

IMPACT

N°6/ JUIN 2023



IMPACT

N°6/ MARS 2023

15

Fifi Brindacier



04 Sommaire

06 Edito

07 Présentation
du master

08 Présentation
de la promo

14 Astrid Lindgren

16 Rencontre avec
Katrien Herdewyn

18 Quid de la parité
dans l'entrepreneuriat ?

20 Quelle place
pour le langage inclusif
dans notre société et dans
les entreprises ?



30

Ingrid
Berghmans

22 Adeline Constant

24 Nadine Mengels,
histoire d'une
reconversion27 Simone Veil et
Malala Yousafzai,
une détermination
inspirante32 Jumbo-Visma :
les individualités qui
forment l'équipe34 Les entreprises
familiales :
un modèle idéal ?36 Documentaire
Naked : Sexe et
Pouvoir (Arte)

38 Caricature

EDITO

L'entrepreneuriat au féminin n'est pas l'apanage des femmes d'exception !

Aujourd'hui encore, le taux d'entrepreneuriat en Belgique est presque deux fois plus élevé chez les hommes que chez les femmes. Et bien que le nombre d'indépendantes à titre principal augmente, le déséquilibre croît lui-aussi. Mais entre entrepreneur et entrepreneuse, quelle différence y a-t-il au fond ? Selon la croyance populaire, pour entreprendre, il faudrait être doté d'une personnalité forte, compétitive ou encore risque-tout. Cela ne serait-il pas un stéréotype de genre ? Car stéréotype, il en est bien question. Les femmes ont en effet les mêmes motivations que les hommes pour entreprendre. Une étude de la GEF de 2021 conclut d'ailleurs : « Même si certains stéréotypes persistent, la prise de risque n'est pas perçue comme une question de genre ».

Alors si les femmes ont autant de compétences que les hommes pour entreprendre, pourquoi une telle différence subsiste-t-elle ? Les cheffes d'entreprise rencontrent de nombreux défis. Elles ont de plus grandes difficultés d'accès au financement. En France, par exemple, la différence d'octroi d'un prêt est d'un facteur 2 entre les hommes et les femmes. De plus, la situation familiale est vue comme un frein notable à l'entrepreneuriat. En effet, 15% des femmes abandonnent leur projet en réponse à leur situation personnelle, contre 8% des hommes. Sur le même sujet, celles-ci sont également moins soutenues par leur entourage. En outre, le sexisme au travail ainsi que le syndrome de l'imposteur restent des obstacles majeurs dans la démarche d'entreprendre des femmes.

Face à ces défis, comment (ré)agir ? Les difficultés soulevées sont le reflet de la situation des femmes dans la société. Et bien que celle-ci évolue dans le bon sens, il reste encore du travail. Une des clés réside sans doute dans le fait d'encourager dès le plus jeune âge les femmes à se lancer, tout en les sensibilisant aux défis qu'ils faudra relever. Après tout, l'entrepreneuriat au féminin n'est pas l'apanage des femmes d'exception !

Jean-Charles Bellefroid



PRÉSENTATION DU MASTER

Pour bien comprendre ce qu'est le Master HEC Liège Entrepreneurs, une petite généalogie semble être primordiale. Tout commence avec deux hommes : Bernard Surlemont et Robert Papin. Directement inspirés par un Master proposé à HEC Paris, ils désirent adapter ce dernier à Liège et insuffler l'esprit entrepreneurial en cité ardente. Ainsi, c'est en 2004 que la création du master est actée et que l'aventure débute.

Mais quel était réellement leur objectif avec ce projet ? Leur intention principale était de former des entrepreneur.euse.s destiné.e.s à monter et à ouvrir leur entreprise en sortant du Master. Mais petit à petit, cette vision a évolué. Désormais, le dessein du Master est animé par une plus grande portée. Il s'agit maintenant de former des personnes qui pensent différemment ; des personnes susceptibles d'entreprendre aussi bien pour leur compte que pour celui d'une entreprise tout en prenant conscience des enjeux qui les entourent. Conscientiser les jeunes diplômé.e.s sur l'impact qu'elles/ils peuvent avoir sur la société est le véritable leitmotiv du Master. Aujourd'hui, il est plus que nécessaire de former de futur.e.s cadres ou dirigeant.e.s d'entreprises capables de relever les défis économiques, sociétaux et environnementaux auxquels elles/ils feront face.

La spécificité du Master ne se limite pas à sa visée. Un autre élément lui permet de se distinguer et de se démarquer : sa pédagogie. Développée par Bernard Surlemont et Robert Papin, la méthode d'enseignement se caractérise par la pratique. Le processus d'apprentissage peut être qualifié d'alliance entre aspects théoriques et pratiques. Les étudiant.e.s sont amené.e.s au cours de la formation et des différentes missions, à directement appliquer les notions abordées. Cela leur permet de se confronter di-

rectement aux problématiques de terrain et de renforcer le lien entre théorie et réalité. Afin de permettre aux étudiant.e.s de contextualiser et de mettre en perspective leur enseignement, des intervenant.e.s extérieur.e.s sont invité.e.s régulièrement. En partageant leurs expériences, au sein de grandes entreprises ou bien en tant qu'entrepreneur.euse.s, ces personnes apparaissent comme des modèles d'inspiration.

Malgré sa spécificité, le Master HEC Liège Entrepreneurs s'inscrit complètement dans la stratégie globale de HEC Liège. Outre une diversification de formation, peu ou pas proposée par les autres universités, le Master permet également à HEC Liège d'obtenir certaines certifications. Il représente donc un atout majeur pour la faculté et sa renommée.

Le master HEC Liège Entrepreneurs est un master de spécialisation ouvert à tous les étudiant.e.s détenteur.trice.s d'un master peu importe le domaine. Cette condition d'accès a pour objectif de favoriser l'interdisciplinarité. Durant une année, les étudiant.e.s sont amené.e.s à travailler ensemble afin d'apprendre aux contacts d'autres personnes issues d'horizons différents.

Le programme du master se compose de 6 missions étalées sur toute l'année et d'un projet personnel à défendre au mois de juin. (Après photos des profs et missions qu'ils gèrent).

Louise Claeys, Baptiste Charlier

PRÉSENTATION DE LA PROMO



Nora Benghalem - 23 ans
Master ingénieur civil biomédical (Uliège)

J'ai rejoint ce master pour être armée afin de pouvoir monter ma propre entreprise un jour. Entreprise fondée sur des valeurs qui me sont chères et que j'ai parfois du mal à retrouver dans les entreprises de mon secteur.

Louise Claeys - 24 ans
Master ingénieur civil architecte (Uliège)

Je voulais trouver une nouvelle voie dans laquelle m'épanouir, me permettant de travailler dans un monde avec des valeurs qui me correspondent.



Terry Loslever - 23 ans
Master ingénieur civil informatique (Uliège)

Ayant toujours eu des idées à ne plus savoir quoi en faire, j'ai décidé de suivre ce master afin d'apprendre à construire et à lancer une entreprise. Donnant une chance à ces idées de se concrétiser.

Sonny Schwanen - 23 ans
**Master en sciences de gestion,
à finalité Audit (HEC Liège)**

Je souhaitais effectuer cette année en entrepreneuriat, car j'ai toujours voulu diriger ou créer mon entreprise.





Baptiste Charlier - 25 ans
Master en Philosophie
(ULiège)

Afin de m'ouvrir plus de portes professionnellement parlant, par soif d'apprentissage, pour ne pas être contraint de devoir travailler pour quelqu'un et ouvrir mon entreprise, savoir comment monter mon business éthique.

Gilles Geerts - 23 ans
Master en Corporate Finance
Maastricht University

Je souhaitais perfectionner mes compétences pratiques et m'ouvrir au monde entrepreneurial liégeois.



Jean-Charles Bellefroid - 23 ans
Ingénieur civil Mécanicien spécialisation
en technologies durables de l'automobile
ULiège

Pour compléter ma formation d'Ingénieur qui est technique et théorique. Je voulais avec un aperçu des composantes principales d'une entreprise pour pouvoir appréhender le monde de l'entreprise de manière plus globale, et plus orientée uniquement vers la technique.

Thibault Chisogne - 23 ans
Ingénieur civil électromécanicien, spécialisé
en énergétique
ULiège

J'ai toujours voulu travailler dans un environnement en adéquation avec mes valeurs et surtout avoir un impact positif dans ce que je fais. Pour cela le master répond à mes attentes en me donnant les armes nécessaires pour y arriver. Je voulais également avoir les armes nécessaires pour pouvoir lancer mon propre projet dans le futur et ne pas être bloqué parce que justement il me manquait des connaissances





Jasmine De Messemaeker - 23ans
Master in Business Engineering
KU Leuven

Améliorer mes compétences commerciales, mes soft skills et mieux comprendre l'entrepreneuriat.



Rémy De Marco - 23ans
Ingénieur Industriel, Génie énergétique durable
HELMo Gramme

L'envie d'entreprendre et de construire mon propre avenir basé uniquement sur mes valeurs et sur mes raisons d'être.



Juliette Falkenberg - 25 ans
Communication multilingue
Uliège

Je m'intéresse au monde de l'entrepreneuriat depuis plusieurs années déjà et j'ai toujours senti au fond de moi que ce milieu fera partie intégrante de mon avenir. Le master représente un tremplin non-négligeable pour découvrir toutes les facettes de ce métier atypique, mais aussi pour acquérir de nouvelles compétences et m'ouvrir à un nouveau réseau.

Zélie Geury - 23 ans
Master en Communication visuelle et graphique,
ESA Saint-Luc Liège

L'esprit d'entreprise manque à ma formation. Ayant développé méthodologie, créativité et esprit d'équipe au cours de mes études, je souhaitais acquérir des connaissances en gestion et en développement de projets entrepreneuriaux.





Edouard Jadoul – 24 ans
IHECS, Journalism and Communication,
Brussels School

J'ai choisi ce master pour être en mesure de lancer mon propre projet professionnel le jour où j'en aurai envie.

Martin Jolis – 24 ans
Ingénieur civil en aérospatiale,
finalité aerospace engineering
ULiège

Je cherchais à compléter les compétences théoriques que j'ai acquises dans mon master d'ingénieur afin d'être prêt à travailler en entreprise tout en connaissant les différents rouages financiers, stratégiques, gestion humaine, etc.



Johan Le – 24 ans
Ingénieur civil mécanicien,
finalité mécatronique
ULiège

Par complémentarité à mon Master ingénieur et par curiosité, je souhaitais découvrir la facette de l'entrepreneur, rajouter une corde à mon arc et développer mes capacités entrepreneuriales et managériales ainsi que mes soft skills au travers de ce master.

Imane Loukili – 23ans
Marketing et actions commerciales
ENCG-C, Casablanca

J'ai décidé de faire ce master pour mettre en pratique mes acquis théoriques et enrichir mon expérience sur le terrain mais aussi pour acquérir les bases nécessaires qui m'aideront à développer mon propre projet par la suite.





Arthur Picard - 23 ans

Ingénieur civil électromécanicien, spécialisé en énergétique

ULiège

J'ai rejoint ce master afin d'avoir les compétences nécessaires pour créer ma propre activité.

