

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AVIS ET RAPPORTS DU
CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL
ET ENVIRONNEMENTAL

*L'ENTREPRENEURIAT
AU FÉMININ*

2009

Communication présentée par
Mme Geneviève Bel

MANDATURE 2004-2009

Séance du Bureau du 22 septembre 2009

L'ENTREPRENEURIAT AU FÉMININ

**Communication du Conseil économique, social et environnemental
présentée au nom du Bureau par Mme Geneviève Bel
au nom de la délégation aux droits des Femmes
et à l'égalité des chances entre hommes et femmes**

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	3
CHAPITRE I - SITUATION DES FEMMES DANS L'ÉCONOMIE FRANÇAISE	5
I - EMPLOI FÉMININ : CONSTAT ACTUEL	6
A - DONNÉES DE CADRAGE	6
1. Les femmes sont désormais plus diplômées et à un niveau supérieur que les hommes	6
2. Les situations des femmes et des hommes sur le marché du travail tendent à se rapprocher	7
3. Les conditions et la structure des emplois des femmes et des hommes restent différentes	11
B - DES SPÉCIFICITÉS GÉNÉRATRICES D'INÉGALITÉS.....	14
1. Des risques accrus de précarité.....	14
2. Des discriminations salariales persistantes.....	16
II - FEMMES ET MANAGEMENT : PANORAMA GÉNÉRAL.....	18
A - LES FEMMES CADRES SONT DE PLUS EN PLUS NOMBREUSES	18
B - LES DIFFICULTÉS D'ACCÈS DES FEMMES AUX LIEUX DE DÉCISION RESTENT FORTES	21
1. La réduction de la part des femmes dans les effectifs et l'encadrement au sein des groupes du CAC 40.....	22
2. Le faible volontarisme des grandes entreprises en faveur de l'égalité professionnelle	22
3. Le thème des rémunérations est absent de la politique de communication.....	23
4. La stagnation de la communication sur la mixité	23
III - LES FEMMES ENTREPRENEURES	24
A - PART DES FEMMES DANS LE TRAVAIL INDÉPENDANT	24
1. Les femmes chefs d'exploitation agricole	24
2. Les femmes chefs d'entreprise dans l'artisanat	24
3. Les femmes chefs d'entreprise dans les professions libérales	25
B - CARACTÉRISTIQUES ET SPÉCIFICITÉS DES ENTREPRISES CRÉÉES ET DIRIGÉES PAR DES FEMMES.....	26
1. Profil des créatrices	27
2. Secteurs d'activité et structure juridique	30

3. Taille.....	32
4. Financement	33
5. Pérennité.....	34
C - AIDES ET SOUTIENS DONT LES CRÉATRICES PEUVENT BÉNÉFICIER.....	36
1. Structures d'accompagnement et réseaux.....	36
2. Aides financières	39
CHAPITRE II - FREINS ET OBSTACLES AU DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRENEURIAT AU FÉMININ	43
I - ENVIRONNEMENT SOCIO-CULTUREL	43
A - POIDS DES PRÉJUGÉS, GÉNÉRATEURS D'AUTO-CENSURE ..	43
B - FILIÈRES DE FORMATION INITIALE ET MÉTIERS SEXUÉS ..	45
C - SPÉCIFICITÉS D'ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE	47
D - ISOLEMENT ET DÉFICIT DE MODÈLES MANAGÉRIAUX.....	49
E - ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE	51
II - ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET FINANCIER	54
CHAPITRE III - LES POLITIQUES MISES EN ŒUVRE DANS LES PAYS EUROPÉENS ET ÉTRANGERS	57
I - DEUX PAYS ÉTRANGERS PRÉCURSEURS	57
A - LES ÉTATS-UNIS	57
B - LE CANADA.....	59
II - DANS LES PAYS EUROPÉENS, DES EFFORTS ONT AUSSI ÉTÉ ENTREPRIS	60
CHAPITRE IV - ÉVOLUTIONS NÉCESSAIRES POUR STIMULER L'ENVIE D'ENTREPRENDRE DES FEMMES.....	77
I - AGIR EN AMONT.....	78
A - LUTTER CONTRE LES REPRÉSENTATIONS STÉRÉOTYPÉES GÉNÉRATRICES D'AUTO-CENSURE	78
B - FAVORISER LA DIVERSIFICATION DES CURSUS	79
C - DÉVELOPPER LES CAPACITÉS DE MANAGEMENT ET CRÉER UN ESPRIT D'ENTREPRISE AU FÉMININ	81
1. Promouvoir l'esprit d'entreprise dans la formation initiale.....	81
2. Valoriser l'image de la femme entrepreneure.....	83

