'entourage, montre à quel point il peut être difficile pour les femmes de faire valoir la légitimité de leur projet.

« Je pense que certains n'ont pas bien compris la période de préparation qui a quand même duré neuf mois, pendant laquelle non, je n'étais pas en congé. Je pense que quand on ne l'a pas fait, on sous-estime ou on mésestime l'ampleur du travail préparatoire. » (Extrait d'entretien avec Chloé)

Ces difficultés peuvent être éclairées par les apports de Pierre Bourdieu, notamment son concept d'habitus sexué, développé dans le cadre théorique. L'incorporation précoce de normes sociales différenciées oriente filles et garçons vers des attentes et des parcours distincts. Ce processus explique pourquoi certaines carrières paraissent « naturelles » pour les hommes, et « improbables » pour les femmes, obligeant ces dernières à justifier constamment leur présence dans des espaces professionnels masculins (Bourdieu, 1980). Cela participe à la naturalisation des rôles sexués, contribuant à une reproduction implicite des inégalités.

Dans cette logique, les stéréotypes de genre attribuent encore aujourd'hui aux hommes les qualités associées à la création de valeurs (autonomie, rationalité, leadership), tandis que les femmes sont majoritairement associées à la sphère domestique ou à des qualités relationnelles dites « naturelles ». Cette assignation genrée se manifeste aussi dans l'entrepreneuriat, les femmes restent concentrées dans des secteurs féminisés, moins valorisés et moins visibles (bien-être, services, commerce), tandis que les hommes dominent les secteurs techniques ou innovants, valorisés symboliquement et économiquement. La division sexuelle du travail reste structurellement à l'œuvre, même dans des champs supposés plus libres comme l'entrepreneuriat (Kergoat, 2001 ; Chasserio, Pailot et Poroli, 2016).

L'extrait suivant met en évidence que la quête de légitimité des femmes entrepreneures est entravée par des attentes sociales irréalistes, des injonctions contradictoires, et la persistance des stéréotypes de genre, ce qui les contraint à un surinvestissement personnel et professionnel. Marie offre ici un témoignage éclairant de l'effet cumulatif de ces facteurs sur la perception et la reconnaissance des femmes dans l'entrepreneuriat.

« Les femmes subissent la pression qu'on leur impose. Je pense qu'elles se mettent beaucoup de pression parce qu'on attend d'elles qu'elles soient à la fois de bonnes mères, de bonnes épouses, séduisantes comme des top models, qu'elles réussissent professionnellement, qu'elles aient une belle voiture, qu'elles soient irréprochables. J'ai 54 ans et moi-même, je suis encore influencée par les médias. On nous pousse constamment à atteindre des standards irréalistes. Malheureusement, je crains qu'on entretienne toujours cette idée selon laquelle la femme est inférieure à l'homme et qu'elle doit constamment faire ses preuves. » (Extrait d'entretien avec Marie)

Marie souligne la multiplicité des injonctions pesant sur les femmes, entre réussite professionnelle, conformité aux normes esthétiques, rôle familial irréprochable. Cette accumulation d'attentes renforce la charge mentale et crée une pression disproportionnée, illustrant la nécessité pour les femmes de « tout réussir » afin d'être reconnues. Cet extrait met en lumière la persistance des stéréotypes de genre, véhiculés notamment par les médias, qui contribuent à forger une image idéalisée et souvent inaccessible de la femme « parfaite ». Cette influence contribue à l'intériorisation de normes sociales irréalistes et renforce le sentiment d'illégitimité, même chez les femmes expérimentées.

Enfin, les représentations dominantes selon lesquelles « la femme est inférieure à l'homme » et doit donc « constamment faire ses preuves », illustrent directement l'idée que la légitimité féminine dans l'entrepreneuriat ne va pas de soi, contrairement à celle des hommes, souvent considérée comme acquise par défaut.

En conclusion, les femmes entrepreneures évoluent dans un environnement encore structuré par des rapports sociaux de sexe, dans lequel elles doivent redoubler d'efforts pour être perçues comme légitimes. Soumises à des attentes comportementales genrées, et une répartition sectorielle inégalitaire, leur légitimité ne va pas de soi. Contrairement aux hommes, leur légitimité n'est pas accordée d'emblée, mais doit sans cesse être construite, prouvée, et défendue.

3.2.3. Analyse de la troisième hypothèse : des inégalités résistantes aux changements

Hypothèse 3 : Les inégalités dans l'entrepreneuriat féminin ne relèvent pas seulement de perceptions individuelles, mais s'inscrivent dans des obstacles structurels renforcés dans les secteurs à dominance masculine.

L'idée que « tout le monde peut devenir entrepreneur » occulte des inégalités structurelles majeures. Si l'entrepreneuriat est présenté comme un choix individuel fondé sur le mérite, il repose en réalité sur l'accès à des ressources économiques, sociales et symboliques inégalement réparties, notamment entre les sexes.

« Je me dis qu'il faut un peu d'inconscience aussi pour se lancer. Et puis, je sais qu'à côté, j'ai mon époux qui travaille, même si je me plante, on a quand même une garantie financière, c'est quand même super important. Je ne l'aurais peut-être pas fait toute seule, si je n'avais personne à côté de moi, si je n'avais pas de l'argent de côté. [...] j'ai pu mettre de côté, j'ai travaillé pendant 25 ans, donc je n'aurais pas fait ça à 22 ans. Ça, c'est sûr que je ne me serais pas lancée. » (Extrait d'entretien avec Nicole)

Le rôle de la sécurité matérielle et du contexte familial stable est décisif dans la capacité à prendre des risques. Ces éléments relèvent de ce que Bourdieu (1980) appelle le capital économique et social, conditions préalables souvent invisibilisées par les discours dominants sur l'entrepreneuriat.

De plus, toutes les femmes ne se situent pas sur un pied d'égalité face à ces ressources.

« C'est plus facile d'entreprendre pour des hommes que pour des femmes, ça oui. Parmi les femmes, c'est pareil. C'est plus facile quand on est une femme qui, est issue d'un milieu aisé, qui a un niveau d'éducation élevé, qui est blanche, qui est bien entourée, qui est en couple, qui a une situation stable. Je trouve que on est hyper inégaux par rapport à l'entrepreneuriat. [...]. Je pense qu'il y a plein de choses qui font que c'est plus facile pour certaines femmes que pour d'autres, le fait de ne pas avoir d'enfants aussi parce que voilà, la charge de travail autour des enfants n'est pas du tout égale dans les couples. » (Extrait d'entretien avec Alice formatrice à l'IFAPME)

Cette observation renforce l'intérêt d'une analyse intersectionnelle (Crenshaw, 2005 [1989]), prenant en compte l'articulation entre genre, classe, race, niveau d'éducation et statut familial. L'accès à l'entrepreneuriat féminin est profondément structuré par ces déterminants, qui produisent des inégalités d'opportunités et des hiérarchies d'accès aux ressources et à la légitimité.