Lancelot Piffet - 23ans

Master en architecture

Uliège

En sortant des études d'architecture, je voulais explorer les diverses possibilités d'avenir avec ce background. Ce master est, à mes yeux, le composé idéal pour terminer mon cursus et potentiellement dériver vers un métier plus associé à mes désirs. Mon but principal étant d'acquérir des soft skills pouvant m'être utile dans le futur.



Guillaume Vanderheyden - 23 ans

**Ingénieur industriel en génie énergétique durable
HELMo Gramme**

Fraîchement diplômé et disposant donc d'un savoir-faire technique, je voulais ajouter une corde à mon arc. Ce master élargit mes possibilités futures et me permet d'avoir encore plus d'impact dans ce que j'entreprends.



Karl Waltregny Dengis – 23 ans
Ingénieur civil électricien,
finalité Electronic systems and devices,
ULiège

Depuis le début de mes études, les représentants de notre faculté nous ont toujours indiqué que ce serait à notre génération de changer les choses (climat, industrie, justice sociale, énergie, etc). En tant qu'ingénieur, nous avons même un rôle prépondérant à jouer d'après ces mêmes personnes. Seulement voilà, après mes 5 années d'études, je ne pense pas avoir en main toutes les cartes pour entreprendre. Si je fais ce master, c'est donc pour compléter mon jeu !

Thomas Ypersiel – 26 ans
Ingénieur industriel, Génie énergétique durable
(HELMo Gramme)

Je voulais avoir les clefs pour un jour pouvoir lancer ma propre entreprise. Je veux à l'avenir être en mesure de créer le job sur mesure qui me donnera la niaque chaque matin au réveil et qui me permettra d'avoir de l'impact sur le monde qui m'entoure.



Ismail Tchich – 27 ans
Diplômé en marketing et communication
(Casablanca)

Ce qui m'a énormément motivé pour le choix de ses formations c'est que ça me permettra de réaliser parfaitement ce que j'ai tracé comme projet professionnel c'est le parfait projet d'étude pour devenir entrepreneur avec plus de 6 ans d'expérience.

Astrid Lindgren

Nous connaissons tous par cœur les aventures de nos idoles de jeunesse. Que ce soit les aventures périlleuses de Tintin pour résoudre un mystère, où les histoires aussi loufoques que drôles d'Asterix. Mais derrière chaque personnage, derrière chaque ouvrage et histoire, se cache un auteur qui, lui aussi, peut avoir vécu des aventures hors normes ! Nous connaissons par exemple tous les aventures de Fifi Brindacier (de son nom complet Fofilolotte Victuaille Cataplasme Tampon fille d'Efraïm Brindacier), cette jeune fille aux cheveux de feu qui se dit être la plus forte du monde. Mais connaissez-vous le personnage iconique du féminisme suédois qui a créé cette petite fille qui "représente sa propre recherche d'une figure qui possède du pouvoir mais n'en abuse pas" ?



Si vous n'avez pas la réponse, il s'agit de Astrid Lindgren. Cette romancière suédoise, née le 14 novembre 1907 et décédée en 2002, est à l'origine de plusieurs autres personnages que Fifi, comme Zozo la tornade ou Karlsson pâ taket. C'est d'ailleurs à travers ses personnages impertinents que Astrid a renouvelé la littérature pour enfant, ce qui lui a permis d'être lauréate du prix Hans-Christian-Andersen catégorie écriture, en 1958. L'histoire de cette grande dame mérite des centaines de pages d'explication. Mais cet article n'a pour unique but que de vous donner envie de vous y intéresser davantage en vous partageant une partie de son histoire.



Parfois, on se demande comment les auteurs font pour comprendre si bien les sentiments des lecteurs à travers leurs histoires. Il se peut, en réalité, que ces sentiments ont été vécus par ces auteurs bien avant le début de leur carrière. Rappelons-nous que Astrid a écrit pour des enfants des personnages impertinents ayant soif de liberté et d'indépendance. Alors, qui était Astrid avant ses œuvres ?

À ses 16 ans, la vie d'Astrid était rythmée par le travail dans les champs et les messes dominicales. En effet, elle est issue d'une famille nombreuse très modeste et très croyante de Suède. Elle est, cependant, très envieuse de vivre autre chose et a des rêves plein la tête. Elle sent l'opportunité que ses vœux se réalisent lorsqu'elle décroche un travail de secrétaire dans un journal local grâce à ses talents littéraires. Pleine de vie et très enthousiaste de vivre une vie libérée, son travail contente rapidement le rédacteur en chef du magazine en question. Reinhold Blomberg, le patron d'Astrid et de 25 ans son aîné, se trouvait à l'époque dans une situation conjugale délicate. Situation qui a sans doute précipité la relation avec Astrid qui cherchait l'amour, bien que beaucoup plus jeune. Cette relation était intolérable pour la famille Lindgren. Il leur paraissait donc logique d'agir lorsque le ventre d'Astrid commença à montrer le symbole de leur amour. Cette relation ne pouvait être vue dans le village, ce qui força Astrid à accoucher au Danemark et d'abandonner son enfant à une nourrice. L'issue de son malheur est d'épouser Reinhold mais cela ne se passera pas si aisément ce qui prolongera le chagrin de sentir son enfant grandir sans elle.

Cette histoire explique en partie la création des personnages d'Astrid et son talent à comprendre les enfants et leurs sentiments. Le film Astrid, sorti en 2019, raconte l'histoire de cette anticonformiste qui avait des rêves plein la tête.



Fifi Brindacier

Fifi Brindacier, ou Pippi Långstrump en suédois ("Pippi longues-chaussettes"), est née en 1945 des mains d'Astrid Lindgren. Depuis, ses aventures ont été déclinées et traduites à foison, entre romans, séries télévisées, dessins animés et films.

Electron libre de neuf ans seulement, elle vit seule en compagnie d'un singe et d'un cheval. Malgré sa petite taille, la force de Fifi est aussi bien physique que spirituelle. L'enfant n'a pas sa langue dans sa poche et son franc-parler d'une redoutable logique suscite indignation et stupeur. A travers Fifi, c'est toute une théorie du pied de nez qui s'élabore. Car Fifi n'a qu'un mantra : "Je me débrouillerai toujours". Comprendre et se débrouiller, sans parents ni policiers, professeurs, codes ou conventions. Bien subversive comme il faut, cette icône en culottes courtes représente l'insolence et indépendance féministe.

Plus que ses consœurs de l'époque, la petite rousse savait manier l'irrévérence, quitte à faire rager professeurs, policiers et parents. Un véritable modèle de force tranquille. Elle est si loin des personnages féminins conventionnels de son époque que le premier livre dans lequel elle apparaît, en 1945, ne plut pas à tout le monde et fut même jugé subversif !



En 1951, nous parvient une édition traduite dont le sens a été complètement dénaturé. Victime de censure discrète mais certaine, le personnage transgressif a été adouci. Plusieurs chapitres sont censurés (Des trois romans parus initialement, la traduction n'en compte plus que deux, regretta Astrid Lindgren). Il aura fallu attendre 50 ans pour qu'une traduction française conforme à la version originale soit publiée.

Bien que son auteur n'ait jamais apposé le mot féministe à son héroïne, Fifi est considérée par beaucoup comme la première héroïne féministe de la littérature pour enfants. Par l'ampleur de son succès, Fifi Brindacier a été un modèle inspirant pour de nombreuses jeunes filles (et garçons). Il est aisé de voir en Fifi plus qu'un personnage mais un symbole de lutte d'indépendance et d'égalité des sexes. En tant que modèle pour les jeunes filles, Fifi Brindacier montre que les femmes peuvent être fortes et capables de prendre leur destin en main, et qu'elles n'ont pas besoin d'un homme pour les protéger ou pour leur montrer comment faire. Elle incarne ainsi un modèle féministe qui encourage les jeunes filles à être indépendantes et à croire en leurs propres capacités.

Rémy De Marco et Guillaume Vanderheyden



Rencontre avec Katrien Herdewyn

fondatrice d'Elegnano, une marque de chaussures de luxe pour hommes et femmes, basée sur la nanotechnologie.

Après avoir étudié l'ingénierie et la création de chaussures, Katrien Herdewyn a décidé de créer sa propre entreprise, Elegnano, en combinant ses deux passions : la technologie et les talons. Aujourd'hui, elle continue à rendre le monde (de la Belgique à la Silicon Valley) plus beau grâce à la science et aux chaussures.

Enfant, Katrien Herdewyn rêvait de devenir vendeuse de chaussures, mais plus tard, également fascinée par les sciences, elle choisit d'étudier l'ingénierie civil. Au cours de ses études, elle se spécialise dans le domaine de la nanotechnologie mais sa passion pour les chaussures persiste et elle décide d'étudier la conception de chaussures en cours du soir. Pendant ses études, elle combine chaussure et technologie et se hisse en demi-finale d'un concours de Vogue. Ce fut pour elle un tournant. Elle décide de mettre son doctorat en suspens pour se consacrer entièrement à la création de sa propre entreprise, Elegnano. Elle nomme ses chaussures d'après les noms de ses amis et de sa famille, comme Julia, Margot et Laura. Elle utilise la nanotechnologie pour améliorer le matériau par en utilisant une étape supplémentaire dans le processus de tannage du cuir afin de garantir que les chaussures repoussent l'eau et la saleté et durent plus longtemps.

Après avoir reçu une subvention du Fonds Prince Albert (qui encourage l'entrepreneuriat international) en 2017, elle a eu la chance de développer davantage son entreprise dans la Silicon Valley. Aux Etats-Unis, elle travaille également en tant que consultante pour des entreprises qui cherchent à intégrer la (nano)technologie dans la mode et vice versa. En Amérique, elle apprécie particulièrement la mentalité plus positive envers l'entrepreneuriat. En Belgique, on met parfois trop l'accent sur le risque que représente l'entrepreneuriat. En revanche, ce qui la frappe dans les entreprises avec lesquelles elle travaille, c'est le manque de femmes dans les conseils d'administration. Souvent, elle est la plus jeune femme, ou même la seule femme. C'est pourquoi elle tient à éliminer les stéréotypes sur les femmes dans les sciences et l'entrepreneuriat.

La plus grande leçon qu'elle a apprise jusqu'à présent au cours de son parcours entrepreneurial est qu'il faut croire intrinsèquement au "bon côté des choses". En tant qu'entrepreneur, vous devez oser regarder vers l'avant et vers le haut, même si c'est difficile. Croire en cette sincérité et agir en conséquence exige un changement d'état d'esprit. C'est plus qu'une belle citation dans un livre.

Jasmine De Messemacker



Quid de la parité dans l'entrepreneuriat ?