II - ACCOMPAGNER ET SOUTENIR.....	85
A - MIEUX CONNAÎTRE L'ENTREPRENEURIAT AU FÉMININ....	85
B - MIEUX INFORMER, ASSURER DES FORMATIONS COMPLÉMENTAIRES ET UN SUIVI.....	86
1. Proposer des modules de formation dédiés au management des TPE	87
2. Développer des modules de formation à distance	87
3. Favoriser la création d'entreprises par les femmes dans les quartiers en difficulté	88
4. Encourager les candidates à la reprise d'entreprises	88
5. Consolider les entreprises existantes	89
C - PROMOUVOIR LES RÉSEAUX ET LES ACTIONS DE TUTORAT	89
D - RENFORCER LES DISPOSITIFS D'AIDE ET GARANTIR L'ACCÈS AUX FINANCEMENTS	90
E - FACILITER LA CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE ET ENCOURAGER LA GESTION PARTAGÉE DE LA PARENTALITÉ	92
1. Permettre aux femmes chefs d'entreprise de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale	93
2. Inciter à une répartition plus égalitaire des tâches parentales	94
F - ENCOURAGER LE DÉVELOPPEMENT DU « SMALL BUSINESS ACT » EUROPÉEN	95
CONCLUSION.....	97
ANNEXE	99
LISTE DES RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	101
TABLE DES SIGLES	105
LISTE DES ILLUSTRATIONS.....	107

Le 10 mars 2009, le Bureau du Conseil économique, social et environnemental a confié à la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes la préparation d'une communication sur *L'entrepreneuriat au féminin*. La délégation a désigné Mme Geneviève Bel comme rapporteure¹.

Pour son information, la délégation a entendu :

- Mme Viviane de Beaufort, professeure à l'ESSEC, directrice du cursus droit et du Centre européen de droit et d'économie, directrice académique du programme *Entreprendre au féminin*.
- Mme Danièle Rousseau, présidente fondatrice de l'Association Dirigeantes.

La rapporteure s'est également entretenue avec plusieurs autres personnes qui ont enrichi sa réflexion.

La présidente, la rapporteure et l'ensemble des membres de la délégation remercient vivement toutes ces personnes pour leur précieuse contribution à l'élaboration de cette communication.

¹ Cette communication a été adoptée par le Bureau lors de sa séance du 22 septembre 2009. Le résultat des votes en délégation figure en annexe.

INTRODUCTION

L'entrepreneuriat au féminin, défini comme la création et le développement d'entreprises par les femmes, a pris depuis une dizaine d'années une importance croissante dans la plupart des pays industrialisés mais aussi des pays en développement avec souvent pour ces derniers des caractéristiques spécifiques (micro-entreprises).

Dans les pays développés, on observe une grande disparité dans les politiques d'encouragement et d'appui mises en œuvre, les États-Unis, pour leur part, ayant montré la voie à suivre avec des actions volontaristes engagées depuis plus de vingt ans dont ils recueillent aujourd'hui les fruits en affichant un taux de 48 % de femmes entrepreneures.

En France, elles représentent 30 % des créateurs d'entreprise (en 2006) et 27 % des dirigeants de PME/TPE, ce qui correspond à la moyenne européenne. Le suivi régulier effectué par l'INSEE montre que la proportion des créatrices a légèrement augmenté puisqu'elle n'était que de 27 % en 2002. Certes, au regard du taux de féminisation de l'Assemblée nationale (18,5 %), du Sénat (22 %) ou du CESE (21 % et 27,5 % en incluant les membres de section), la proportion de femmes chefs d'entreprises apparaît plus significative. Toutefois, rapportée à leur part dans la population active (47 %), force est de constater que les femmes occupent une place encore trop marginale dans notre économie.