Les normes sociales de genre, en particulier autour de la parentalité et du travail domestique, limitent la disponibilité des femmes pour leurs projets entrepreneuriaux. Cet extrait illustre le concept de charge mentale (Haicault 1984).

« Je me suis toujours beaucoup occupée des enfants, etc. Heureusement, j'ai deux filles, elles sont grandes, [...], donc elles sont autonomes. C'est pour ça aussi que je me suis dit que je n'aurais pas pu le faire il y a 20 ans avec des enfants en bas âge, clairement, je n'aurais pas su gérer. [...] Je me rends compte que je gère tout ce qui est début de l'entreprise, qui me demande beaucoup de temps, mais je dois quand même encore gérer tout la partie maison. Et une journée ne fait que 24 heures et parfois, ça coince. [...] Bêtement faire les courses. Mon mari est capable d'aller faire les courses, mais il va acheter n'importe quoi parce qu'il n'a pas le planning du menu de la semaine, des choses comme ça. Je l'ai toujours fait. [...] Je lui ai dit: Je vais rentrer beaucoup plus tard, je vais finir à 18h00. Il faut que tu prépares le souper. Il me dit: Ah prépare le souper, je ne sais pas faire [...] Et là, je me rends compte que oui, en tant que femme j'assume forcément plus de choses. [...] Il me dit: Je peux t'aider. Oui, mais ce n'est pas de l'aide dont j'ai besoin, c'est que tu prennes ça en charge. »
(Extrait d'entretien avec Nicole)

Le travail domestique reste une responsabilité féminine, même lorsque la femme est cheffe d'entreprise. Cette répartition inégalitaire pèse sur la charge mentale des entrepreneures, réduit leur marge de manœuvre, et conditionne leurs choix stratégiques. L'absence d'enfants peut constituer un facteur facilitant. La parentalité est perçue comme une charge incompatible ou compliquée à concilier avec l'entrepreneuriat. Les attentes sociales sont différentes selon le genre.

« On a la chance, je vais le dire comme ça, il ne faut pas mal le prendre, mais on a la chance de ne pas avoir d'enfant et de ne pas avoir cette charge en plus. » (Extrait d'entretien avec Fleur)

« C'est surtout aussi sur tout ce qui est cotisations sociales, tu vois, quand on a un congé maternité, un hôpital, etc. [...] C'est surtout sur la gestion des imprévus. Quand l'enfant est malade, qui va prendre en charge ? [...] C'est fou à quel point je n'ai jamais entendu un homme dire: Et qu'est-ce qui se passera quand ton enfant est malade ? Il faut aller le rechercher à l'école... On suppose que c'est la femme qui va gérer ça. » (Extrait d'entretien avec Clara)

Ces exemples montrent que l'inégale répartition des responsabilités parentales produit un désavantage structurel, dans la planification, la gestion du temps, mais aussi dans la perception de fiabilité ou de disponibilité de la femme entrepreneure.

À ces freins matériels et familiaux s'ajoutent des normes symboliques puissantes, la figure de l'entrepreneur reste associée à des traits masculins (assurance, leadership, rationalité) qui participent à l'exclusion symbolique des femmes. (Garcia-Quevedo, 2021).

« Je trouve que l'entrepreneuriat est un des sujets sur lesquels il y a une espèce de vision. En général, c'est comme si les entrepreneurs, ils se faisaient tout seuls et qu'ils savaient. Alors que non, ça s'apprend. Beaucoup de femmes se disent « je ne suis pas entrepreneuse parce que je suis juste une personne normale » et vont se dévaloriser parce qu'elles pensent que pour être entrepreneuse, il faut être quelqu'un d'exceptionnel. » (Extrait d'entretien avec Alice)

Cette autocensure, nourrie par une socialisation genrée (Duru-Bellat, 2004), contribue à l'intériorisation d'un sentiment d'illégitimité. Loin d'être une simple affaire de confiance en soi, ce phénomène reflète l'imposition de normes masculines de réussite, difficilement atteignables pour celles qui ne s'y reconnaissent pas. Ainsi, ce n'est pas le manque d'ambition qui freine les femmes, mais la manière dont l'environnement structure les possibilités et leur reconnaissance.

En somme, l'accès différencié aux ressources, la charge domestique inégalement répartie, les attentes sociales genrées et les normes symboliques masculines limitent l'égalité réelle, en particulier dans les secteurs à dominance masculine. Ces freins sont autant sociaux qu'institutionnels et culturels, et demandent des réponses à la fois politiques et structurelles.

3.2.4. Tentative de réponse à la question de recherche

Malgré l'évolution des discours, la multiplication des dispositifs d'accompagnement, et l'augmentation encourageante du nombre de femmes entrepreneures motivées par diverses aspirations, l'égalité réelle reste à atteindre. Les résultats de l'enquête tendent à montrer qu'au-delà des trajectoires individuelles, les femmes entrepreneures continuent de se heurter à des logiques structurelles persistantes, notamment dans les secteurs historiquement masculins, où les normes et les codes restent profondément genrés.

Il convient ainsi de repenser la notion d'égalité dans un environnement entrepreneurial historiquement pensé par et pour les hommes. Comme l'ont montré Bourdieu (1998) et Kergoat (2001), les structures sociales et professionnelles sont traversées par des rapports de domination de genre qui façonnent en profondeur les mécanismes de légitimation. Loin d'être neutre, l'entrepreneuriat repose sur des normes implicites (compétitivité, performance, leadership) historiquement associées à des dispositions masculines, rendant l'intégration des femmes plus difficile.

Cette difficulté trouve en partie sa source dans une socialisation différenciée dès l'enfance, où les filles sont orientées vers des activités liées au soin et à la reproduction sociale, tandis que les garçons sont incités à développer des comportements compétitifs et assertifs (Duru-Bellat, 2004 ; Darmon, 2016). Ces logiques influencent la construction des dispositions professionnelles et expliquent que des qualités

comme l'ambition ou la confiance en soi soient moins valorisées ou moins socialement cultivées chez les filles, sans pour autant qu'il s'agisse de simples traits individuels (Maruani, 2017).