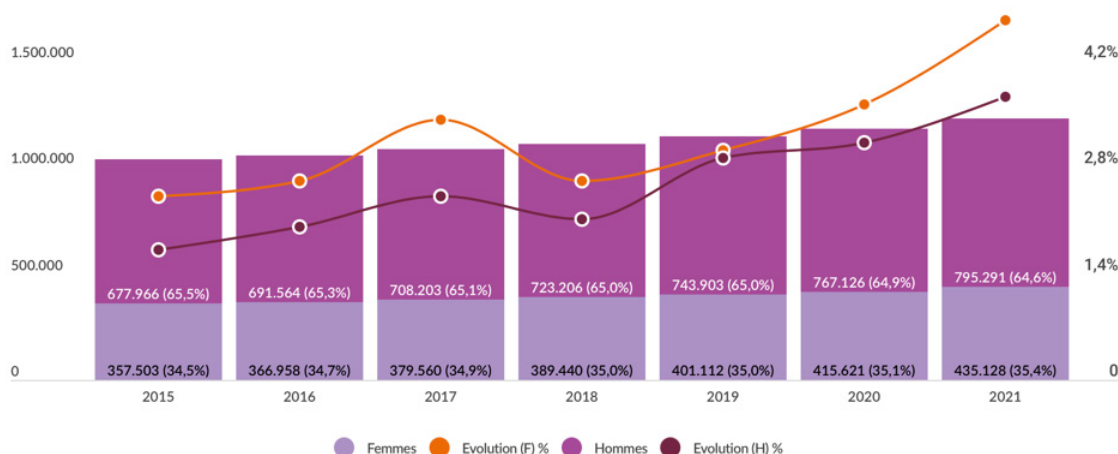


Figure 1 : Nombre et évolution des indépendants et aidants en Belgique selon le genre (Source: INASTI; Calculs et représentations : SPF Économie, Observatoire des PME).

Avec ses 15 entrepreneurs et 6 entrepreneuses exactement, soit masculine à 71% et féminine à 29%, la promo Rytho n'a pas fait mieux que sa promotion prédécesseuse en terme de parité. Précisément, la promotion Colibris de 2021-2022 comportait 10 hommes pour 5 femmes, ce qui réduit l'écart de quelques pourcents. Hélas, ces proportions sont assez représentatives de la parité parmi les indépendant.e.s et les professions libérales dans notre société. En effet, les femmes en Belgique restent à l'heure actuelle moins susceptibles d'exercer une activité indépendante, et gèrent en moyenne des entreprises plus petites, avec moins d'employées et d'employés, que leurs homologues masculins. Pourtant, nous sommes mieux plac.e.s que nos voisins français, luxembourgeois et allemand, et également supérieurs à la moyenne des 27 États membres de l'Union européenne, en terme de parité dans l'entrepreneuriat. En 2021, seulement 35,4 % des travailleur.se.s indépendant.e.s belges étaient des femmes, mais cette proportion augmente d'année en année. Le nombre d'indépendantes croît plus fortement que le nombre d'indépendants depuis plusieurs années, ce qui réduit l'écart genré dans le monde de l'entrepreneuriat en Belgique. Le présent article aborde différentes thématiques de l'entrepreneuriat féminin, comme notamment l'évolution de la parité au fil des années, le profil des indépendantes et leurs branches d'activités, les femmes gestionnaires de société, les femmes à la fois étudiantes et entrepreneuses ainsi qu'une comparaison avec certains pays voisins.

L'année 2021 a compté 19.507 femmes indépendantes et aidantes de plus que l'année 2020. Ce nombre considère les starteuses qui ont démarré leur activité professionnelle en 2021 diminuée des cessantes qui ont mis un terme à leur activité au cours de l'année. Grâce à cette croissance de +4,7%, la Belgique comptabilisait pas moins de 435.128 femmes indépendantes en 2021. Par ailleurs, le nombre d'entrepreneurs masculins a crû de +3,7% cette année-là : 28.165 indépendants masculins en plus formant un total de 795.291 en 2021. Cette croissance proportionnellement plus forte chez les femmes explique la parité qui s'améliore d'année en année. Depuis 2018, la croissance indiquée par les lignes oranges (F) et rouges (H) est meilleure d'année en année, et particulièrement côté féminin. Le présage est donc plutôt optimiste pour la parité dans le monde de l'entrepreneuriat en Belgique dans les années à venir.

Les proportions d'indépendantes selon différentes tranches d'âge est aussi révélateur. En 2021, un quart des femmes indépendantes (ou aidantes) ont entre 40 et 50 ans. Les deux dizaines de part et d'autre regroupent chacune 23 % des indépendantes, donc pratiquement trois quarts d'entre elles ont entre 30 et 60 ans. La tendance est similaire chez leurs homologues masculins, qui sont par contre plus nombreux dans les tranches plus âgées et moins nombreux dans les tranches plus jeunes. Les indépendantes ont en effet un profil légèrement plus jeune que les indépendants de genre masculin. À noter qu'en 2021, l'INASTI dénombre 3 hommes et 2 femmes indépendantes de moins de 18 ans. En outre, la proportion de femmes parmi l'ensemble des indépendant.e.s en Belgique croît de manière significative plus on s'intéresse à des tranches d'âge jeunes. Ce qui explique que la parité au sein des dernières générations est bien meilleure, avec un ratio de 40% de femmes en 2021 chez les 18-30 ans. De plus, 61% des indépendantes sont actives à titre prin-

cipal, mais ce nombre diminue depuis quelques années, laissant place aux femmes actives à titre complémentaire. Même diminution chez les hommes, qui sont proportionnellement plus nombreux à être indépendants à titre principal, et également beaucoup plus nombreux à être indépendants après l'âge de la pension.

Le décret lié au statut social pour les étudiants-indépendants mis en vigueur en a permis de stimuler l'esprit d'entreprise chez les jeunes, en leur permettant notamment de dégager du temps pour combiner une activité indépendante avec leurs études, mais aussi et surtout de bénéficier de certains avantages, en matière de protection sociale par exemple.

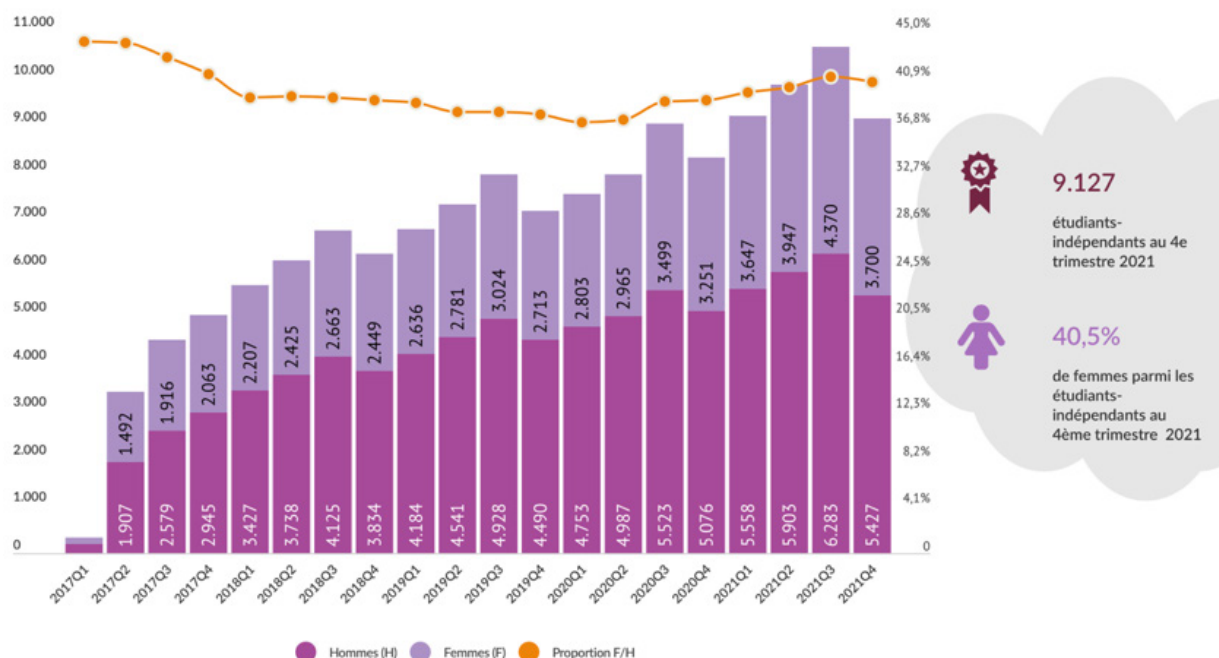


Figure 2 : Nombre d'étudiant.e.s-indépendant.e.s par trimestre et selon le genre (Source: INASTI; Calculs et représentations : SPF Économie, Observatoire des PME).

Fin 2021, la Belgique comptabilisait 9.127 étudiants-indépendants, un nombre qui n'a cessé d'augmenter d'année en année depuis l'entrée en vigueur du décret précité. Parmi, ceux et celles-ci, 5.427 sont des hommes et 3.700 des femmes, ce qui correspond à une proportion de 40,5 % de femmes. Bien que la proportion de femmes décline progressivement depuis le début 2017, elle connaît cependant une légère augmentation depuis le début 2020.

Source : Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI).

Arthur Picard

Quelle place pour le langage inclusif dans notre société et dans les entreprises ?

Le langage inclusif – ou du moins, le débat à son sujet – est partout. Il est tantôt décrit, selon notre enquête, comme « un langage incluant les genres de façon équitable », « un langage qui me fait parfaitement comprendre », « une adaptation de l'écriture pour concerner tout le monde », « du progrès », mais également comme « inutile », « lourd », « de la bêtise », ou encore « une mode ». Comment expliquer de telles différences d'opinions et un ressenti aussi fort face à ce type de langage ? Quelles sont ses enjeux ? Qu'en est-il de son utilisation en entreprise ?

Nous avons rencontré quatre spécialistes afin de mieux comprendre la langue inclusive et les débats qui l'entourent.

Jean-Marie Klinkenberg, professeur émérite de l'ULiège, est linguiste et spécialiste des cultures francophones. Il est membre de l'Académie de Belgique, et a présidé à trois reprises le Conseil de la langue française et de la politique linguistique de Belgique.

Laurence Rosier est professeure de linguistique, d'analyse du discours et de didactique du français à l'ULB, et membre du Conseil de la langue française et de la politique linguistique de Belgique.

François Provenzano est enseignant-chercheur en Sciences du langage et rhétorique à l'ULiège, et également membre du Conseil de la langue française et de la politique linguistique de Belgique.

Anne Vervier, romaniste de formation, est formatrice en rédaction professionnelle, et a fondé Rédaction Claire. Elle collabore avec Laurence Rosier.

Le langage inclusif, c'est quoi ?

Le pronom neutre *iel*, qui est entré dans le Robert en 2021, vous est certainement familier. Tout comme le point médian, que vous avez peut-être déjà assimilé, ou que vous avez juré de ne jamais utiliser. Mais rassurez-vous : le langage inclusif ne se réfère pas uniquement à des techniques linguistiques nouvelles, que vous peinez peut-être à adopter. En réalité, vous l'avez certainement déjà utilisé sans même vous en rendre compte ! Effectivement,

il regroupe toutes les techniques visant à assurer la représentation des genres dans la langue, à l'oral et à l'écrit. Vous l'aurez compris, cette expression assez récente désigne un concept qui n'est pas vraiment neuf, et qui est utilisé naturellement par la plupart d'entre nous. Parmi les techniques se rapportant au langage inclusif, on retrouve notamment :

- La féminisation des noms de métiers.
- Les formes doubles, telles que « la directrice ou le directeur ».
- Le point médian : « directeur·rice ».
- Les expressions et termes non associés à un genre : « le ou la responsable » à la place de « le directeur ».
- Le masculin et le féminin génériques : utilisation du masculin ou du féminin pour désigner un groupe mixte, en précisant la mixité de ce groupe.
- Les néologismes non-binaires : *iel* (contraction de *il* et *elle*).
- Les solutions typographiques autres que le point médian : le collectif *Bye Bye Binary* a mis au point des caractères typographiques mélangeant les formes masculines et féminines ou neutres. Ils sont utilisés

par le Théâtre National.