Et pourtant, au regard de l'arrivée à l'âge de la retraite de la génération issue du baby-boom de la période 1945-1950 et des perspectives de déséquilibre entre actifs et inactifs en résultant, le développement de l'emploi féminin et, d'une manière générale, de toutes les formes d'activité professionnelle des femmes, quel que soit leur statut, apparaît primordial.

Celui de l'entrepreneuriat au féminin est pour sa part crucial quand on sait que dans les quinze ans à venir, 27 % des entreprises au plan national seront en principe transmissibles et 250 000 pour la seule Île-de-France.

L'intérêt pour l'entrepreneuriat au féminin est cependant récent, les données statistiques sexuées et les études sur le sujet restant rares et parcellaires. Ce manque de visibilité conduit à négliger un potentiel de croissance qu'il conviendrait au contraire de stimuler, a fortiori dans un contexte d'évolution démographique qui interdit de se priver de l'apport et des talents féminins.

Depuis le 23 juillet 2008, l'article 1^{er} de la Constitution stipule que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ». Pour autant, le cheminement vers la mixité est très lent, c'est sur le plan entrepreneurial qu'il apparaît aujourd'hui le plus avancé. De plus, les pouvoirs publics sont désormais convaincus que « *faire progresser le nombre de femmes entrepreneures, c'est contribuer à la croissance et à la création d'emplois* », ainsi que l'affirme Hervé Novelli, secrétaire d'État chargé du commerce, de l'artisanat, des PME, du tourisme et des services.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique, social et environnemental se propose d'apporter sa contribution à la réalisation de cet objectif justifié par l'efficacité économique mais qui répond aussi à une exigence démocratique et démographique.

Après un rappel des principales données de la situation des femmes dans l'économie française, mettant notamment en relief leurs difficultés persistantes d'accès aux lieux de décision dans les entreprises, la communication s'efforcera de préciser les contours de l'entrepreneuriat au féminin et ses différentes spécificités, de repérer les principaux freins à son développement, puis de suggérer quelques leviers d'action propres à stimuler l'envie d'entreprendre des femmes.

CHAPITRE I

SITUATION DES FEMMES DANS L'ÉCONOMIE FRANÇAISE

Ainsi que l'a rappelé une récente communication de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes², la croissance de l'activité féminine, notamment salariée, en France comme chez nos voisins européens, constitue l'une des mutations majeures de la seconde moitié du XX^e siècle. Depuis le milieu des années 60, la part des femmes dans la population active n'a cessé d'augmenter. Ainsi, si au recensement de 1962, les deux tiers des actifs occupés étaient des hommes, désormais le pourcentage est proche de la parité : 47 % des emplois sont occupés par des femmes, dont une large majorité dans le secteur tertiaire, l'extension de celui-ci constituant un autre élément marquant de l'évolution du marché du travail.

De 1971³ à 2006, la population active a cru de façon quasi continue, passant de 21,5 millions de personnes en 1971 à 27,6 millions en 2006. Durant cette période, la population active féminine est passée de 7,6 millions à 12,8 millions, tandis que la population active masculine oscillait entre 14 et 15 millions.

Durant les quatre dernières décennies, ce sont donc essentiellement les femmes qui ont assuré le renouvellement et l'élargissement de la catégorie des actifs. Toutefois, durant cette période, deux tendances se côtoient : l'augmentation des emplois qualifiés féminins, attestée par la progression du nombre de femmes cadres, mais aussi pour un grand nombre d'autres un renforcement de la précarité pour des postes peu ou pas qualifiés et, pour la plupart, dans des secteurs très féminisés.