L'accès à l'entrepreneuriat féminin est structuré par des facteurs tels que le genre, la classe sociale, l'origine, le niveau d'éducation et le statut familial. Ces dimensions, loin d'être indépendantes, s'entrecroisent et produisent des inégalités d'opportunités ainsi que des hiérarchies d'accès aux ressources et à la légitimité entrepreneuriale. C'est pourquoi une approche intersectionnelle s'avère pertinente (Crenshaw, 2005 [1989]), permettant d'analyser comment ces différentes formes de domination s'articulent pour façonner les parcours et les obstacles rencontrés par les femmes entrepreneures.

Dans l'espace entrepreneurial, les inégalités structurelles prennent des formes similaires à celles observées dans le salariat. Plafond de verre, ségrégation horizontale et verticale, accès inégal aux réseaux ou à la reconnaissance symbolique (Laufer, 2004 ; Maruani 2017 ; Bereni, 2012). Pour se faire une place, les femmes doivent souvent déployer des stratégies spécifiques de légitimation pour gagner en crédibilité, en particulier dans les secteurs fortement masculinisés, où leur présence continue d'être perçue comme atypique ou marginale (Garcia-Quevedo, 2021 ; Chasserio, Pailot et Poroli, 2016 ; Butler 2006 [1990]).

Lorsqu'elles sont mises en avant dans ces secteurs, cette reconnaissance est rarement synonyme d'inclusion réelle. Il s'agit souvent de *tokenism* (Kanter, 1977), une mise en visibilité stratégique qui ne remet pas en question les normes dominantes, et qui peut même accentuer l'isolement des femmes en leur assignant un rôle de représentation symbolique, sans reconnaissance pleine et entière de leurs compétences. Cette logique de "femme vitrine" permet à l'organisation de se légitimer, sans transformation structurelle de ses pratiques ou de sa culture managériale.

Par ailleurs, les résultats de notre enquête font apparaître que l'accès à l'entrepreneuriat ne signifie pas la levée des contraintes domestiques et familiales. Si les femmes ont aujourd'hui les mêmes droits que les hommes en termes de travail (contrats, rémunération, protection), le partage des responsabilités reste inégal, créant une tension entre les attentes professionnelles et les exigences familiales. Les femmes sont ainsi tenues d'être performantes sur le marché du travail tout en continuant d'assumer la majorité des responsabilités domestiques, une contradiction soulignée par plusieurs auteurs (Landour, 2019 ; Méda, 2005 ; Flécher, 2019).

Le monde du travail s'est certes ouvert aux femmes, mais sans pour autant se transformer pour tenir compte de cette réalité. Au-delà de l'égalité juridique ou professionnelle, la question de la liberté réelle est centrale. L'autonomie économique conquise par de nombreuses femmes constitue une avancée majeure, mais inachevée (Maruani 2017).

Ainsi, la situation actuelle révèle les ambiguïtés d'un modèle qui valorise l'égalité formelle mais tolère les inégalités de fait. Si certaines femmes trouvent dans l'entrepreneuriat une voie d'émancipation, cette liberté reste conditionnée à un coût symbolique, émotionnel et logistique important (Landour, 2019).

3.3. Discussion

3.3.1. Une plus-value réelle mais partielle des dispositifs d'accompagnement

Notre analyse des expériences de femmes entrepreneuses ayant choisi de s'adresser aux institutions comme l'IFAPME ou les SAACE, nous ont permis de montrer que ces dispositifs d'accompagnement à la création d'entreprise constituent des leviers dans le renforcement des compétences entrepreneuriales. Bien qu'ils contribuent à répondre à certains besoins spécifiques des femmes entrepreneuses, ces dispositifs n'échappent pas aux limites structurelles et sectorielles persistantes.

D'une part, la montée en compétences techniques et entrepreneuriales est largement reconnue comme un bénéfice central. Les femmes s'inscrivent majoritairement dans ces parcours pour combler des lacunes perçues en matière de gestion, de finance, de cadre juridique ou administratif. La formation « Je monte ma boîte » de l'IFAPME, articulé en neuf modules adaptables, permet une progression individualisée avec le soutien d'une conseillère en formation à la création d'entreprise. De même, les ateliers proposés par les SAACE, centrés sur des compétences concrètes (ex. : élaboration de plans financiers, obligations comptables), offrent une expertise rassurante et valorisée par les porteuses de projet, souvent en quête de validation extérieure.

Par ailleurs, la dynamique de groupe et les échanges entre pairs dans les formations IFAPME créent une stimulation importante. Les petits groupes facilitent les échanges, favorisent les dynamiques collectives, et permettent une valorisation mutuelle des expériences. Les événements de réseautage proposés par les SAACE, permettent de rompre l'isolement souvent ressenti par les femmes entrepreneuses, tout en ouvrant l'accès à des réseaux dans lesquelles elles sont sous-représentées. Ces réseaux constituent des espaces de socialisation professionnelle essentiels pour combler le manque de modèles féminins dans l'imaginaire entrepreneurial dominant.

Une autre plus-value majeure réside dans la sécurité offerte par les dispositifs de test de projet d'entreprise, tels que les couveuses, les coopératives d'activité ou le statut « Tremplin ». Ces dispositifs offrent un filet de sécurité économique permettant aux femmes de tester leur activité sans renoncer immédiatement à une stabilité de revenu, notamment lorsqu'elles assument des responsabilités familiales. Ce soutien favorise la formation et aussi le développement et la création d'emploi durable en Wallonie.

Néanmoins, ces dispositifs peinent encore à surmonter les inégalités structurelles, notamment la ségrégation sectorielle et le manque d'intégration de certaines dimensions genrées dans les contenus de formation. Cela limite leur impact transformateur à plus grande échelle.

3.3.2. Pistes d'amélioration : vers des dispositifs plus inclusifs et transformateurs

Plusieurs pistes émergent pour renforcer l'efficacité et l'équité des dispositifs IFAPME et SAACE, en tenant compte des réalités genrées de l'entrepreneuriat. D'abord, les bénéficiaires expriment un besoin plus fort de mise en pratique, des séances supplémentaires d'exercice ainsi qu'un accompagnement individuel renforcé permettraient une meilleure assimilation des compétences.

Ensuite, les enjeux liés à la posture professionnelle mériteraient une attention spécifique. Un travail sur la prise de parole et la légitimation de soi, intégré dans une perspective critique des normes genrées du leadership, offrirait aux femmes des outils pour mieux s'approprier leur rôle d'entrepreneure. La visibilité de modèles féminins constitue également un levier fondamental. Le développement de programmes de mentorat, ainsi que des rencontres régulières avec des femmes entrepreneures expérimentées, favoriserait l'identification et l'ambition. Il est aussi nécessaire de reconnaître et de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité. Un module optionnel consacré à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, abordant les congés, les organisations familiales ou les modes de garde, répondrait à un besoin trop souvent ignoré dans les formations actuelles.