Pourquoi avoir recours au langage inclusif ?

La réponse est simple : pour combattre l'exclusion. Il s'agit, à travers la langue, de donner de la visibilité aux minorités de genre, c'est-à-dire aux femmes ou aux personnes non-binaires.

La langue structure notre imaginaire, au point que des études sociolinguistiques ont démontré qu'il existait une forte corrélation entre l'utilisation du langage inclusif dans un discours et la représentation mentale des destinataires. Par exemple, si nous parlons de « politiciennes et politiciens », notre public visualisera beaucoup plus vite un groupe composé d'hommes et de femmes que si nous avons utilisé uniquement le masculin.

Concrètement, dans le monde du travail, l'utilisation du langage inclusif participe à la légitimation des femmes, ou autres minorités de genre, dans des fonctions ou secteurs où elles tendent à être sous-représentées.

Pourquoi n'aime-t-on pas qu'on touche à notre langue ?

Le français est une langue particulièrement homogène : elle a été façonnée par de nombreuses règles au fil des siècles. Il en résulte que la norme, chez les francophones, la notion de « correct » et « d'erreur », est bien plus forte que dans d'autres langues. De ce fait, tout changement pose question, à juste titre. En réalité, la langue n'est pas un objet immuable : elle est en perpétuel changement depuis ses premiers instants. En effet, celle-ci évolue selon les réalités de la société dans laquelle elle est utilisée. Et qui dit nouvelle réalité, dit nouvelle expression ou utilisation. Les contestations quant au langage inclusif puisent parfois dans des opinions plus douteuses.

Si de nombreuses personnes ne comprennent pas l'utilité du langage inclusif, c'est parce que l'état actuel de la langue les représente de manière satisfaisante, voire exclusive. Dès lors, il est important, avant de rejeter ou de condamner un usage linguistique, de se demander si celui-ci n'est pas bénéfique voire nécessaire pour l'inclusion des minorités. Pour certains, l'écriture inclusive semble synonyme de perte de pouvoir du groupe dominant...

Quelle est la situation dans le secteur privé ?

L'utilisation du langage inclusif varie d'une entreprise à l'autre. Si certains secteurs sont plutôt conservateurs, d'autres souhaitent refléter la société actuelle ou déposséder leur image, et peuvent intégrer l'écriture inclusive à leur stratégie de marketing.

Anne Vervier, qui propose des formations en rédaction professionnelle, constate que l'intérêt pour l'écriture inclusive est grandissant, même si la demande en formations à ce sujet provient souvent des conseillers et conseillères en diversité. L'objectif n'est évidemment pas d'imposer certaines techniques d'écriture inclusive. Ces formations débouchent sur la création d'une charte établie en collaboration avec le personnel, qui s'accorde sur les techniques d'écriture inclusive qu'il est possible d'utiliser dans certains contextes. Vous pouvez voir la mise en application d'une de ces chartes sur le site Internet du hub.brussels. Soit dans le texte, soit à côté avec flèche ou encart : Vous souhaitez former le personnel de votre entreprise à l'écriture inclusive ? Contactez Anne Vervier sur LinkedIn ou via le site Internet de Rédaction Claire.

à <https://www.linkedin.com/in/annevervier/>
à <https://www.redaction-claire.com/>
(flèches non obligatoires selon la mise en page...)

Si l'utilisation de la langue inclusive dans le secteur privé peut paraître futile, elle est tout de même un pas supplémentaire vers une reconnaissance d'égalité, et permet de se questionner sur ce qui est réellement mis en place au

sein de l'entreprise pour y arriver : quel genre est embauché pour quel poste ? Quels sont les écarts salariaux ?

Quelques conseils d'utilisation

Vous êtes libre de votre choix, que cela soit en fonction du contexte ou de vos préférences, tout en veillant à vous faire comprendre par votre destinataire.

Votre PowerPoint est déjà très rempli ? Vous pouvez utiliser le point médian. Contrairement aux idées reçues, il ne nuit pas réellement à la lisibilité, même pour les personnes dyslexiques.



Cette technique vous agace ? Pensez à l'utilisation de termes épiphéniques, c'est-à-dire non liés à un genre. Vous vous adressez à une personne non-binaire ? Utiliser le pronom adéquat est nécessaire. Votre audience est assez conservatrice ? Un simple dédoublement peut s'avérer efficace. Peu importe votre choix, il est important de le poser en toute conscience, et de comprendre ce qu'il implique. L'écriture inclusive n'est pas nécessaire partout, tout le temps.

Malgré tout, il est important de garder à l'esprit que, dans certains contextes, elle peut réellement faire la différence. Vous souhaitez utiliser l'écriture inclusive, mais vous ne savez pas comment vous y prendre ?

La Fédération Wallonie-Bruxelles a mis au point un guide pour Inclure sans exclure, présentant « les bonnes pratiques de rédaction inclusive », que vous pouvez facilement trouver sur Internet. De même, l'ULiège propose un Guide de l'égalité dans la langue, également disponible en format numérique.

Dans ce magazine

Nous avons laissé le choix de l'utilisation de l'écriture inclusive à la libre appréciation des rédacteurs et rédactrices. Le féminin sera quoi qu'il arrive majoritaire, puisque ce numéro traite presque uniquement de femmes...

Zélie Geury

Adeline Constant

Alumni de la promotion de 2014-2015 de HEC Entrepreneurs, Adeline Constant est aujourd'hui à la tête de l'Atelier Constant Berger qui produit du cidre et du genièvre à base de produits locaux dans la région de Herve. Retour sur un parcours riche en recherche, rebondissement et découverte.

Après des études en ingénierie de gestion, Adeline entame le master HEC Entrepreneurs. Elle y a redécouvert une certaine ouverture d'esprit et la diversité que cachent la gestion et l'entrepreneuriat. « La grande variété des choses dont il faut s'occuper au sein du master m'a clairement motivée à entreprendre un projet personnel et créer mon entreprise » raconte Adeline.

Non loin du milieu de l'entrepreneuriat, Adeline commence sa carrière professionnelle au Venture Lab où elle assiste alors les coachs de l'incubateur sur le point des plans financiers. En parallèle, elle travaille dans une autre structure, Eklo, où elle accompagne la croissance des entreprises avec des études de marché.

L'idée d'un projet et on met les voiles...

Avec son compagnon, Léandre Berger, elle intègre le Venture Lab, mais cette fois-ci de l'autre côté : le couple se fait accompagner dans son projet de lancer un projet d'épicerie de vrac. Mais après une séance chamanique



avec leur coach, Adeline et Léandre s'aperçoivent que cette idée ne correspond pas à leurs inspirations communes. Raté donc ! Mais la séance aura révélé que les deux amoureux partageaient le désir de voyager.

Alors plutôt que de partir vers un projet qui ne leur correspond pas totalement, Adeline et son compagnon s'envolent pour un an de voyage entre l'Afrique et l'Australie.

Un voyage et de nouvelles idées.

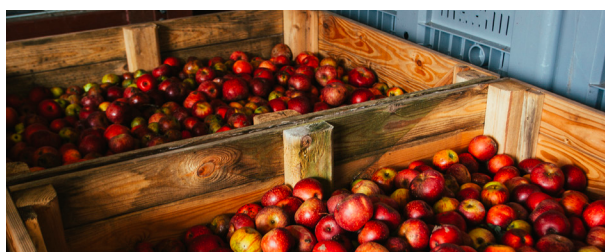
Au fil des rencontres et des discussions de voyage, Adeline replonge dans son histoire familiale et raconte que sa famille distille du péket depuis six générations. Et ça fait tilt : « On s'est dit pourquoi on n'essaierait pas de faire perdurer cette histoire familiale en reprenant l'entreprise à notre tour ». Le couple décide alors de réorienter son voyage pour partir à la découverte de la pratique de la distillation et à la recherche d'inspirations. D'un stage dans une distillerie de gin au Cap, en Afrique du Sud, aux vendanges dans les vignobles australiens, ils engrangent de l'expérience et apprennent, entre autres, la fermentation et le travail des agrumes.

Au retour du voyage Adeline et Léandre sont plus motivés que jamais et vont à la rencontre de l'oncle d'Adeline qui gère la distillerie pour lui exposer leurs intentions et leurs projets. Mais tout ne se passe pas comme prévu. L'oncle refuse : « il ne faut pas se lancer là-dedans, il n'y a pas d'avenir donc moi je ne transmettrai rien ».

Un peu déboussolée, Adeline retombe sur ses pattes en revenant au point de départ : retour au Venture Lab, avec Léandre, pour donner un nouveau cap à leur envie d'entreprendre. Leur coach les encourage : « Vous avez tout en vous pour redémarrer d'une page blanche donc allez-y ! ».

« Vous avez fait des études de gestion, pourquoi presser des pommes ? »

C'est décidé, le couple se prépare à démarrer ce nouveau projet. Léandre poursuit sa formation à la distillerie du Musée du genièvre d'Hasselt, Adeline travaille dans une agence de communication. Peu à peu le projet prend forme et le couple finit par y travailler à temps plein : l'Atelier Constant Berger est né.



Un jour, lors de la présentation de leur entreprise dans un cercle business, certaines personnes ont jugé bon de décourager Adeline : « Vous avez fait des études de gestion, pourquoi presser des pommes ? ». L'idée leur paraissait utopiste au point de suggérer à Adeline d'arrêter tout de suite ce projet qui ne mènerait à rien. « J'étais très choquée d'être jugée directement parce qu'on innovait plutôt au niveau environnement et social ». Mais qu'à cela ne tienne, aujourd'hui, Adeline vit d'un métier qu'elle aime et qu'elle s'est créé.

Nadine Mengels, histoire d'une reconversion

« Toujours aborder les choses avec bienveillance » est la phrase que Nadine Mengels a choisi pour décrire sa philosophie de vie. Cette ingénieure de formation a fait ses marques pendant des années dans de grandes sociétés avant de se reconvertir il y a 5 ans et de devenir propriétaire et gérante d'une boutique de lingerie. Cependant, cette dernière ne se rendait pas compte qu'elle était justement victime de cette bienveillance cachée dans une problématique plus large : le sexisme au travail. (à retravailler)

Fin décembre, dans le local à l'odeur de neuf et d'ambition de la promotion 2022-2023 du master HEC entrepreneurs, Sébastien Dossogne, nouveau CEO de Carmeuse, raconte. La classe, quelque peu amortie par un ou deux vins chauds ingurgités en guise de collation, écoute. Charismatique, Sébastien Dossogne raconte. Il raconte son parcours. Ses erreurs et ses réussites. Ses naïvetés et ses apprentissages. Il interagit avec la classe. Il partage. Plus que lui, il raconte aussi sa femme. Il s'adresse à nous autres : les femmes.

Minoritaires. Dans cette classe comme dans beaucoup d'autres institutions. Il aborde brièvement les difficultés que cette dernière a rencontré durant sa carrière et sa reconversion. Intrigués et désireux d'en apprendre plus de la part de la principale intéressée, nous l'avons rencontrée. Enfin... Génération Z oblige, nous l'avons eue au bout du fil.

Après quelques secondes, celle qui n'était pour nous que « femme de... » est devenue femme à part entière.