De fait, la parité en termes d'effectifs ne rime ni avec mixité, ni avec égalité et parmi les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes sur le marché du travail figurent au premier chef les écarts de salaires. Cet écart salarial s'est certes réduit depuis les années 1960, où la différence s'élevait alors à 50 %, mais le processus de discrimination est très ralenti, voire en stagnation, depuis le milieu des années 1990.

² *1968-2008 : évolution et prospective de la situation des femmes dans la société française.* Communication rapportée par Pierrette Crosemarie, février 2009.

³ Les séries statistiques homogènes disponibles sur ce sujet débutent cette année là.

I - EMPLOI FÉMININ : CONSTAT ACTUEL

A - DONNÉES DE CADRAGE

1. Les femmes sont désormais plus diplômées et à un niveau supérieur que les hommes

D'une manière générale, être diplômé est plus fréquent aujourd'hui que dans les années 1980, surtout chez les femmes. En effet, à cette époque, 23 % des hommes et des femmes âgés de 25 à 49 ans habitant en France métropolitaine étaient au moins titulaires du baccalauréat. En 2007, c'est le cas de 46 % des femmes et de 41 % des hommes. Près de 70 % des filles d'une génération obtiennent ainsi leur baccalauréat, principalement via des séries générales, contre moins de 60 % des garçons qui y accèdent proportionnellement plus souvent via l'enseignement professionnel. Cependant, du fait de différences de logiques de parcours, le niveau des diplômes obtenus à la sortie du système éducatif par les jeunes femmes n'est pas à la hauteur de ce que laissait escompter leur réussite scolaire.

En 2006, 25 % des jeunes femmes de 25 à 34 ans sont diplômées de l'enseignement supérieur (au-delà de bac +2) contre 20 % des jeunes hommes de la même tranche d'âge, mais étudiantes et étudiants ne suivent pas les mêmes filières : 26 % des élèves en école d'ingénieurs, 27 % des étudiants en sciences fondamentales à l'université et 38 % des étudiants en IUT sont des femmes, tandis qu'elles représentent 75 % des étudiants en langues et sciences humaines. Or, selon la spécialité suivie, l'insertion sur le marché du travail est plus ou moins aisée. L'effort consenti par les femmes (mesuré par le diplôme) reste donc moins valorisé : les femmes sont davantage exposées au chômage et intègrent des filières où les salaires d'embauche sont les plus faibles⁴.

⁴ *Regards sur la parité. De l'emploi à la représentativité politique.* Solveig Vanovermeir. INSEE Première n° 1226, mars 2009.
Regards sur la parité. Femmes et hommes. INSEE, 2008.

2. Les situations des femmes et des hommes sur le marché du travail tendent à se rapprocher

En 2007, les femmes demeurent moins présentes sur le marché du travail que les hommes : 51 % contre 62 %.

Tableau 1 : Activité, emploi et chômage des femmes et des hommes en 2007

	en %		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Actifs	61,9	51,2	56,3
Actifs ayant un emploi	57,3	46,8	51,9
Chômeurs	4,6	4,4	4,5
Inactifs	38,1	48,8	43,7
Ensemble	100,0	100,0	100,0
Taux de chômage	7,4	8,5	8,0

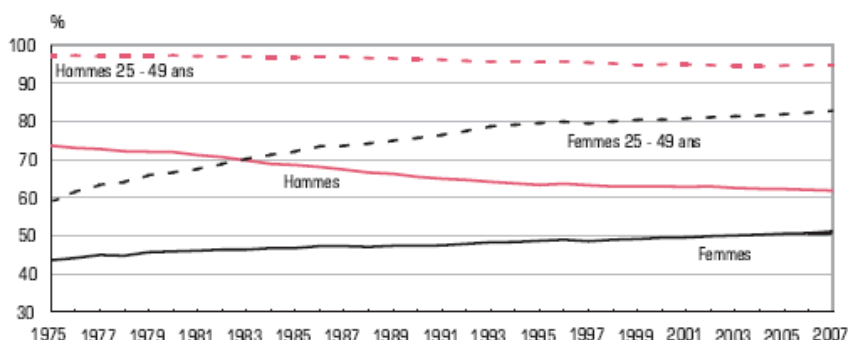
Lecture : en 2007, parmi les hommes de 15 ans ou plus, 57,3 % ont un emploi, 4,6 % sont au chômage et 38,1 % sont inactifs. Le taux de chômage des hommes s'élève à 7,4 %.

