

DOI: <https://doi.org/10.53486/sstc2024.v2.66>
CZU: [005.322:316.46]-055.2:334.72(100)

LEADERSHIP FÉMININ DANS LES AFFAIRES INTERNATIONALES

LEADERSHIP FEMININ ÎN AFACERILE INTERNAȚIONALE

UNDELEMN Natalia, étudiante, spécialité EMREI

Académie d'études économiques de Moldavie,
Mitropolit Gavriil Bănulescu-Bodoni Street 61, md-2005, Chisinau,
e-mail de l'auteur: undelemnnatalia@gmail.com

Rezumat: În ultimele decenii tendința de egalitate între gen devine o temă tot mai relevantă pentru întreaga lume. Aceasta atinge în mod general mai multe sfere, iar cea care se evidențiază este business internațional. Raportul dat ghidează la ideea că astăzi are loc o creștere semnificativă a recunoașterii și aprecierii liderilor feminini în afacerile internaționale, însă sunt prezenți și mulți factori care stagnează această dezvoltare, cum ar fi inegalitatea sau stereotipurile. Liderii feminini ocupă poziții de conducere și influență în cadrul diferitor industrii, astfel contribuind la modelarea direcției strategiilor în afacerile internaționale. Perspectivele noi și diversificate pe care le emana femeile lideri în domeniul afacerilor reprezintă cu siguranță o tendință inovatoare, care va aduce profit și succes de lungă durată firmelor. Oportunitățile de descoperire a noilor legități în lumea afacerilor sunt descoperite tot mai mult, de aceea este esențial să se ofere „o mână de ajutor”, atunci când se discută despre colaborare. Inițiative precum programele de mentorat sau formare extinsă, susținerea reformelor legislative care combat discriminarea de gen și încurajarea femeilor lideri să participe la rândul său la lanțurile de valoare și distribuție, sunt esențiale pentru îmbunătățirea pozițiilor de afaceri într-un mediu extrem de competitiv.

Cuvinte cheie: Afaceri, leadership feminin, inovație, internațional, schimbări.

CLASIFICAREA JEL: J7, L2, M13.

INTRODUCTION

La recherche sur le leadership des femmes dans le commerce international est essentielle pour comprendre et promouvoir la participation des femmes à des postes de direction à l'échelle mondiale. Le but de cette recherche est de mettre en évidence le rôle et l'impact des femmes leaders dans les organisations internationales, d'identifier les obstacles et les défis auxquels les femmes sont confrontées lorsqu'elles progressent dans leur carrière, et de fournir des solutions et des méthodes pour promouvoir l'égalité des sexes dans la direction des entreprises internationales. Une compréhension plus approfondie de ces éléments pourrait aider à créer des politiques et des pratiques organisationnelles qui soutiennent et permettent aux femmes d'accéder à des postes de direction et contribuer à créer un environnement commercial plus égalitaire et inclusif.

CONTENU DE BASE

Offrir une perspective diversifiée sur les problèmes et les opportunités est l'un des principaux avantages du leadership féminin dans le commerce international. Les femmes apportent des expériences uniques et une manière différente de prendre des décisions, ce qui peut conduire à plus de créativité et d'innovation dans les organisations.

Diversité et innovation : Des études montrent que les équipes diversifiées en termes de genre sont plus susceptibles de développer de nouvelles idées et de prendre de meilleures décisions. Le leadership féminin peut contribuer à la diversité et à l'innovation dans le commerce international, comme nous en témoignent de nombreux exemples de réussite. Par exemple: Oprah Winfrey- 2,3 milliards de dollars. Elle a débuté sa carrière pour la chaîne d'information WTVF-TV à Nashville, première présentatrice d'origine afro-américaine. Winfrey participe déjà à la 24e série de son célèbre talk-show, produit par sa propre société, Harpo Productions, Inc. En plus de l'émission Oprah, elle produit également O The Oprah Magazine et, en 2011, elle a lancé la télévision OWN (Oprah Winfrey Network). Tout au long de sa carrière, il est apparu dans les sept éditions du Time Magazine parmi les

«100 personnes les plus influentes au monde ». (1) Michelle Bachele, engagée en faveur des droits de l'homme, a été la première femme à prendre la présidence du Chili et aussi la première Directrice exécutive d'ONU Femmes. De nos jours, elle occupe le poste de Haut-Commissaire des Nations Unies pour les droits de l'homme, travaillant à préserver et à promouvoir les droits fondamentaux de tous les individus à travers le monde. (2)

Progrès et Engagement : Sur les 193 États membres de l'ONU et les 189 membres de la Banque mondiale, 28 sont actuellement dirigés par des femmes. Cela représente un progrès significatif dans la participation des femmes à la direction des pays et montre une tendance à la diversification du leadership au niveau mondial. À l'inverse, les femmes sont encore sous-représentées dans les postes de direction des entreprises, notamment dans les secteurs financier et technologique. Par exemple, les données du S&P500 indiquent que les femmes ne représentent que 6,2 % des 500 postes de PDG, et ce pourcentage n'a pas augmenté de manière significative ces dernières années. (Fig.1)