Sa voix résonne à travers le micro de l'iPhone religieusement posé sur le bureau. Elle, c'est Nadine Mengels, propriétaire d'une boutique de lingerie à Hannut. En ce lundi pluvieux de janvier, elle se livre à nous. Il y a cinq ans, lors d'une sortie shopping, cette dernière fait une halte à la Boutique Sauvenier, aujourd'hui Balina boutique, qu'elle affectionne particulièrement. Seulement, ce

jour-là, « la boutique était pleine de monde et il y régnait une drôle d'ambiance. Le magasin entamait une liquidation. En discutant avec des clientes et certaines vendeuses, j'ai appris que ces dernières avaient reçu leur C4. La propriétaire, en passe de prendre sa retraite, fermait la boutique. » nous raconte Nadine. C'est à ce moment-là que la graine entrepreneuriale a germé dans l'esprit de notre interlocutrice. Ayant trouvé un terreau propice à la pousse, après quelques jours seulement, la graine était devenue arbre. Nadine Mengels démissionnait pour devenir indépendante.



En la questionnant sur son parcours, on apprend que Nadine Mengels a fait des études de génie civil à l'Université de Liège en électromécanique et mécanique. Elle est ensuite restée dans ce domaine et a travaillé de nombreuses années pour une société fabriquant des compresseurs pour la réfrigération et la climatisation.

« J'étais reconnue et appréciée pour mon travail. Aussi bien par mes pairs que par mes patrons. J'étais la référence pour les plus jeunes qui venaient chercher un peu de mon expertise. C'était peut-être plus facile d'aller trouver une femme pour ce genre de choses. » nous raconte-t-elle et on sent, à son ton, toute l'affection qu'elle garde pour cette période. Elle nous parle beaucoup de ce monde d'hommes, il faut dire que c'est l'angle que nous avons privilégié pour l'interview... Elle nous parle d'un monde dans lequel la représentation féminine est comme passée sous silence. « Dans les études, il y avait déjà peu de filles mais lorsqu'on passe au domaine industriel, ce chiffre chute encore. En effet, j'ai vécu ce monde industriel comme un environnement dans lequel une femme était toujours observée et n'avait pas beaucoup droit à l'erreur. La barre était mise très haut afin de pousser les femmes à faire les choses biens et à sans cesse prouver qu'elles ne valent pas moins qu'un homme ». On se rend compte qu'une femme ne doit pas prouver qu'elle doit faire aussi bien qu'un homme mais mieux car elle part avec un handicap de taille celui d'être une femme...



Lors de ces années dans cette société, Nadine Mengels est devenue mère à deux reprises. « Pour l'aînée, cela s'est super bien passé, sans aucune encombre. La deuxième fois aussi. A un détail près. Pendant ma grossesse, mon supérieur direct quittait son poste pour un poste dans le service marketing. Nous étions deux à pouvoir prétendre à ce poste. Sans me consulter, il a nommé l'autre candidat. » En allant chercher des explications auprès de ses patrons, Nadine Mengels s'est heurtée à une belle représentation d'attitude paternaliste infantilissante qui sévit parfois dans ce monde pensé par les hommes pour les hommes. Ces derniers lui ont en effet expliqué que, bien qu'elle soit reconnue dans son métier, sa grossesse et son deuxième enfant allaient la pousser à travailler à temps partiel, ce qui était incompatible avec ce poste.

Souvent caché dans des attitudes ou des propos anodins, on s'aperçoit ici de la subtilité et de la complexité de la problématique qu'est le « sexisme ordinaire ». Dans sa tribune publiée sur Le Monde « Le sexisme est partout », Brigitte Grésy, haute fonctionnaire française, le décrit ainsi : « Agent infiltré dans les institutions et les relations interpersonnelles, se couvrant des oripeaux de l'hostilité ou de la fausse bienveillance, il agit toujours de la même façon : il disqualifie les femmes, les infériorise, voire les infantilise, actionnant cette "valence différentielle des sexes" ». C'est en effet par ce terme que Françoise 1 Héri-

tier, anthropologue française, entend que « les deux sexes n'ont pas la même valeur, et qu'il existe donc entre eux une hiérarchie claire et toujours orientée dans le même sens. » N. Mengels n'est jamais passée à temps partiel.

Avec elle, le noir n'a pas eu le monopole du deuil durant très longtemps. « Tant pis. J'ai continué à travailler comme une forcenée. J'ai progressé vers des postes à responsabilités. Cette expérience ne m'a aucunement freinée. », N. Mengels a ensuite oscillé entre cette société et une société d'éclairage public durant quelques années. Là, encore, elle s'est heurtée à des barrières genrées qu'on ne pouvait ouvrir qu'à condition de posséder un chromosome sexuel de type XY. Céline Alix, avocate de formation aujourd'hui entrepreneuse, se l'est également posée dans son livre « Merci mais non merci ». « Les femmes qui ont quitté des carrières prometteuses pour tracer leur propre voie ne demandent plus seulement l'égalité au travail, elles souhaitent être actrices de leur vie professionnelle et participer à la définition et à l'évolution de ce monde qui a été créé sans elles. [...] Je fais l'hypothèse que le phénomène de ces femmes qui abandonnent des postes à responsabilités pour créer un autre système de réussite constitue un moment charnière de l'Histoire du mouvement féministe », prédit-elle notamment.² Abandonner un poste à responsabilité comme remède au sexisme ordinaire c'est ce qui a fini par arriver dans cer-

taines situations. Notre interlocutrice, elle, ne justifie pas cela comme la raison de sa reconversion. « Je n'ai pas du tout envie que vous disiez que je n'ai pas aimé mon travail. » nous avertit N.Mengels. Mais cet avertissement ne sert à rien. Il est évident qu'elle a chéri ce travail, qu'elle lui a voué une grande partie de sa vie. On a d'ailleurs parlé de ce phénomène de reconversion chez les ingénieur.e.s. « Après avoir travaillé dans de grandes sociétés, les ingénieur.e.s ont parfois l'envie de faire quelque chose pour eux-mêmes. De s'inscrire dans le tissu commercial local. En tant qu'ingénieur.e, on a le bagage nécessaire quitte à devoir apprendre. Cela ne pose généralement pas problème car on est capables de sortir de notre zone de confort. Au contraire d'un médecin ou, encore plus vrai, d'un dentiste, nous avons des métiers parfois moins spécialisés. » Néanmoins, on peut toujours se demander si cette dernière aurait eu besoin de s'accorder du temps pour soi en privilégiant l'entrepreneuriat si elle n'avait pas bataillé aussi dur pendant toute sa carrière...

Durant l'entretien, le ton étant propice aux confidences, nous lui avons ensuite partagé un peu de notre expérience et nous nous sommes rendues compte que cette difficulté d'être femme n'était pas ressentie dans les études d'ingénieur. Dans un milieu étudiant plus ouvert, ou du moins qui se veut comme tel, une fille 1 Jungle, W. T. T. (2022, 27 octobre). L'entreprise, un monde d'hommes comme les autres ?

2 Ibid dans un groupe de garçons ne constitue pas une anomalie. Entassé.e.s dans les amphithéâtres pleins de courant d'air du Sart-Tilman se retrouvent des filles et des garçons à l'historique scolaire semblable. « Dans le milieu du travail, nous sommes exposé.e.s à une plus grande variété de personnes avec leurs origines et référentiels propres. Dans les études, cela ne se marque pas fort. En revanche, avec la mixité dans une entreprise c'est quelque chose qu'on remarque plus. Avec mes collègues ingénieurs, je n'ai jamais eu aucun soucis. Par contre, avec un contremaître par exemple, on peut être confrontée à certains obstacles. On a qu'une seule fois l'occasion de faire une bonne première impression. Ici, il faut aussi montrer qu'on a les compétences requises ce qui ne devrait pas être remis en cause et n'est pas naturel ».

Lorsque nous avons décidé d'interroger Nadine Mengels sur son parcours, nous savions que nous questionnions une institution du travail toujours inconsciemment sexiste. Cependant, « sexisme au travail » était pour nous apparenté à un sexisme hostile et misogyne. Mais suite à cette interview, nous nous sommes rendu compte que le sexisme pouvait aussi se parer de bienveillance. La psychologue Klea Faniko donne la définition suivante : « Le sexisme bienveillant décrit les femmes comme des créatures pures et fragiles, qui doivent être protégées par les hommes. Ces petites attentions pleines de bons sentiments peuvent exercer un effet négatif car elles suggèrent que les femmes sont sensibles et vulnérables, voire moins compétentes que les hommes. » Dans cette mentalité, engagement au travail et maternité ne font pas bon ménage. La jeune maman sera perçue comme moins dévouée à sa carrière et l'institution investira donc moins dans son développement professionnel.

On s'interroge donc. L'entrepreneuriat, et plus particulièrement la reprise d'une société, était-il le remède que Nadine Mengels a trouvé contre ce sexisme bienveillant ou est-ce un aveu d'échec à transformer la société ? Ici, nous savons que ce sexisme n'a pas été l'élément déterminant dans la reconversion de cette dernière.

S'être battue sans cesse durant toute sa carrière a néanmoins épuisée notre interlocutrice. De manière générale, on peut donc se questionner sur la manière de répondre à cette problématique de sexisme au travail ? Le passage par l'entrepreneuriat est-il la manière de se construire un travail sur mesure qui nous permet de vivre mieux ? Ou devons-nous commencer à penser l'entreprise par et pour tou.te.s ?

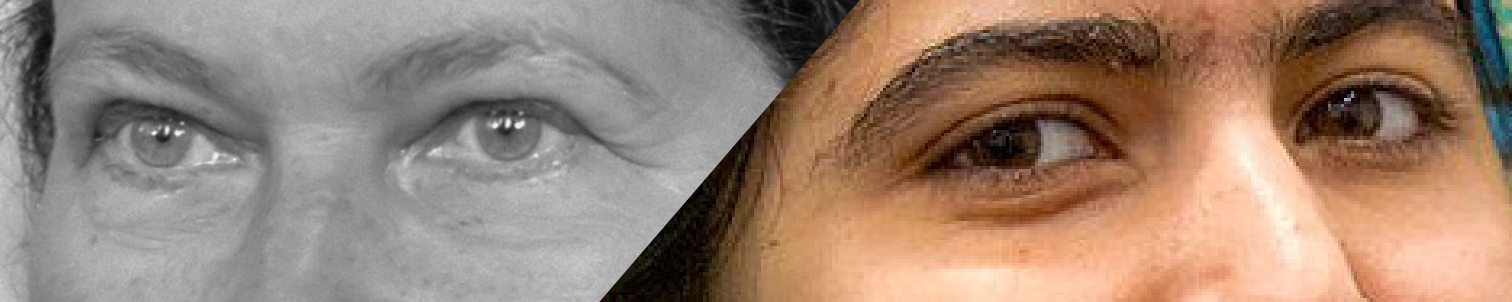
Nora Benghalem

Sources:
<https://www.welcometothejungle.com/fr/articles/entreprise-monde-hommes>

3 Touré, M. (2019, 23 janvier). Dans le milieu universitaire, « le sexisme subi par les femmes constitue un obstacle majeur ». Le Temps. <https://www.letemps.ch/sciences/milieu-universitaire-sexisme-subi-femmesconstitue-un-obstacle-majeur>.