Champ : population des ménages de 15 ans ou plus, vivant en France métropolitaine (âge au 31 décembre).

Source : INSEE Première n° 1226, mars 2009.

L'écart s'est cependant nettement réduit depuis une trentaine d'années : le taux d'activité des femmes s'est accru, tandis que celui des hommes a diminué. C'est aussi aux âges où elles assument les charges familiales les plus lourdes que le taux d'activité des femmes a le plus augmenté : depuis 2002, plus de 80 % des femmes de 25 à 49 ans ont une activité professionnelle ou en recherchent une, alors que c'était le cas de 60 % d'entre elles en 1975.

Graphique 1 : Taux d'activité des hommes et des femmes de 1975 à 2007



Note : taux d'activité moyens dans l'année, données corrigées de la rupture de série en 2002.

Champ : population des ménages de 15 ans ou plus, vivant en France métropolitaine (âge au 31 décembre).

Source : INSEE Première n° 1226, mars 2009.

« Ainsi, le modèle antérieur selon lequel elles entraient sur le marché du travail, s'arrêtaient quand elles avaient des enfants et reprenaient une fois qu'ils avaient grandi a cédé la place à un modèle d'activité continue qui était jusqu'à présent celui des hommes »⁵.

Toutefois, alors que l'activité des hommes est relativement peu sensible au nombre et à l'âge des enfants présents dans le ménage, ce n'est pas le cas des femmes. Entre 25 et 49 ans, 83 % des mères d'un enfant de moins de 3 ans ont un emploi ou en cherchent un. Ce taux tombe à 63 % lorsqu'elles ont deux enfants dont le plus jeune a moins de 3 ans et à 38 % si elles en ont au moins trois dont le plus jeune a moins de 3 ans.

Tableau 2 : Taux d'activité et recours au temps partiel des hommes et des femmes de 25 à 49 ans selon le nombre et l'âge des enfants

	Taux d'activité			Temps partiel parmi les personnes ayant un emploi		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Ensemble	83,1	96,2	89,4	29,2	3,7	15,9
Aucun enfant	91,0	94,2	92,8	15,8	5,1	9,6
1 enfant	87,0	97,6	91,5	26,1	3,2	15,4
2 enfants	82,7	97,5	89,3	37,7	2,5	20,2
3 enfants ou plus	63,7	96,6	78,1	47,6	3,3	22,8
1 enfant de moins de 3 ans	83,0	97,7	90,3	25,3	4,2	13,7
2 enfants dont le plus jeune a moins de 3 ans	63,4	97,0	79,9	44,0	3,3	19,5
3 enfants ou plus dont le plus jeune a moins de 3 ans	38,2	96,5	65,8	51,4	3,8	18,2
1 enfant de 3 ans ou plus	88,4	97,5	92,0	26,3	2,7	16,1
2 enfants de 3 ans ou plus	87,4	97,7	91,9	36,6	2,3	20,4
3 enfants ou plus de plus de 3 ans	71,3	96,7	82,2	47,0	3,1	24,1

Lecture : en 2007, 83,1 % des femmes et 96,2 % des hommes sont actifs ; parmi ceux qui ont un emploi, 29,2 % des femmes et 3,7 % des hommes exercent leur activité professionnelle à temps partiel.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personne de référence ou son conjoint âgés de 25 à 49 ans (âge au 31 décembre).

Source : INSEE Première n° 1226, mars 2009.

Chez les plus de 50 ans, l'activité des femmes continue également sa progression : en 2007, 55,2 % des femmes âgées de 50 à 64 ans sont actives, contre 62 % pour les hommes. Pour ces derniers, dans cette tranche d'âge, l'activité qui avait augmenté à la fin des années 1990 est à nouveau en recul depuis 2003.