Enfin, l'introduction d'une approche sensible au genre dans les pratiques pédagogiques, à travers des ateliers de sensibilisation destinées aux intervenant·es eux-mêmes, permettrait de promouvoir l'égalité des chances, de rendre l'accompagnement plus inclusif et plus conscient des problématiques structurelles profondes.

3.3.3. Limites et perspectives de la recherche

Cette étude souligne la contribution réelle des dispositifs d'accompagnement pour les femmes entrepreneures, tout en mettant en évidence des enjeux de transformation plus profonds. Néanmoins, plusieurs limites méthodologiques sont à considérer. L'étude repose essentiellement sur des témoignages qualitatifs, qui bien que riches, ils ne permettent pas de généraliser les résultats à l'ensemble des bénéficiaires. La perspective de genre reste parfois implicite dans les discours des dispositifs eux-mêmes, une analyse plus poussée des représentations institutionnelles mériterait d'être développée.

Ce travail ouvre également plusieurs pistes pour des recherches futures. Il serait d'abord pertinent d'élargir l'échantillon à des profils plus diversifiés, en croisant davantage les variables de classe sociale, d'origine, d'âge ou encore de statut conjugal. Cela permettrait d'approfondir l'analyse des logiques intersectionnelles dans les trajectoires entrepreneuriales.

Par ailleurs, une approche comparative entre femmes et hommes évoluant dans des secteurs similaires permettrait de mieux objectiver les écarts en matière de conditions d'accès, de ressources mobilisées ou de stratégies de légitimation. Une telle comparaison permettrait également de déconstruire l'idée d'une neutralité du monde entrepreneurial, en mettant en évidence les effets genrés de certaines normes ou attentes implicites.

Enfin, une analyse comparative entre dispositifs d'accompagnement dans d'autres régions ou pays, pourrait enrichir la réflexion, en identifiant les pratiques les plus innovantes et les plus inclusives en matière de soutien à l'entrepreneuriat féminin.

Conclusion

Au travers de ce mémoire, nous avons tenté de répondre à la question de recherche suivante : « *Comment les stéréotypes de genre et les normes sociales influencent-ils la perception de la légitimité des femmes entrepreneures, en particulier dans les secteurs masculins, malgré l'essor des dispositifs d'accompagnement et la reconnaissance croissante de l'entrepreneuriat féminin ?* »

Notre recherche poursuivait un double objectif. D'une part, comprendre ce qui motive les femmes à se tourner vers des dispositifs comme l'IFAPME ou les SAACE pour entreprendre. D'autre part, analyser leurs expériences pour évaluer si ces structures leur permettent réellement de dépasser les freins spécifiques qu'elles rencontrent dans leur parcours entrepreneurial. Pour cela, nous avons mené dix entretiens semi-directifs avec des porteuses de projet et des professionnelles de l'accompagnement, à partir d'un guide d'entretien structuré permettant de dégager des éléments communs et des singularités.

Dans l'ensemble, les personnes interviewées ont une vision plutôt positive de l'évolution de la place des femmes dans l'entrepreneuriat, notamment grâce à une présence médiatique renforcée et une valorisation accrue des dispositifs d'accompagnement. Cependant, en approfondissant la discussion, la réalité du terrain apparaît plus nuancée, toutes les entrepreneures rencontrent des freins au cours de leur parcours, dont certains spécifiquement liés à leur genre. Ce paradoxe entre discours optimiste et obstacles concrets vécus nous a conduit à interroger les inégalités structurelles persistantes dans l'entrepreneuriat.

Pour analyser ces dynamiques, nous avons dans un premier temps mobilisé plusieurs concepts théoriques clés. La ségrégation verticale et horizontale dans le monde du travail, le plafond de verre, la charge mentale, la féminisation du marché de l'emploi, ainsi que l'essor de l'entrepreneuriat féminin ont constitué des axes d'étude centraux. Nous avons également pris en compte les différentes formes de discriminations, les stéréotypes de genre, ainsi que les processus de socialisation primaire et secondaire, qui façonnent les dispositions individuelles et collectives. Ces outils conceptuels, ancrés dans les travaux d'auteurs et autrices majeurs tels que Pierre Bourdieu (1980 ; 1998) et Danièle Kergoat (2001 ; 2011), qui analyse les rapports de domination dans les structures sociales, Laure Bereni (2012 ; 2020), spécialiste des rapports de genre, ou encore Dominique Méda (2005 ; 2008) et Julie Landour (2019), qui mettent en lumière la charge mentale et les inégalités domestiques, nous ont permis de mieux comprendre les mécanismes sous-jacents. Par ailleurs, la notion de « tokenism » développée par Rosabeth Kanter (1977) éclaire les limites des reconnaissances symboliques parfois accordées aux femmes dans les secteurs masculinisés. Quant à la sociologue Margaret Maruani (2005 ; 2017), spécialisée dans l'étude du travail et de l'emploi des femmes, elle nous a permis d'approfondir l'analyse des formes de segmentation du marché du travail.

Cette recherche a contribué à approfondir notre compréhension de l'objet d'étude. Elle nous a permis de confronter les éléments théoriques au matériau empirique recueilli et analysé, mettant ainsi en évidence des constats à la fois encourageants et critiques. **Encourageants**, car les dispositifs d'accompagnement offrent un espace sécurisant, un accès à des compétences techniques et une valorisation des parcours féminins. Ils contribuent à rompre l'isolement, à renforcer la confiance en soi et à légitimer des ambitions entrepreneuriales souvent minimisées. **Critiques**, car ces mêmes dispositifs s'inscrivent dans un écosystème encore traversé par des logiques de genre profondément ancrées. Les femmes entrepreneures, notamment dans les secteurs perçus comme masculins, restent confrontées à des stéréotypes, à une invisibilisation partielle de leur travail, et à une charge mentale toujours très marquée.

Notre analyse soutient que l'entrepreneuriat n'est pas un espace neutre, il est construit autour de normes historiquement masculines (compétitivité, leadership affirmé, performance). Ces normes, intériorisées socialement dès l'enfance par une socialisation différenciée, freinent la pleine reconnaissance des femmes dans ce champ. Les qualités traditionnellement féminines sont moins valorisées, voire considérées comme incompatibles avec le rôle d'entrepreneure. Ce biais structurel explique pourquoi les femmes doivent redoubler d'efforts pour être prises au sérieux, gagner en visibilité ou accéder à certains réseaux professionnels.