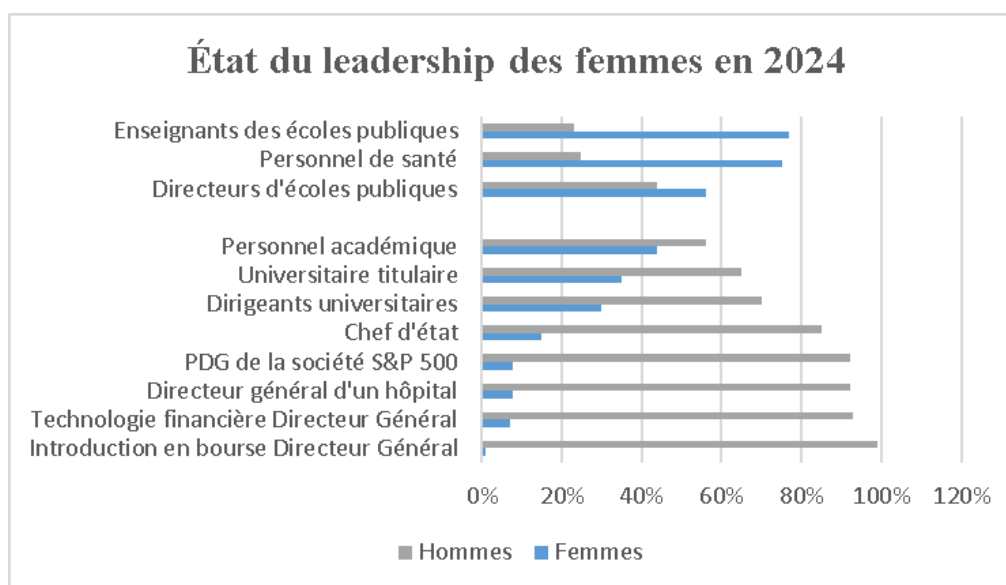


Figure 1 : État du leadership des femmes – 2024.

Source: adapté et développé par l'auteur sur la base de données : Global State of Women's Leadership 2022, disponible sur : <https://www.holoniq.com/notes/the-2022-global-state-of-womens-leadership> (3)

Avantages & leadership féminin:

Diversité et innovation: Apporter une perspective diversifiée sur les problèmes et les opportunités constitue un grand avantage du leadership féminin dans le commerce international. Les femmes apportent des expériences uniques et une manière différente de prendre des décisions, ce qui peut conduire à plus de créativité et d'innovation dans les organisations. Des études montrent que les équipes diversifiées en termes de genre sont plus susceptibles de développer de nouvelles idées et de prendre de meilleures décisions.

Empathie et compétences en communication : De solides compétences en communication et la capacité de ressentir de l'empathie sont souvent associées au leadership féminin. Ces qualités sont essentielles dans un environnement global où il est fréquemment nécessaire d'interagir avec des personnes de cultures différentes. La capacité de comprendre et de communiquer efficacement avec diverses personnes peut faciliter les négociations et la collaboration à l'échelle mondiale.

Leadership transformationnel : Les femmes leaders sont souvent reconnues pour leurs styles de leadership transformationnel qui mettent l'accent sur le développement et l'inspiration de l'équipe. Cette approche peut être particulièrement efficace dans des environnements internationaux en constante évolution où l'adaptabilité et l'innovation sont essentielles au succès organisationnel.

Défis et obstacles:

➤ Disparité entre les sexes: Même si des progrès ont été réalisés, les disparités entre les sexes persistent dans de nombreux secteurs du commerce international. Les femmes sont souvent victimes de discrimination ou de préjugés fondés sur le sexe et sont sous-représentées aux postes de direction. Les progrès vers une représentation égale dans la conduite des affaires internationales peuvent être retardés par ces obstacles. (4)

➤ Pour de nombreuses femmes dirigeant des entreprises internationales, concilier vie personnelle et carrière peut être un défi de taille. Leur vie personnelle et leurs relations peuvent être gravement affectées par leurs voyages et leurs horaires chargés. Pour maintenir les performances et l'engagement des femmes dirigeantes, des politiques organisationnelles peuvent être nécessaires pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Changement/Succès: Pour maximiser le potentiel des entreprises appartenant à des femmes, des changements sont nécessaires à plusieurs niveaux, notamment des interventions directes telles que la formation, un changement d'attitude et une plus grande prise en compte des aspects de genre dans le cadre macroéconomique. Les données disponibles indiquent que les interventions dans les domaines suivants peuvent être prometteuses :

- Programmes: les programmes de mentorat et de formation approfondis ont un impact positif sur le comportement des entreprises, surtout lorsqu'ils sont plus longs et plus approfondis. De nouveaux types de programmes de mentorat pourraient être bénéfiques compte tenu de l'importance des réseaux personnels pour les femmes.

- Soutenir les réformes juridiques : éliminer les mesures juridiques discriminatoires et s'attaquer aux normes culturelles et aux rôles de genre qui entravent le progrès des femmes dans la société.