⁵ 1968-2008 : évolution et prospective de la situation des femmes dans la société française. Communication déjà citée.

Le tableau ci-après montre la part des femmes dans la population active et leur taux d'emploi⁶ pour les personnes âgées de 15 à 64 ans dans les 25 pays de l'Union européenne. Si, quel que soit le pays, le taux d'emploi masculin est supérieur au taux d'emploi féminin, ce dernier est particulièrement élevé dans les pays scandinaves (Danemark et Suède) où il dépasse 70 %. On note que l'objectif de la stratégie européenne pour l'emploi dite de Lisbonne, prévoyant un taux d'emploi féminin de 60 % en 2010, est d'ores et déjà atteint en France.

⁶ Taux d'emploi : proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler (15 à 64 ans). Le taux d'emploi reflète la capacité d'une économie à utiliser ses ressources en main d'œuvre.
Taux d'activité : rapport entre la population active (personnes en emploi et chômeurs) et la population totale.

Tableau 3 : Population active et taux d'emploi dans l'Union européenne en 2007

en %

	Population active		Taux d'emploi 15-64 ans		
	Effectifs (en milliers)	Part des femmes	Hommes	Femmes	Ensemble
Allemagne	41 811	45,7	74,7	64,0	69,4
Autriche	4 213	45,5	78,4	64,4	71,4
Belgique	4 733	44,7	68,7	55,3	62,0
Bulgarie	3 493	47,0	66,0	57,6	61,7
Chypre	394	44,9	80,0	62,4	71,0
Danemark	2 914	46,9	81,0	73,2	77,1
Espagne	22 190	42,3	76,2	54,7	65,6
Estonie	687	49,2	73,2	65,9	69,4
Finlande	2 675	48,4	72,1	68,5	70,3
France	28 016	47,2	69,3	60,0	64,6
Grèce	4 917	40,8	74,9	47,9	61,4
Hongrie	4 238	45,6	64,0	50,9	57,3
Irlande	2 215	42,8	77,4	60,6	69,1
Italie	24 728	40,2	70,7	46,6	58,7
Lettonie	1 189	48,5	72,5	64,4	68,3
Lituanie	1 603	49,3	67,9	62,2	64,9
Luxembourg	212	44,4	71,9	55,0	63,6
Malte	167	32,4	74,2	36,9	55,7
Pays-Bas	8 741	45,5	82,2	69,6	76,0
Pologne	16 859	45,2	63,6	50,6	57,0
Portugal	5 618	46,9	73,8	61,9	67,8
République tchèque	5 199	43,6	74,8	57,3	66,1
Roumanie	9 994	44,8	64,8	52,8	58,8
Royaume-Uni	30 741	45,8	77,3	65,5	71,3
Slovaquie	2 653	44,7	68,4	53,0	60,7
Slovénie	1 035	45,7	72,7	62,6	67,8
Suède	4 839	47,5	76,5	71,8	74,2
Union européenne à 25	236 075	44,9	72,5	58,3	65,4

Champ : personnes de 15 à 64 ans (âge au moment de l'enquête) vivant dans les ménages privés.

Source : Eurostat, *enquêtes sur les forces de travail*.

3. Les conditions et la structure des emplois des femmes et des hommes restent différentes

- 90 % des actifs ayant un emploi sont salariés

D'une manière générale, sur une longue période, même si le nombre d'artisans, d'indépendants dans les services ou de membres des professions libérales est plutôt en hausse depuis 2002, on observe une salarisation croissante des emplois féminins et masculins.

En 2007, 92,3 % des femmes pour 85,7 % des hommes sont salariées. Le secteur tertiaire (74 % du total des emplois) concentre 86,8 % de l'emploi féminin contre seulement 60 % de l'emploi masculin. Les femmes sont surtout recrutées dans le secteur des services aux particuliers et moins souvent dans celui des services aux entreprises, pourtant plus rémunérateur. L'industrie, l'agriculture et surtout la construction demeurent des secteurs très peu féminisés⁷.