Malgré cela, l'entrepreneuriat peut devenir un levier d'émancipation, dès lors qu'il est accompagné et soutenu de manière consciente et inclusive. Les structures telles que l'IFAPME et les SAACE jouent un rôle important dans cette dynamique, en proposant des formations adaptées, un encadrement bienveillant, des opportunités de mise en réseau, ainsi qu'un accès à des statuts intermédiaires sécurisants, à l'image des couveuses d'entreprises. Ces dispositifs, s'ils intègrent une véritable sensibilité aux enjeux de genre, peuvent contribuer à libérer le potentiel entrepreneurial des femmes et à une plus grande égalité dans l'accès aux ressources et aux opportunités professionnelles.

Mais l'égalité réelle est encore loin d'être atteinte. Le patriarcat demeure un édifice complexe, solidement emboîté, qu'il faut déconstruire pièce par pièce. L'entrepreneuriat féminin dérange, car il bouscule les rôles traditionnels. Il oblige à repenser les normes sociales et à redéfinir la figure de l'entrepreneur·e, trop longtemps figée dans des attributs masculins. Aujourd'hui encore, les femmes supportent une double injonction, celle de réussir professionnellement tout en assumant la majorité du travail domestique. Cette charge mentale entrave leur liberté d'action et leur capacité à se consacrer pleinement à leurs projets.

Les mobilisations féministes ont permis des avancées significatives en matière de droits, notamment l'accès à l'éducation, au travail, et à l'autonomie financière. Toutefois, ces acquis ne marquent pas la fin du processus vers l'égalité. Celui-ci implique non seulement l'obtention formelle de droits, mais

également une transformation des représentations sociales, des discours idéologiques et des structures institutionnelles. Tant que les qualités dites « féminines » continueront d'être dévalorisées, que les secteurs resteront segmentés, et que la légitimité des femmes devra être constamment justifiée, l'égalité réelle entre les sexes ne sera pas atteinte.

Ainsi, l'entrepreneuriat féminin représente un levier de transformation sociale. Il permet à des femmes de prendre en main leur destin, de revendiquer leur ambition, de rendre visible un travail souvent invisibilisé. Même si certaines mises en avant médiatiques peuvent relever du « tokenism », elles participent à une dynamique de transformation. La mise en lumière de figures féminines dans le monde de l'entrepreneuriat, via les médias, les réseaux sociaux ou les événements professionnels, joue un rôle symbolique puissant pour les générations futures.

Les pistes d'amélioration identifiées offrent des leviers concrets pour renforcer l'efficacité, l'équité et le potentiel transformateur des dispositifs d'accompagnement. Le renforcement de l'accompagnement individualisé permet de mieux répondre aux besoins spécifiques de chaque personne, en tenant compte de son parcours, de ses contraintes et de ses aspirations. Le travail sur la posture entrepreneuriale vise à développer la confiance en soi, l'autonomie et la capacité à se projeter dans un projet professionnel. L'intégration des enjeux liés à la parentalité apparaît essentielle pour reconnaître et prendre en charge les contraintes familiales qui pèsent de manière différenciée sur les femmes et les hommes, et pour favoriser une articulation plus juste entre les sphères professionnelle et privée. Enfin, la sensibilisation des formateurs et des formatrices aux biais de genre constitue une condition indispensable pour garantir un accompagnement non discriminant, conscient des stéréotypes, et capable de soutenir les parcours de toutes et tous de manière équitable.

Enfin, ce mémoire rappelle l'importance de ne pas céder face aux croyances limitantes que la société impose aux femmes. L'ambition féminine n'est pas une menace, elle est une promesse d'équilibre, de diversité et d'innovation. Repenser les normes de l'entrepreneuriat, c'est œuvrer pour une société plus juste, où chacun·e peut se projeter dans un avenir professionnel sans être assigné·e à un rôle prédéfini.

Bibliographie

Littérature scientifique

- Bargel L., Darmon M., (2017). Socialisation politique : moments, instances, processus et définitions du politique. Notice pour l'encyclopédie en ligne *Politika*.
- Bereni L., Chauvin S., Revillard A., Jaunait A. (2012) *Introduction aux études sur le genre* (2e éd. Revue et augmentée). De Boeck Université. Ouvertures politiques.
- Bereni L., Jaunait A., Revillard A., Tinat M. (2020). *Le genre du capital*. Presses de Sciences Po.
- Boltanski, L., Chiapello, È. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Gallimard.
- Bourdieu, P. (1980). *Le sens pratique*. Les éditions de minuit.
- Bourdieu, P. (1998). *La domination masculine*. Édition du Seuil.
- Buscatto, M., Marry, C. (2009). « Le plafond de verre dans tous ses éclats ». La féminisation des professions supérieures au XXe siècle. *Sociologie du travail*, 51(2), 170-182.
- Butler, J. (2006). *Trouble dans le genre : pour un féminisme de la subversion*. Paris, La Découverte. [1990].
- Castra M., (2016) « Socialisation », in Paugam Serge (dir.), *Les 100 mots de la sociologie*. Presses universitaires de France, coll. « Que Sais-Je ? ». Paris.
- Chassangre, K., et Callahan, S. (2017). « J'ai réussi, j'ai de la chance... je serai démasqué » : revue de littérature du syndrome de l'imposteur. *Pratiques Psychologiques*, 23(2), 97-110.
- Chasserio, S., Pailot, P. et Poroli, C. (2016). 4. L'entrepreneuriat est-il genré ? Regards croisés sur l'économie, 19(2), 62-75. <https://doi.org/10.3917/rce.019.0062>.
- Claro, M. (2024). *Introduction aux études de genre*, Cours théorique. Université de Liège.
- Connell, R. W. (2014). *Masculinités. Enjeux sociaux de l'hégémonie masculine* (trad. de l'anglais). Paris. Éditions Amsterdam. [1995]
- Crenshaw, K.-W. et Bonis, O. (2005). Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur. *Cahiers du Genre*, 39(2), 51-82. <https://doi.org/10.3917/cdge.039.0051>. [1989].
- Darmon, M. (2016). *La socialisation* (3e éd.). Armand Colin.
- Duru-Bellat, M. (2004). *L'École des filles : quelle formation pour quels rôles sociaux ?* Paris. L'Harmattan.
- Flécher, M. (2019). Des inégalités d'accès aux inégalités de succès : enquête sur les fondateurs et fondatrices de start-up. *Travail et emploi*, 159(3), 39-68. <https://shs.cairn.info/revue-travail-et-emploi-2019-3-page-39?lang=fr>.
- Garcia-Quevedo, D. (2021). How gender norms impact growth-oriented female entrepreneurs. *Entreprendre & Innover*, 49-50(2), 60-70. <https://doi.org/10.3917/entin.049.0060>.
- Guilbert, M. (1966). *Les fonctions des femmes dans l'industrie*. Mouton.