LES FEMMES HORS DU MONDE DE L'ENTREPRISE



Simone Veil et Malala Yousafzai, une détermination inspirante

Penchons-nous sur deux femmes inspirantes dans le monde politique actuel et des dernières années, qui, animées par leurs valeurs et convictions, ont mené ou mènent un combat pour un monde plus éthique, notamment au niveau du droit des femmes. Ces deux femmes ne sont autres que Simone Veil et Malala Yousafzai.

Simone Veil, née en 1927 à Nice, était une magistrate et femme d'état français au parcours pour le moins remarquable. D'origine juive, elle est déportée à l'âge de 16 ans pendant la guerre avec sa famille à Auschwitz. Elle y perd son frère, sa mère et son père mais est rescapée avec ses deux sœurs. A son retour, elle entreprend des études de droit et de science politique à Paris. Elle renonce toutefois à une carrière d'avocate et passe le concours de la magistrature en 1956 pour devenir magistrate. Elle devient en 1970 la première femme secrétaire générale du Conseil supérieur de la magistrature. La carrière professionnelle de Simone Veil est déjà remarquable, à une époque où seulement 40% des Françaises travaillent, et encore moins dans les cercles de la bourgeoisie parisienne.

En 1974, elle est nommée ministre de la Santé dans le gouvernement Jacques Chirac. Elle est la deuxième femme à devenir ministre de plein exercice, après Germaine Poinso-Chapuis en 1947. Elle est chargée de présenter au gouvernement un projet de loi sur l'interruption volontaire de grossesse afin de dépénaliser l'avortement. Cette loi est adoptée en 1974 et entre en vigueur en 1975. En 1976, alors qu'elle est elle-même fumeuse, elle fait adopter la loi française de lutte contre le tabagisme avec des restrictions à la publicité,

interdictions de fumer dans certains lieux et avertissements sanitaires sur les paquets.

Elle conduit la liste Union pour la démocratie Française (UDF) aux élections européennes de 1979 et le 17 juillet 1979 est élue au troisième tour présidente du Parlement Européen. Elle est la première femme à occuper ce poste. A l'époque, le parlement européen a peu de pouvoirs mais Simone Veil lui donne plus de visibilité dans le domaine des droits de l'homme et soutient une proposition de créer une commission des droits des femmes. Elle est également nommée ministre d'Etat, ministre des Affaires Sociales, de la Santé et de la Ville en 1993. A cette époque, le nombre de femmes dans les assemblées plafonne à 6%. Elle signe alors une pétition intitulée « Manifeste pour la parité » dont la loi Jospin de 2000 sur la parité reprend l'essentiel des propositions avancées visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

Elle est également nommée membre du Conseil constitutionnel en 1998 et fait partie de la haute juridiction jusqu'en 2007. Tout le long de sa carrière, elle soutient de nombreuses associations à vocation Européenne comme le fonds Européen pour la liberté d'expression, ELSA France,



ou encore la Fondation Européenne de la science dont elle est présidente d'honneur. Elle est notamment sortie de son droit de réserve en 2005 pour appeler à voter oui au référendum français sur le traité établissant une constitution pour l'Europe.

C'est le 30 juin 2017, à quelques jours de son 90ème anniversaire que Simone Veil est morte. Elle est la cinquième femme à faire son entrée au Panthéon. On se souviendra d'elle pour ses combats pour l'émancipation des femmes, pour l'Europe et la mémoire de la déportation.

Malala Yousafzai est quant à elle plus jeune que Simone Veil. C'est une militante Pakistanaise des droits des femmes, née le 12 juillet 1997 à Mingora dans la vallée de la Swat. C'est dans cette ville du Nord-Ouest du Pakistan, une zone proche de l'influence des talibans où elle vécut son enfance. Elle est principalement éduquée par son père, un poète et militant, propriétaire d'une école de filles dans la région. Malala se fait connaître en 2009, à 11 ans, grâce à son témoignage intitulé « Journal d'une écolière Pakistanaise » sur un blog en ourdou de la BBC. C'est son père qui l'a poussée à témoigner. Elle y dénonce les violences du Tehrik-e-Taliban Pakistan, principale mouvance des talibans aux Pakistan. Ce groupe, après avoir repris le contrôle de la vallée de la Swat en 2007, incendie les écoles pour filles et assassine ses opposants. En 2009, elle est nommée au prix international des enfants pour la paix de la fondation KidsRights.

Malala et sa famille furent contraints de fuir la région 2007, mais y retournèrent en 2009 à Mingora à la suite de la reprise de la vallée par l'armée pakistanaise. Elle est reconnue comme héroïne et son nom est donnée à une école, elle crée également la fondation Malala. Cette fondation reçoit des dons destinés à la reconstruction d'écoles ou encore l'amélioration des conditions de vie dans celles-ci. En 2011, elle reçoit le premier prix national de la jeunesse pour la paix du gouvernement pakistanaise. Elle évoque alors la création d'un parti politique. Cette distinction fut par la suite renommée prix Malala.

Le 9 octobre 2012, Malala est victime d'une tentative d'assassinat par les Talibans dans un bus scolaire à la sortie de son école. Elle est très grièvement blessée au cou et à la tête et est transférée une semaine plus tard en Angleterre pour y être soignée avant de rentrer au Pakistan le 3 janvier 2013 pour poursuivre sa rééducation à domicile. Les talibans

revendiquent cette attaque et disent que c'est une leçon pour toute personne ayant le courage de défendre l'éducation, la liberté et l'autodétermination en particulier pour les filles et les femmes.

A partir de 2013, elle rencontre notamment la reine Elizabeth 2 et Barack Obama et intervient dans plusieurs régions du monde, où elle fait connaître son histoire et ses opinions. Elle plaide notamment le 12 juillet 2013 à l'Assemblée générale des Nations Unies pour l'accès à l'éducation pour les filles. C'est son premier discours en public depuis sa tentative d'assassinat. L'ONU crée ce jour-là, l'événement Malala Day pour défendre l'éducation dans le monde et en particulier celle des filles. Elle re-



çoit en septembre 2013 le prix d'ambassadeur de la conscience, le plus prestigieux décerné par Amnesty International.

En décembre 2014, le prix Nobel de la paix lui est co-attribué et en 2017 elle est nommée par les Nations Unies pour devenir la plus jeune Messenger de la paix. Elle est diplômée d'oxford en 2020. Aujourd'hui, elle est devenue une icône en occident et bénéficie du soutien de plusieurs stars ou personnes politiques. Elle a également écrit son livre « Moi, Malala, je lutte pour l'éducation et je résiste aux talibans » en 2013 et cette même année elle fût nommée parmi les 100 personnes les plus in-

fluentes du monde par le Time.

Ce que Simone Veil et Malala Yousafzai partagent en commun, c'est qu'elles ont été confrontées jeunes à une violence inhumaine. Si le régime Nazi avait perduré, que Simone Veil ait été un homme ou une femme n'aurait rien changé, elle serait probablement morte à Auschwitz avant même d'avoir pu étudier à l'université. Heureusement, elle fût rescapée et elle a ensuite su faire des études et puis une carrière riche avec des réels progrès pour les droits des femmes et l'Europe. Et même si les conditions de vie et l'accès à l'éducation est bien meilleure qu'au Pakistan, Simone Veil a réalisé une carrière remarquable et mené ses combats dans un milieu jusqu'alors profondément masculin.

Si les Talibans étaient au pouvoir les jeunes pakistanaise ne pourraient avoir d'éducation et s'ils avaient réussi leur tentative d'assassinat Malala Yousafzai serait morte. En voulant la faire martyr, ils ont fait de Malala un symbole qui œuvre aujourd'hui pour l'éducation pour tous et la liberté des femmes. Aujourd'hui elle a seulement 25 ans et une carrière remarquable lui semble promise.

Est-ce qu'avoir été confrontées à cette violence jeunes ont fait de Simone Veil et Malala Yousafzai des personnes aussi engagées dans leur combat, ou est ce que celles-ci étaient déjà animées par leurs valeurs depuis le plus jeune âge ? Certainement les deux. Quoiqu'il en soit, leur engagement et volonté devraient servir d'exemple à tout entrepreneur pour les inciter à agir toujours en accord avec leurs valeurs, mais aussi pour un monde plus juste et plus éthique. La détermination de ces deux femmes est la preuve que chacun, même issu d'un milieu défavorable, peut mener à bien son propre combat pour une cause juste, et qu'à la fin la détermination et le travail permettent à cette cause de l'emporter sur la barbarie et l'injustice.

Thibault Chisogne



Ingrid Berghmans

Ingrid Berghmans, née en 1961 à Coursel, est une célèbre judokate Belge. La Belge compte à son palmarès pas moins de 7 titres en championnat d'Europe, 6 titres en championnat du monde et même la première médaille d'or de l'histoire du judo féminin aux JO de Séoul en 1988. Des titres qui seraient enviés par n'importe quel sportif.ve et qui lui ont valu le titre en 2000 de « Sportive du siècle ».

Forte de son expérience de sportive de haut niveau, elle crée à la fin de sa carrière le Vital Club. Le Vital Club est un club de fitness qui fut l'un des premiers à proposer, en Belgique, des cours d'Aérobic. Le club, situé dans le quartier des Vennes, fut fondé en 1990. Il proposait en son sein diverses activités comme des cours de fitness, de judo, de natation mais aussi un espace bien-être avec un sauna, un hammam, une salle de repos et même une brasserie.

Pour en savoir plus, nous avons été à sa rencontre :

« Bonjour Ingrid Berghmans, pouvez-vous me raconter votre parcours de vie, de vos débuts au judo jusqu'à maintenant ? »

« À un moment donné on m'a demandé de choisir entre le judo et la haute école (professeur d'éducation physique). Ils disaient (les professeurs) que ce n'était plus possible car j'étais partie une semaine pour une compétition au Canada et forcément quand tu vas au Canada en compétition tu ne le fais pas en un weekend. C'est à ce

moment que mon père m'a dit : « si tu arrêtes l'école, il faut quand même que tu fasses quelque chose. » Et c'est là que je suis devenue femme de ménage dans le centre dont Robert (son futur mari) était gérant (rire). J'avais 20 ans lorsque j'ai fait cela et j'étais une fois championne du monde.

Et puis à 30 ans, j'ai eu mes enfants, j'avais 31 et 32 ans. Avec mon mari on a voulu ouvrir une salle de sport, et finalement on est tombés sur le bâtiment (le futur Vital Club). J'étais déjà enceinte de mon premier enfant et j'ai dit ok mais si je donne cours, il faut que j'apprenne à donner des cours d'Aerobic car à l'époque en Belgique, il n'y avait pas grand-chose. Je suis parti en Amérique (début du step) pour apprendre. J'ai commencé à suivre des cours, m'entraîner à la maison, je prenais régulièrement un weekend pour me former en Hollande afin d'être performante. Ensuite mon mari est mort, il y a 20 ans, et c'est à cette époque que j'ai repris toute la gestion du club.