Tableau 4 : Actifs ayant un emploi selon le sexe et le secteur d'activité en 2007

en milliers

	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (%)	Répartition des actives ayant un emploi (%)
Agriculture	257	618	875	29,4	2,1
Industrie	1 155	2 808	3 963	29,1	9,6
Construction	152	1 516	1 668	9,1	1,3
Tertiaire dont	10 434	8 651	19 085	54,7	86,8
Services aux entreprises	1 342	1 937	3 279	40,9	11,2
Services aux particuliers	1 357	839	2 196	61,8	11,3
Total¹	12 015	13 613	25 628	46,9	100,0

1. Le total inclut les personnes dont le secteur d'activité est inconnu.

Champ : France métropolitaine, population active des ménages, de 15 ans ou plus (âge au 31 décembre) ayant un emploi.

Source : INSEE Première n° 1226, mars 2009.

L'emploi féminin est en revanche concentré dans les domaines de l'éducation, de la santé ou de l'action sociale : les trois quarts des salariés y sont des femmes.

Hommes et femmes n'occupent pas non plus les mêmes postes : près de la moitié des femmes sont employées, tandis que plus d'un tiers des hommes sont ouvriers. De fait, les métiers d'ouvriers sont très majoritairement occupés par des hommes (à plus de 82 %). En revanche, les métiers d'employés, si l'on excepte policiers et militaires, sont très majoritairement occupés par des femmes (près de 80 %). Les hommes et les femmes se retrouvent à peu près dans les mêmes proportions aux niveaux de qualification intermédiaire, mais ils n'y exercent pas

⁷ INSEE Première n° 1226. *Regards sur la parité. De l'emploi à la représentativité politique*. Déjà cité.

les mêmes métiers : les hommes sont plutôt techniciens ou agents de maîtrise, tandis que les professions intermédiaires de la santé et du travail social restent plus féminisées.

Les postes de cadres sont encore majoritairement détenus par des hommes (63 % contre 37 %). Enfin, **parmi les chefs d'entreprises de 10 salariés ou plus, on dénombre cinq fois plus d'hommes que de femmes**⁸.

Tableau 5 : Actifs occupés selon la catégorie professionnelle en 2006

				en milliers	
	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes en %	Population féminine occupée en %
Agriculteurs	184	451	635	29,0	1,6
Artisans	174	560	734	23,7	1,5
Commerçants et assimilés	267	453	720	37,1	2,3
Chefs d'entreprises de 10 salariés ou plus	20	98	118	17,1	0,2
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 448	2 430	3 878	37,3	12,4
dont : professions libérales	138	222	360	38,4	1,2
<i>cadres de la Fonction publique</i>	157	214	371	42,3	1,3
<i>professeurs, professions scientifiques</i>	409	340	749	54,6	3,5
<i>professions de l'information, des arts et des spectacles</i>	97	129	226	42,8	0,8
<i>cadres administratifs et commerciaux d'entreprises</i>	460	654	1 114	41,3	3,9
<i>ingénieurs et cadres techniques d'entreprises</i>	188	871	1 059	17,8	1,6
Professions intermédiaires	2 928	3 004	5 932	49,4	25,0
dont : instituteurs et assimilés	582	277	859	67,7	5,0
<i>professions intermédiaires de la santé et du travail social</i>	919	244	1 163	79,0	7,8
<i>clergé, religieux</i>	2	10	12	14,3	0,0
<i>prof. intermédiaires adm. de la Fonction publique</i>	265	194	459	57,8	2,3
<i>prof. intermédiaires adm. et commerciales des entreprises</i>	950	837	1 787	53,2	8,1
<i>techniciens</i>	148	929	1 077	13,7	1,3
<i>contremaitres, agents de maîtrise</i>	63	512	575	11,0	0,5
Employés	5 667	1 716	7 383	76,8	48,4
dont : employés civils et agents de service de la Fonction publique	1 706	459	2 165	78,8	14,6
<i>policiers et militaires</i>	57	460	517	11,1	0,5
<i>employés administratifs d'entreprises</i>	1 492	285	1 777	83,9	12,7
<i>employés de commerce</i>	853	268	1 121	76,1	7,3
<i>personnels des services directs aux particuliers</i>	1 558	243	1 801	86,5	13,3
Ouvriers	1 016	4 752	5 768	17,6	8,7
dont : ouvriers qualifiés de type industriel	203	1 132	1 335	15,2	1,7
<i>ouvriers qualifiés de type artisanal</i>	123	1 313	1 436	8,5	1,0
<i>chauffeurs</i>	48	582	630	7,6	0,4
<i>ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport</i>	48	389	437	11,0	0,4
<i>ouvriers non qualifiés de type industriel</i>	369	708	1 077	34,2	3,2
<i>ouvriers non qualifiés de type artisanal</i>	164	476	640	25,6	1,4
<i>ouvriers agricoles</i>	61	152	213	28,7	0,5
Total	11 707	13 467	25 174	46,5	100,0