- Guillaume, C. (2021). Danièle Kergoat, Se battre, disent-elles. *Travail, genre et sociétés*, 45(1), 208-210. <https://doi.org/10.3917/tgs.045.0208>
- Haicault, M. (1984). La gestion ordinaire de la vie en deux. *Sociologie du travail*, 26(3), 268–277.
- Hochschild, A. R. (1989). *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Viking.
- Kanter, RM. (1977). *Men and Women of the Corporation*, New York. Basic Books.
- Kergoat, D. (2001). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In J. Bisilliat & C. Verschuur (éds.), *Genre et économie : un premier éclairage* (1-). Graduate Institute Publications. <https://doi.org/10.4000/books.iheid.5419>
- Kergoat D. (2011). Comprendre les rapports sociaux. *Raison présente*, n°178. Articuler les rapports sociaux. pp. 11-21. <https://doi.org/10.3406/raipr.2011.4300>
- Lahire, B. (2013). *La fabrication sociale des individus : cadres, modalités, temps et effets de socialisation*. La Découverte.
- Landour, J. (2019). *Sociologie des mompreneurs : entreprendre pour concilier travail et famille ?* Presses universitaires du septentrion.
- Laufer, J. (2004). Femmes et carrières : la question du plafond de verre. *Revue française de gestion*, no 151(4), 117-127. <https://doi.org/10.3166/rfg.151.117-128>.
- Lecoq, T., Perrot, M. (2023). *Les grandes oubliées : pourquoi l'Histoire a effacé les femmes*. Proche.
- Maruani, M. (2017). *Travail et emploi des femmes*. La Découverte.
- Maruani, M. (dir.) (2005). Femmes, genre et sociétés : *L'état des savoirs*. La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.marua.2005.01>.
- Méda, D. (2005). Concilier travail et famille. Deux valeurs fortes en concurrence. *Informations sociales*, 128(8), 60-71. <https://doi.org/10.3917/inso.128.0060>
- Méda, D. (2008). *Le temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles* (éd. rev.). Flammarion.
- Meron, M. (dir.). (2016). *Emploi, chômage, revenus du travail*, INSEE, coll. « INSEE Références », Paris.
- Mutabazi, E., et Pierre, P. (2010). *Les discriminations*. Le Cavalier bleu.
- Pochic, S. (2022). Le féminisme de marché, ou comment la demande d'égalité « pour toutes » est devenue une égalité pour certaines. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 241(1), 16-35. <https://doi.org/10.3917/arss.241.0016>.
- Tabet, P. (1979). Les Mains, les outils, les armes. *L'Homme*, 19(3/4), 5–61. <http://www.jstor.org/stable/25131573>
- Van Campenhoudt, L., Marquet, J. et Quivy, R. (2017). Manuel de Recherche En Sciences Sociales. (6e éd.). Dunod.
- Vouillot, F. (2011). *Orientation scolaire et discrimination. Quand les différences de sexe masquent les inégalités*. La Documentation Française.
- Vranken, D. (2010). *Social barbare*. Couleur livres.

Littérature non-scientifique

Banque européenne d'investissement. (2016, décembre). *Protection, impact, investissement : Stratégie du Groupe BEI en matière d'égalité hommes-femmes et d'autonomisation économique des femmes* [PDF].

https://www.eib.org/attachments/strategies/bei_group_strategy_on_gender_equality_fr.pdf

Cabinet du Vice-Premier Ministre et Ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME et de l'Agriculture, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique. (2023). *Mesures sur l'accès au financement des entrepreneuses* [PDF].

<https://economie.fgov.be/sites/default/files/Files/Entreprises/mesures-acces-financement-entrepreneuses.pdf>

Crédal. (n.d.). Gender it. <https://www.credal.be/accompagnement/gender-it>

Demailly, D. (2012, octobre). Les bas salaires en France entre 1995 et 2011. *DARES Analyses*, (n°68). <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2012-068-2.pdf>

Femme Chefs d'Entreprise (FCE). (n.d.). Accueil. <https://fce-vvb.be/>

hub.brussels. (n.d.). Empowermonth – Women in Business.

<https://womeninbusiness.hub.brussels/empowermonth/>

IFAPME. (n.d.).

- Je monte ma boîte.
https://www.ifapme.be/jemontemaboite?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw-qi_BhBxEiwAkxvbkMIRpu_vzj9rSUnpn8u-DlOJWOWvvfgdkSgdS5iA_M7tEwg81zpkRoCpbwQAvD_BwE
- Semaine de l'entrepreneuriat féminin. <https://www.ifapme.be/semaine-entrepreneuriat#:~:text=Du%2017%20au%2021%20mars%202025%2C%20c'est%20la%20Semaine,stimulez%20votre%20esprit%20d'entreprendre.>

Interreg Europe. (n.d.). GRANDIS. <https://www.interregeurope.eu/grandis>

Job'In. (n.d.). Services. <https://www.jobin.be/page/services>

Réseau européen de promotion de l'entrepreneuriat féminin. (2007, décembre). *Rapport d'activité 2006* [PDF].

<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/2130/attachments/1/translations/fr/renditions/native>

Réseau FAR. (n.d.). Les Audacieuses. <https://www.lereseaufar.be/>

Service public de Wallonie. (n.d.). SAACE : Soutien à l'auto-crédation d'emploi.

<https://emploi.wallonie.be/home/creation-demploi/saace.html>

SPF Economie. (n.d.).

- Entrepreneuriat féminin : profil des indépendantes.
<https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/pme-et-independants-en/entrepreneuriat-feminin/profil-des-independantes>
- Entrepreneuriat féminin : taux d'entrepreneuriat.
<https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/pme-et-independants-en/entrepreneuriat-feminin/entrepreneuriat-feminin-taux>
- Entrepreneuriat féminin par branche d'activité.
<https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/pme-et-independants-en/entrepreneuriat-feminin/entrepreneuriat-feminin-par>

Statbel. (n.d.).

- Salaires mensuels bruts moyens. <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/salaires-et-cout-de-la-main-doeuvr/salaires-mensuels-bruts-moyens>
- Travail et genre. <https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre>

StepEntreprendre. (n.d.). Accueil. <https://stepentreprendre.be/>

Union des Classes Moyennes (UCM). (n.d.). Diane.