Moi, j'étais plutôt la passionnée parce que j'adore donner cours. Ce que j'ai adoré durant les 30 années du club, c'était de donner envie aux gens de bouger. Je ne dis jamais faire du sport sinon on me regarde un peu : « c'est facile pour toi » ! »

« Avez-vous trouvé qu'il était plus difficile pour une femme d'entreprendre dans le secteur du fitness ? »

« C'est peut-être une réponse un peu bête mais quand j'ai commencé le judo, ce n'était pas évident qu'une femme fasse un sport « d'homme » ! J'ai eu pas mal de remarques mais j'ai continué, j'ai persévéré, j'allais sur le tapis m'entraîner ! Par exemple, quand je parlais avec toute l'équipe (nationale), et que j'étais parfois la seule fille qui partait avec tous les garçons, personne ne voulait s'entraîner avec moi. Au Japon on m'a laissée trois jours au bord du tapis sans que quelqu'un ne veuille m'entraîner mais j'ai persisté car je savais ce que je voulais ! Avec le judo, avec toute ma carrière, j'ai appris à dire ce que je pense, à être directe. On (les femmes) doit peut-être monter plus vite sur nos grands chevaux que quelqu'un d'autre mais bon cela ne m'a jamais pesé. J'ai eu une passion : être judokate, ce n'était pas pour l'argent... J'ai maintenant une passion : donner cours ! »

« Y a-t-il des valeurs auxquelles vous étiez attachées en tant que sportive que vous avez voulu promulguer dans votre activité professionnelle au Vital Club ? »

« J'avais suivi un cours avec une Suédoise, elle disait toujours : « les gens qui viennent sur ton parquet, quand ils quittent ce parquet, il faut qu'ils soient contents. Tu ne donnes pas cours pour toi mais pour les gens ! » S'ils n'arrivent pas à faire la chorégraphie quand tu fais du step, ce ne sont pas eux qui sont nuls, ce ne sont pas eux qui sont en tort mais c'est toi qui n'as pas bien donné le cours ! » « Pensez-vous qu'il est plus simple pour une femme d'entreprendre à l'heure actuelle ? »

« Je ne vais peut-être pas répondre très spécifiquement à ce que tu demandes mais quand tu vois tout ce qui arrive aux femmes notamment en Iran ou à cette politicienne scandinave qui a été filmée. »

Iran : Mahsa Amini était une étudiante iranienne de 22 ans, tuée trois jours après avoir été arrêtée par la police des mœurs iranienne pour « port de vêtements inappropriés », le 16 septembre 2022 à Téhéran. Sa mort a déclenché dans le pays une vague de protestation vis à vis du régime ultra conservateur.

Finlande : La Première ministre finlandaise Sanna Marin avait été prise pour cible sur les réseaux sociaux et par certains médias après qu'une série de vidéos de sa vie privée aient été partagées. Des politiques de droite avaient notamment exigés qu'elle se soumette à un test de dépistage pour les drogues ! Un test qui s'avéra négatif !

« Je ne comprends pas que dans un monde où les hommes ont besoin des femmes et inversement que des choses comme ça arrivent encore... J'ai malheureusement l'impression qu'on fait un pas en arrière, je suis tellement triste de voir ce qui arrive. En tant que femme, je suis vraiment très contente d'avoir habité en Belgique et

d'avoir pu faire ce que j'avais envie, ma famille m'a soutenue. Il y a beaucoup de pays dans lesquels ce n'est pas possible et ce même en 2023.

Je pense et j'espère que la nouvelle génération (hommes) est plus ouverte que l'ancienne. Quand je vois les relations (avec les hommes) de ma maman, de ma belle-mère, c'était comme ça... Les femmes n'étaient pas malheureuses mais il y avait une hiérarchie, et l'homme doit faire ça, la femme ça... C'est un peu moins le cas maintenant aujourd'hui dans notre pays. »

« Et ne pensez-vous pas que ces changements viennent principalement des femmes comme vous ? »

« Si bien sûr, mais aussi de l'éducation, quand tu es une petite fille la manière dont on t'éduque et ce qu'on te laisse faire. Ma mère me disait d'aller faire du ballet et mon père du judo (rire). On a essayé de faire les deux mais c'est quand même moi qui ai décidé finalement. Tout ça pour dire que ça influence aussi les personnes (l'éducation). »



Karl Waltregny Dengis



Jumbo-Visma : les individualités qui forment l'équipe

Retour sur le formidable Tour de France 2022 de l'équipe cycliste néerlandaise Jumbo-Visma

Pas besoin d'être un fan inconditionnel de la petite reine pour être au fait des performances hors normes de l'équipe cycliste Jumbo-Visma en 2022. Ses résultats sur le Tour de France illustrent parfaitement leur domination face aux autres équipes : le maillot jaune du classement général, le maillot vert du classement par points, le maillot à pois du classement de la montagne et pas moins de 6 victoires sur les 21 étapes que compte la compétition. Bref, une véritable razzia.

Dans un sport où le travail d'équipe est primordial alors que la victoire reste individuelle, comment les dirigeants de la Jumbo-Visma font-ils pour transcender les coureurs, à tel point que le résultat de l'équipe devient plus important que le résultat individuel ?

S'il est bien un domaine où 1+1 ne fait pas toujours 2, c'est bien le travail en équipe. Alors qu'une mauvaise cohésion donnera irrémédiablement un résultat inférieur à 2, une bonne cohésion peut largement dépasser le résultat escompté. Il s'agit là de toute la force d'un groupe face à des individualités. Sur le Tour de France 2022, l'équipe Jumbo-Visma a illustré bon nombre d'éléments intéressants dans la gestion humaine.

Avant même de se lancer dans un défi, la composition de l'équipe s'impose. Pour la Jumbo-Visma qui possède plusieurs des meilleurs coureurs au monde, cette situation « de luxe » pouvait rapidement se transformer en

calvaire en combinant dans une même équipe : deux têtes de gondole ayant le même objectif de victoire au classement général (Primoz Roglic et Jonas Vingegaard), un coureur visant un classement annexe (Wout Van Aert pour le classement par points), et des coureurs qui étaient, ou seraient, des leaders dans d'autres équipes (Tiesj Benoot, Steven Kruijswijk, Sepp Kuss, Christophe Laporte et Nathan Van Hooydonck).

Les objectifs de chacun sont tels qu'un briefing clair est indispensable avant le début de la compétition afin de clarifier et aligner les objectifs des coureurs avec ceux de l'équipe. Dans ce contexte, la gestion des égos devient prépondérante. Les rôles sont clairement définis : Roglic et Vingegaard partent co-leaders pour le classement général, Van Aert a carte libre pour viser le classement par points et fait office d'équipier de luxe pour les deux leaders du général dans les étapes qui ne lui conviennent pas, Kruijswijk et Kuss accompagnent Roglic et Vingegaard en montagne, tandis que Benoot, Laporte et Van Hooydonck travaillent sur le plat pour les trois leaders.

La cohésion d'équipe s'illustre déjà parfaitement dès la 5ème étape. Tandis que Roglic joue de malchance en chutant, Vingegaard se fait distancer à cause d'un ennui mécanique. Pour l'accompagner, Wout Van Aert, alors porteur du maillot jaune de la tête du classement général et favori sur cette étape lui convenant parfaitement, se laisse distancer pour accompagner Vingegaard afin qu'il

perde un minimum de temps. Le ton est donné.

Durant la 11ème étape, dans le col du Granon, c'est Primož Roglič qui se porte comme l'artisan de la défaillance du concurrent principal de l'équipe pour le général, Tadej Pogacar. Le message est clair : tout le monde, sans exception, se met au service du projet d'équipe. Vingegaard, à qui profite l'opération, ne manque d'ailleurs pas d'interrompre l'interview après l'étape pour aller remercier ses équipiers.

Les dernières étapes donnent lieu à un véritable feu d'artifice des « hommes en jaune ». La 18ème étape amenant les coureurs au sommet de Hautacam montre une fois de plus l'importance du collectif pour la Jumbo-Visma. Alors que Wout Van Aert est en tête de course et bien parti pour accrocher une 3ème victoire d'étape, celui-ci n'hésite pas à se laisser distancer pour accompagner Vingegaard, le leader du classement général, qui en profite au passage pour lever les bras à l'arrivée.

Le lendemain, alors que Van Aert est une fois de plus le favori de l'étape, celui-ci laisse carte blanche à Christophe Laporte qui s'envole vers la victoire dans les derniers hectomètres.

Pour le contre-la-montre individuel la veille de l'arrivée finale à Paris, les rôles s'inversent entre Vingegaard et Van Aert. En effet, Vingegaard, plus rapide que son équipier sur le début de ce chrono, ralentit la cadence sur les derniers kilomètres. Il passe la ligne en seconde position... derrière Wout. Ce dernier va marquer le coup en quittant le "Hot Seat" pour saluer son coéquipier sur la ligne d'arrivée. Une belle image de plus pour l'équipe. Ces

trois étapes illustrent bien qu'une telle cohésion en vaut la peine : tôt ou tard, les coureurs se rendent la pareille et tout le monde y gagne.

La dernière étape conclut d'ailleurs parfaitement ce Tour exceptionnel : alors qu'une victoire est encore à la portée de l'équipe, les « abeilles » décident de franchir la ligne d'arrivée sur les Champs-Élysées ensemble.

La Jumbo-Visma, c'est la preuve qu'il est possible de véritablement transcender une équipe autour d'un projet. Ce sont des individualités qui forment une équipe et non une équipe formée d'individualités.

Jean-Charles Bellefroid





Les entreprises familiales : un modèle idéal ?

Entreprendre en famille peut être une expérience enrichissante à bien des égards, mais cela présente également certains risques et défis. En tant que famille, vous partagez une vision commune et une passion pour votre entreprise, ce qui peut vous donner une plus-value par rapport aux autres entreprises. En outre, l'entrepreneuriat en famille peut offrir des avantages financiers tels que des économies d'impôts et une utilisation plus efficace des ressources familiales. L'entrepreneuriat en famille peut sembler être une idée fantastique – travailler ensemble avec les membres de sa famille pour construire une entreprise prospère.

Cependant, comme pour toute entreprise, l'entrepreneuriat en famille présente des avantages et des inconvénients propres à cette démarche. Dans cet article, nous vous présenterons un aperçu de ce qu'est l'entrepreneuriat en famille, comment y parvenir, ainsi que les risques potentiels. Nous vous proposons de découvrir ensuite l'entrepreneuriat en famille à travers des témoignages inspirants. L'entrepreneuriat en famille est le processus de création et de gestion d'une entreprise par des membres de la même famille. Cela peut inclure un conjoint et des enfants, ou même des frères et sœurs. Les entreprises familiales peuvent être de toutes tailles et de toutes formes, allant d'une petite entreprise à domicile à une grande entreprise multinationale. La clé de la réussite de l'entrepreneuriat en famille est la communication et la collaboration. Les membres de la famille doivent travailler ensemble pour définir les objectifs de l'entreprise, déterminer les rôles de chacun et développer une stratégie pour atteindre ces objectifs. Il est également important de séparer les rôles familiaux des rôles professionnels, et de maintenir une communication ouverte pour éviter les conflits et les malentendus.

Cependant, l'entrepreneuriat en famille peut également présenter des risques et des défis uniques. L'un des plus grands risques est le potentiel de conflits de pouvoir et de contrôle, surtout lorsque plusieurs membres de la famille sont impliqués dans la gestion de l'entreprise.

Les différences d'opinions sur la stratégie ou les investissements peuvent également causer des tensions et des désaccords. De plus, si la famille investit tous ses actifs financiers dans l'entreprise, cela peut augmenter le risque financier si l'entreprise ne réussit pas.