- Renforcer la position des femmes dans les chaînes de valeur et la distribution : les approches basées sur les chaînes de valeur ont eu des résultats positifs, en particulier parmi les petits producteurs ruraux. Les multinationales commencent à diversifier leur base de fournisseurs et de distribution en s'associant avec des entreprises appartenant à des femmes.

- Aborder l'offre et le commerce dans une perspective de genre : Une meilleure compréhension des différents impacts des régimes commerciaux sur les hommes et les femmes d'affaires est nécessaire. L'accès des femmes au financement, à la formation et à l'information doit être facilité pour tirer parti des nouvelles opportunités commerciales. Des mesures telles que des critères d'évaluation des fournisseurs favorisant les entreprises dirigées par des femmes et la transparence des processus d'appel d'offres publics pourraient aider les femmes à accéder aux marchés publics. (5)

Autonomisation: Malgré les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes, les femmes sont toujours confrontées au phénomène du « syndrome de l'imposteur », mais il existe de nombreuses initiatives et réseaux qui visent à soutenir et encourager les femmes dans leur carrière professionnelle. Des réseaux sociaux professionnels aux réseaux internes d'entreprises ou d'associations, les femmes ont désormais la possibilité de valoriser leurs compétences et de construire un parcours professionnel solide. (6)

Théories: Théorie du leadership équilibré : une femme leader efficace combine les caractéristiques traditionnelles de la masculinité et de la féminité, telles que la force et l'esprit de décision, avec la compassion et la capacité de travailler ensemble. Le principe « Gérer par la confiance » : en partageant les responsabilités et en faisant confiance aux membres de l'équipe, les femmes leaders créent un environnement basé sur la confiance. Cette méthode améliore la performance de l'entreprise en favorisant la prise de risque et le développement des compétences. La théorie connue sous le nom de « Leader transformationnel et inspirant » : Une femme leader peut inspirer et motiver l'équipe grâce à sa vision, son engagement et son engagement envers les valeurs organisationnelles. Les gens sont mobilisés dans une direction commune grâce à une communication authentique et transparente, conduisant à un changement bénéfique et durable. (7)

Dans le paysage entrepreneurial actuel, le succès est souvent défini par la croissance, le profit et l'innovation. Cependant, cette perspective ne reflète pas la diversité des entrepreneurs. Beaucoup, y compris les femmes et les personnes non binaires, ne correspondent pas au moule traditionnel du « bon entrepreneur ». Promouvoir l'entrepreneuriat plurivalent pourrait mieux répondre aux divers besoins des entrepreneurs et contribuer à la diversification des modèles de leadership féminin. (8)

CONCLUSION

Enfin, l'égalité des sexes n'est pas seulement une question de droits et de justice sociale, mais aussi un impératif économique et de développement. La discrimination fondée sur le sexe et l'absence de femmes aux postes de direction entravent le progrès social et le potentiel économique du pays. Pour réaliser de réels progrès, il est non seulement nécessaire d'adopter des changements politiques et législatifs efficaces, mais également de changer les habitudes sociales et culturelles qui perpétuent les inégalités entre les sexes. Investir dans l'égalité des sexes renforcera les économies et les sociétés, et conduira à un monde plus prospère et plus juste pour tous.

BIBLIOGRAPHY:

1. Top 20 des femmes entrepreneures les plus riches du monde. Disponible à : <https://irinadanila.wordpress.com/2013/04/04/top-20-cele-mai-bogate-femei-antreprenor-din-lume/> (1)
2. Les femmes leaders qui suscitent notre admiration. Disponible à : <https://www.unwomen.org/fr/news/stories/2021/3/compilation-women-leaders-we-admire> (2)
3. L'état mondial du leadership des femmes en 2022. Disponible à : <https://www.holoniq.com/notes/the-2022-global-state-of-womens-leadership> (3)
4. Il est temps de mobiliser le pouvoir économique des femmes. Disponible à : <https://blogs.worldbank.org/en/voices/its-time-mobilize-economic-power-women> (4)
5. Façons réfléchies et créatives de donner du pouvoir aux femmes sur le lieu de travail. Disponible à : <https://blog.empuls.io/fr/women-empowerment-at-workplace/> (5)
6. Femmes en entreprise en 2023 : toujours « premières » ? Disponible à : <https://www.mondedesgrandesecoles.fr/femmes-en-entreprise-en-2023-toujours-premieres/> (6)
7. Leadership féminin. Disponible à : https://books.google.md/books?hl=ro&lr=&id=EWi9DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=women+leadership+theories+pdf&ots=k2M_IObmpW&sig=Hs1zXgZm1s2JL77ekYACDu7MBPA&redir_esc=v#v=onepage&q=women%20leadership%20theories%20pdf&f=false (7)
8. Entrepreneuriat au féminin. Disponible à : <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4286984> (8)

Coordonator științific: DODU-GUGEA Larisa , dr., conf.univ.

L'Académie des études économiques de Moldavie,
République de Moldavie, Chisinau, rue Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md
e-mail: dodu-gugea.larisa@ase.md