<https://www.ucm.be/diane#:~:text=Le%20R%C3%A9seau%20Diane%20est%20le,le%20d%C3%A9veloppement%20de%20leur%20entreprise>.

Womenpreneur Initiative. (n.d.). About us. <https://womenpreneur-initiative.com/about-us>

<i>Index</i>

BEI	Banque Européenne d'Investissement
CVPM	Cabinet du Vice-Premier Ministre et Ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME et de l'Agriculture
FAR	Femmes Actives en Réseau
FCE-VVB	Femmes Chefs d'Entreprise
IFAPME	Institut de Formation en Alternance et des indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises
JMMB	Je Monte Ma Boîte
PME	Petites et Moyennes Entreprises
SAACE	Structures d'Accompagnement à l'Auto-Création d'Emploi
SPF	Service Public Fédéral
Statbel	Direction générale Statistique - Statistics Belgium
UCM	Union des Classes Moyennes
UE	Union Européenne
WES	Réseau européen de promotion de l'entrepreneuriat féminin

Annexes

Annexe 1 : Guide d'entretien à destination des porteuses de projets

Thèmes	Sous-thèmes/indicateurs
Cadrage	<ul style="list-style-type: none"> • Règles de confidentialité • Autorisation pour l'enregistrement • Présentation du guide d'entretien et de la thématique de recherche
Présentation	Profil : <ul style="list-style-type: none"> - Âge. - Parcours scolaire et professionnel (diplôme, formation). - Situation familiale et éventuelles responsabilités. - Statut actuel : indépendante complémentaire ou à titre principal, en phase de création ou de test d'entreprise, etc.
Question d'ouverture	<p>Q1 : Qu'est-ce qui vous a amenée à entreprendre ?</p> <p>Q2 : Pourquoi avoir choisi le parcours de formation à l'IFAPME ou l'accompagnement avec une SAACE ?</p>
Thème 1 : Le parcours entrepreneurial	Premiers pas : <ul style="list-style-type: none"> - Comment avez-vous démarré votre projet entrepreneurial ? - Quelles ont été les étapes clés jusqu'à présent ? Obstacles rencontrés : <ul style="list-style-type: none"> - Quels obstacles avez-vous affrontés (relance 1 : financement, relance 2 : stéréotypes, relance 3 : réseau, relance 4 : perception de vos proches à l'égard de votre projet d'entrepreneuriat) ? - Dans ces obstacles, pensez-vous que le fait d'être une femme a pu jouer un rôle ? Ou y a-t-il d'autres facteurs, à votre avis ? Soutiens mobilisés : <ul style="list-style-type: none"> - Quels soutiens institutionnels ou personnels ont été décisifs ? - Quels sont les avantages et les limites des dispositifs d'accompagnement ? - Existence de modèles d'entrepreneurs·euses autour de vous ? Est-ce que ça vous a aidé ?
Thème 2 : Perception des dispositifs de soutien	Programmes et formations : <ul style="list-style-type: none"> - Quels aspects du programme vous ont semblé les plus utiles ? Ressources disponibles : <ul style="list-style-type: none"> - Les aides financières, conventions de stage ou réseaux d'accompagnement ont-ils été utiles ? Qu'est-ce qu'ils vous ont permis de faire ? Améliorations possibles : <ul style="list-style-type: none"> - Quelles suggestions feriez-vous pour améliorer ces dispositifs ?
Thème 3 : Rôle des stéréotypes et dynamiques de genre	Expérience personnelle : <ul style="list-style-type: none"> - Avez-vous ressenti des préjugés ou des comportements différenciés en tant que femme entrepreneure ? Pouvez-vous me raconter ces situations ? - Quels impacts ces dynamiques ont-elles eu sur votre parcours ?

	Changements observés : <ul style="list-style-type: none"> - Pensez-vous que les mentalités évoluent dans votre secteur ou en Wallonie ? - Quels progrès reste-t-il à faire ?
Thème 4 : Vision d'avenir	Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> - Quels sont vos objectifs à court, moyen et long terme pour votre entreprise ? - Envisagez-vous des besoins spécifiques pour atteindre ces objectifs ? (ex : ressources humaines, financement, formation) Soutiens futurs : <ul style="list-style-type: none"> - Comment l'IFAPME, les SAACE ou d'autres dispositifs d'accompagnement pourraient-ils continuer à vous aider ? - Souhaiteriez-vous participer à des initiatives de mentorat ou de réseau pour d'autres femmes entrepreneures ?
Fermeture	Synthèse : Y a-t-il des points que nous n'avons pas abordés et qui vous semblent importants ? Remerciements et conclusion de l'entretien

Annexe 2 : Guide d'entretien à destination des formatrices IFAPME

Thèmes	Sous-thèmes/indicateurs
Cadrage	<ul style="list-style-type: none"> • Règles de confidentialité • Autorisation pour l'enregistrement • Présentation du guide d'entretien et de la thématique de recherche
Thème 1 : Profil et expérience	<p>Profil : sexe, âge, parcours académique et professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Depuis combien de temps travaillez-vous pour l'IFAPME ? - Comment êtes-vous arrivée à ce poste actuel, est-ce que vous pouvez me raconter votre parcours ? - Quelle est votre expérience dans l'accompagnement entrepreneurial, notamment féminin ? <p>Rôle au sein de l'institution :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pouvez-vous décrire vos responsabilités principales liées aux formations sur la création ou la reprise d'entreprise ? - Collaborez-vous avec d'autres structures pour enrichir les formations ? Vous pouvez m'en dire plus ?
Thème 2 : Conception et contenu des formations	<p>Objectifs pédagogiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quels sont les objectifs principaux des formations liées à l'entrepreneuriat ? - Comment ces objectifs sont-ils adaptés aux besoins des femmes entrepreneures ? <p>Contenus spécifiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les modules intègrent-ils des éléments spécifiques pour répondre aux défis rencontrés par les femmes (ex. : financement, gestion du temps, leadership) ? - Utilisez-vous des exemples ou des cas pratiques basés sur des expériences féminines ?
Thème 3 : Perception des participantes	<p>Profil des participantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quels types de profils (parcours, secteurs, motivations) observez-vous parmi les femmes entrepreneures ? - Quelles sont les attentes spécifiques des femmes vis-à-vis de vos formations ? - Est-ce que pour vous, il y a certaines femmes pour qui c'est plus facile d'entreprendre que d'autres ? (voir si les formatrices catégorisent ces femmes au-delà du genre, notamment du point de vue de la classe sociale) <p>Engagement et progression :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Notez-vous des différences dans la participation ou la progression des femmes par rapport à d'autres publics ? - Quels obstacles principaux les participantes rapportent-elles au cours de leur apprentissage ou de leur mise en pratique ? - Prévoir de leur faire donner des exemples.