En outre, les entreprises familiales peuvent être plus stables à long terme car elles ont un fort engagement et un sentiment de responsabilité envers leur activité. Les membres de la famille ont tendance à être plus impliqués dans l'entreprise et à s'engager davantage dans sa réussite, ce qui peut donner à l'entreprise un avantage concurrentiel. Les entreprises familiales ont également tendance à avoir une culture d'entreprise unique, fondée sur des valeurs familiales et des traditions, ce qui peut être un atout important pour attirer des clients et des employés.

En fin de compte, l'entrepreneuriat en famille peut être gratifiant, mais apporte son lot de complications. Il est important de comprendre les bénéfices et les risques associés à l'entrepreneuriat en famille avant de se lancer. En gardant à l'esprit les avantages et les inconvénients, les membres de la famille peuvent prendre des décisions éclairées sur la meilleure façon de créer et de gérer une entreprise ensemble. En travaillant ensemble avec une communication ouverte et une collaboration étroite, les membres de la famille peuvent réaliser leur rêve d'une entreprise familiale prospère.

BROPTIMIZE

Broptimize, l'archétype de l'entreprise familiale moderne. C'est en visitant une société gérée par des jumeaux que Michael Menu a été conquis par l'atmosphère des entreprises familiales, entre vannes et chamailleries bon enfant. Rapidement, l'idée lui est venue de reproduire ce schéma, et d'entreprendre avec son frère Sébastien. Le projet est né dans un bowling de leur région, dans une ambiance décontractée, bien à l'image des deux futurs administrateurs délégués. Les entrepreneurs en herbe, alors âgés d'une vingtaine d'années, sont encore loin de la concrétisation de Broptimize, mais ont une certitude : ils souhaitent être indépendants, et entreprendre ensemble.

De fait, les deux frères ont exploré de multiples domaines afin de trouver leur voie : vente de glaces artisanales, fabrication d'alcool, création d'une carte de fidélité commune à plusieurs enseignes d'un centre-ville... C'est surtout leur détermination et leur cohésion qui leur a permis d'entrer au VentureLab, où ils ont reçu comme conseil de confronter leurs idées au marché.

Après quelques mois de prospection dans des commerces de Wallonie, Michael et Sébastien découvrent une problématique qui semble commune à bon nombre d'entreprises : la difficulté de la gestion des contrats d'énergie. En effet, les commerçants estiment que les tarifs de leurs contrats sont bien trop élevés, mais ils n'ont ni le temps ni les connaissances pour changer la donne. Après s'être

renseignés auprès des différents acteurs de ce secteur, les deux frères ambitionnent de jouer l'intermédiaire en négociant les contrats d'énergie des commerçants auprès des fournisseurs, tout en cherchant à optimiser de manière plus globale leurs besoins énergétiques.

En 2016, à l'issue de plusieurs mois de prototypage et d'études de marché, le projet se concrétise. Sébastien et Michael prennent rendez-vous chez le notaire afin de créer leur entreprise. Ils doivent alors lui trouver un nom au plus vite. Lors d'un brainstorming avec d'autres jeunes du VentureLab, c'est Broptimize qui s'impose. Un nom qu'ils ne jugent « pas très sexy, ni vendeur », mais qui correspond parfaitement à l'ADN de l'entreprise. Aujourd'hui, le nom est devenu une réelle marque en Province de Liège et au-delà, sur laquelle les deux chefs d'entreprise jouent avec humour. Ainsi, leurs membres du personnel forment une communauté soudée appelée la « BroptiFamily », et les différents espaces des bureaux de

l'entreprise sont ornés des dénominations « Broptilunch », « Broptichill » ou encore « Bropticoffée »...

À l'heure actuelle, la BroptiFamily compte environ 70 collaborateurs et collaboratrices, et offre ses services à plus de 3 500 clients. Les deux frères sont conscients du potentiel de croissance de l'entreprise, mais souhaitent avant tout y maintenir une ambiance agréable, et prendre plaisir à travailler au quotidien.

Imane Loukili et Zélie Geury



Documentaire Naked : Sexe et Pouvoir (Arte)



Ce documentaire allemand, réalisé par Cristina Trebbi, Susanne Utzt et Jobst Knigge, aborde le sujet du patriarcat qui est considéré comme l'héritage du monde animal, justifiant la domination masculine sur l'autre sexe. Ce postulat, réfuté par les anthropologues, est représentatif de la réalité actuelle de la société, que ce soit au sein des familles mais également au sein des entreprises dans lesquelles l'égalité peine à s'imposer malgré l'instauration de quotas.

Les origines du patriarcat remonteraient à la sédentarisation. En effet, avant cela, le mode de vie des chasseurs-cueilleurs aurait assuré un fonctionnement relativement égalitaire entre les sexes. De manière complémentaire, les hommes chassaient tandis que les femmes cueillaient pour assurer la survie de l'espèce.

Le documentaire soulève différentes questions. Le patriarcat est-il lié à la culture ou à la biologie ? Comment l'oppression d'un sexe par l'autre s'est-elle installée ? Pourquoi les femmes ont-elles subi si longtemps ce violent rapport de force ? Et leur libération par l'égalité des droits dans le monde du travail ne cacherait-elle pas un nouveau levier pour plus d'exploitation ? Une anthropologue y répond et revient sur le droit des femmes ainsi que la répartition des pouvoirs au sein de la société.

Ce documentaire de 52 minutes propose différents avis, des analyses divergentes et ouvre le débat sur un sujet de société très controversé.

Sources: <https://www.arte.tv/fr/videos/091183-004-A/naked/>

Livre

Nous ne serions pas arrivées là si... de Annick Cojean Faisant suite à un premier livre paru en 2018 (« Je ne serais pas arrivée là si »), Annick Cojean, auteure et journaliste au Monde, nous propose d'aller à la rencontre de 34 autres femmes passionnantes et singulières au travers de ce nouvel ouvrage biographique.

L'auteure nous fait part de témoignages vibrants et inspirants de 34 femmes fascinantes évoluant dans différents milieux comme la littérature, le cinéma, la politique, la chanson, la justice et le combat féministe. Cela fait réponse à quelques mots anodins et une question vertigineuse lancée dans le cadre d'une interview pour le Monde et introduite dans son précédent livre. Le questionnement portait sur le parcours, les défailles, les déceptions mais également les ambitions, les rêves, les motivations et les réussites qui ont construit, inspiré et animé ses femmes tout au long de leur vie et de leur carrière. Elles y répondent avec une sincérité bouleversante et une grande profondeur à propos de ce que la vie leur a appris, leur progression et quels en ont été les ressorts.

Toutes ont su imposer leur manière d'entreprendre leur vie dans un monde où les règles sont forgées par les hommes, et semé d'embûches (milieu familial, contexte professionnel et jugements sexistes). Toutes ont su au cœur de partager leur expérience qui se rejoint en un véritable « nous » sororal, inspirant et engagé.

Avec Isabelle Autissier, Yasmina Reza, Isabella Rossellini, Mona Ozouf, Laure Adler, Gisèle Halimi, Christine & the Queens, Céline Sciamma, Nancy Huston, Françoise Hardy, Caroline Fourest, Gloria Steinem, Isabelle Carré, Barbara Hendricks, Clémentine Autain, Agnès Jaoui, Anne Sylvestre, Maryse Condé, Marjane Satrapi, Cécile de France, Elisabeth de Fontenay, Rossy de Palma, Melody Gardot, Simone Schwarz-Bart, Line Renaud, Clara Luciani, Leymah Gbowee, Karine Lacombe, Roxana Maracineanu, Djaili Amadou Amal, Marlène Schiappa, Nina Bouraoui, Emma Thompson, Mona Eltahawy.

Sources
<https://livre.fnac.com/a16509632/Annick-Cojean-Nous-ne-serions-pas-arrivees-lasi>
<https://www.babelio.com/livres/Cojean-Nous-ne-serions-pas-arrivees-la-si/1405413>

Film

Les femmes de l'ombre (2008) par Jean-Paul Salomé et Laurent Varchaud « Les femmes de l'ombre » est un long métrage français de genre biopic réalisé par Jean-Paul Salomé et Laurent Varchaud avec Sophie Marceau, Julie Depardieu, Marie Gillain et Déborah François.

Le film est inspiré de l'histoire de la résistante Lise de Baissac, une des rares agentes du SOE (Spécial Opérations Executive) qui est une organisation britannique secrète de la Seconde Guerre Mondiale.

Le film suit Louise Desfontaines (Sophie Marceau), une résistante Française qui s'enfuit à Londres, après l'assassinat de son époux. Réfugiée à Londres, elle est recrutée par le SOE, un service de renseignement et de sabotage piloté par Churchill. Sa première mission concerne l'ex-filtration urgente d'un agent britannique tombé au main des nazis alors qu'il préparait le débarquement sur les plages normandes. Pour cela, Louise se constitue une équipe composée intégralement de femmes. Pour le recrutement, tous les moyens sont bons : mensonges, chantage, remises de peine.

Elle engage Suzy (Marie Gillain), danseuse de cabaret qui excelle dans l'art de séduire les hommes ; puis Gaëlle (Déborah François), chimiste, spécialiste en explosifs ; enfin, Jeanne (Julie Depardieu), prostituée, capable d'assassiner de sang froid. Elles sont rejointes par Maria (Maya Sansa), juive italienne, opérateur radio et dernière pièce du dispositif.

Toutefois, la mission sera bien plus compliquée que prévu pour ces cinq femmes, héroïnes en devenir.

Sources
https://www.allocine.fr/film/fichefilm_gen_cfilm=45085.html

Évènement

#Soshe 2022 à Bruxelles

Le 10 décembre a eu lieu le #Soshe festival à Bruxelles, l'évènement annuel des entrepreneures organisé par « Femmes Fières ». Le festival met en lumière toutes celles qui osent et qui construisent le monde inclusif de demain, au travers de témoignages inspirants et au travers du partage d'outils et d'éléments clés pour s'informer, communiquer et bâtir une société mettant en scène davantage d'entrepreneures avec un grand « E ».

Dans un monde où les femmes ont du mal à obtenir des financements, développer leur réseau professionnel et sont touchées par la fracture numérique, « Femmes Fières » a pour mission d'accompagner ces femmes dans leur projet entrepreneurial, par le biais de 3 piliers : la formation, le réseau et le financement. La demi-journée du #Soshe est animée par divers activités ludiques, didactiques et innovantes : des conférences suivies de réponses aux questions autour de tables rondes, des pitch's challenges pour séduire les investisseurs, des expositions, un salon d'entreprises, des projections de documentaires, une gaming zone et bien d'autres !

Tout cela est agrémenté d'un #Soshe award récompensant l'entrepreneure tech de l'année ainsi que le projet coup de cœur du jury. Le festival se clôture par une soirée année 90s, de quoi décompresser après une journée bien remplie ! Cette 2ème édition fait intervenir divers intervenantes de différents corps de métier, toutes aussi audacieuses et inspirantes les unes que les autres.

Johan Lè

Plus d'informations sur leur site internet :
<https://soshefestival.com>



Projet réalisé grâce au soutien de

WE Wallonie
Entreprendre



HEC LIÈGE
Management School - Liège Université
ENTREPRENEURS