	<ul style="list-style-type: none"> - Faire raconter une femme qu'ils ont rencontrée qui avait des difficultés, ou une femme pour qui c'était facile.
Thème 4 : Obstacles institutionnels et socioculturels	<p>Obstacles institutionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quels défis identifiez-vous dans la mise en œuvre des formations spécifiques pour les femmes ? - Les dispositifs actuels (financements, accompagnement) suffisent-ils pour soutenir leur parcours ? <p>Stérotypes et genre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avez-vous observé des situations où les dynamiques de genre influencent la perception ou le succès des participantes ?/ Avez-vous remarqué que les participantes sont parfois perçues différemment ou rencontrent des difficultés particulières en raison de leur genre, comme un manque de crédibilité ou des attentes stéréotypées concernant leur rôle ? - Voyez-vous une évolution des mentalités sur les rôles de genre dans l'entrepreneuriat en Wallonie ?
Thème 5 : Impact des formations et pistes d'amélioration	<p>Efficacité des dispositifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selon vous, dans quelle mesure les formations contribuent-elles à la réussite des entrepreneures ? - Quels sont les principaux freins à leur efficacité ? <p>Recommandations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que recommanderiez-vous pour améliorer les formations proposées aux femmes ? - Pensez-vous qu'il faudrait développer des initiatives complémentaires (mentorat, réseautage, campagnes de sensibilisation) ?
Fermeture	<p>Synthèse : Y a-t-il des points importants que nous n'avons pas abordés ?</p> <p>Remerciements : Remercier pour leur temps et leur contribution. Rappeler l'anonymat et expliquer les prochaines étapes de l'étude.</p>

Annexe 3 : Tableau récapitulatif des porteuses de projet interrogées

	Parcours professionnel	Contexte	Projet d'entreprise	Motivations	Obstacles
Nicole	Ancienne enseignante pendant plus de 20 ans, en reconversion vers l'entrepreneuriat.	Sortie du système éducatif, volonté de retrouver du sens dans son travail. Elle a suivi la formation de libraire à l'IFAPME.	Création d'une librairie indépendante.	Besoin d'indépendance, désaccord avec le système éducatif, passion pour la lecture.	Manque de connaissances en gestion d'entreprise, poids administratif et financier. Charge domestique.
Marie	Fonctionnaire pendant 27 ans, ayant vécu un burn-out, en reconversion dans le coaching et le textile.	Perte de repères après un burn-out accompagné de problèmes de santé, besoin de se reconstruire après 5 ans d'isolement.	Activité de coaching et de création textile.	Elle a toujours aimé les projets et l'accompagnement. Envie d'entreprendre déclenchée par une formation de coach suivie dans son ancien emploi.	Manque de confiance en soi, nécessité de tout gérer seule, manque de finances, difficulté à construire un réseau.
Clara	Ingénieure civile, doctorat en sciences de l'ingénieur, ancienne chercheuse universitaire (assistante).	Transition après une carrière académique, volonté d'explorer un projet personnel.	Conception et vente d'accessoires pour chiens, blog et guide de randonnée.	Liberté de gestion, passion pour la randonnée, envie d'un projet à son image.	Lourdeurs administratives, difficulté à tout gérer seule, charge mentale importante.
Fleur	Expérience en management et communication d'entreprise, spécialisée en développement durable.	Volonté de ne plus travailler dans un secteur en désaccord avec ses valeurs.	Consultance en développement durable et accompagnement des PME sur la transition écologique.	Perte de sens en entreprise, besoin de cohérence avec ses valeurs éthiques et écologiques, recherche de plus de flexibilité.	Besoin de prouver sa légitimité en tant que consultante, gestion du temps et des priorités.
Anna	11 ans d'expérience en tant qu'indépendante complémentaire, spécialisée en graphisme et impression textile.	Recherche de relance après une baisse d'activité post-COVID, avec un besoin de renouvellement par la digitalisation.	Réorganisation de son activité de graphisme, lancement d'un e-shop et diversification vers l'événementiel.	Volonté de relancer son activité après une période creuse, volonté de réapprendre des aspects qu'elle avait négligés au départ.	Apprentissage des nouvelles stratégies numériques et difficultés liées à la polyvalence de l'entrepreneuriat.

Chloé	Ancienne salariée, bioingénieure, a travaillé dans la recherche et le secteur privé pendant une dizaine d'années.	Besoin d'indépendance et de création d'un projet personnel, après une carrière salariée.	Entreprise (fondée en 2013, actuellement 9 salariés), spécialisée en consultance environnementale.	Volonté d'indépendance et de création d'un projet personnel sans dépendre d'un employeur. Frustrée du modèle salarial.	A dû surmonter un manque de légitimité, étant jeune, seule et femme dans un secteur technique masculin. Redoublement d'efforts pour être reconnue. Conciliation vie professionnelle et familiale compliquée en tant que jeune maman.
Julie	Profil atypique, carrière très variée, n'a pas fait d'études supérieures, actuellement en formation au Forem.	Ouverture de son magasin en octobre 2022, mais a fait faillite en juin 2023.	Magasin spécialisé en produits dérivés de la culture japonaise et coréenne (mangas, animés, K-pop, skin care).	Depuis l'enfance, elle voulait posséder une boutique, influencée par son entourage familial.	Difficultés financières et de gestion, pas de suivi après la formation, regret de ne pas être passé par une couveuse.
Gigi	Récemment diplômée d'un bachelier en Marketing, n'a pas poursuivi avec un master. 2 ans d'expérience en entreprise (secteur agricole)	Elle a fait un stage dans un salon de coiffure indépendant à Londres, ce qui l'a inspirée pour son projet, elle vient d'une famille d'entrepreneurs.	Projet de création d'un coworking (espace de travail partagé) pour des indépendants du secteur de la beauté (esthétique, coiffure), modèle importé de Londres et adapté au marché belge.	N'est pas satisfaite de son travail, cherche sa voie, souhaite sortir d'un emploi où elle ne s'épanouit pas. Découverte d'un concept qui lui a plu durant son stage, attrait pour l'entrepreneuriat car influencé par son entourage.	Recherche de financements freinée par l'achat récent d'un bien immobilier, manque de temps (temps plein + flexi-job), manque de connaissances dans le domaine donc ressentiment d'un manque de légitimité.