Champ : France métropolitaine, actifs occupés de 15 ans et plus.

Note : résultats en moyenne annuelle.

Source : INSEE Regards sur la parité, édition 2008.

- La part des non-salariés⁹ est deux fois plus forte chez les hommes que chez les femmes

Près de 8 % des femmes actives occupées sont non-salariées pour 14 % des hommes. Au-delà de cet écart, leurs statuts sont très différents : huit employeurs sur dix sont des hommes, mais trois quarts des personnes se déclarant aides

⁸ Femmes et hommes. Regards sur la parité. INSEE 2008. Déjà cité.

⁹ Non salariés : cette catégorie regroupe les chefs d'entreprises, les commerçants, les artisans et les professions libérales.

familiales¹⁰ sont des femmes. Parmi les emplois féminins non salariés, la proportion des aides familiales est toutefois en décroissance : elle ne représente plus que 1,4 % de l'ensemble des emplois. La baisse du nombre d'agriculteurs, d'artisans et de commerçants indépendants (majoritairement des hommes) explique en partie la diminution de l'effectif des aides familiales. Dans le même temps, certaines d'entre elles ont acquis un statut de salariée.

La proportion de femmes indépendantes ou employeurs évolue peu depuis 1990. Comme pour les activités salariées, on retrouve la plupart des femmes non-salariées dans les activités tertiaires (69,4 %). Elles représentent un peu plus du tiers des non-salariés du commerce ou des services. La construction, l'industrie et l'agriculture sont des activités masculines de façon légèrement plus marquée que parmi les salariés.

Tableau 6 : Population active occupée selon le statut en 2006

	Effectifs (en milliers)	Répartition de la population active occupée (en %)	Part de chaque sexe dans la catégorie (en %)
Femmes	11 707	100,0	46,5
Non-salariées	899	7,7	31,9
Indépendantes	488	4,2	32,8
Employeurs	243	2,1	22,0
Aides familiales	168	1,4	72,7
Salariées	10 808	92,3	48,3
Secteur privé	7 624	65,1	44,5
Secteur public	3 184	27,2	60,8
Hommes	13 467	100,0	53,5
Non-salariés	1 921	14,3	68,1
Indépendants	998	7,4	67,2
Employeurs	860	6,4	78,0
Aides familiaux	63	0,5	27,3
Salariés	11 546	85,7	51,7
Secteur privé	9 490	70,5	55,5
Secteur public	2 056	15,3	39,2
Ensemble	25 174		100,0

Note : résultats en moyenne annuelle.
Champ : France métropolitaine, individus de 15 ans ou plus.

Source : INSEE Regards sur la parité, édition 2008.

¹⁰ Aide familiale : c'est une personne aidant un membre de sa famille non salarié, sans être elle-même salariée. Elle peut participer à l'activité principale ou exercer des fonctions administratives.

Tableau 7 : Non-salariés selon le secteur d'activité en 2006

	Effectifs (en milliers)	Répartition de la population active occupée (en %)	Part de chaque sexe dans la catégorie (en %)
Femmes	898	100,0	31,9
Agriculture	182	20,3	28,5
Industrie	58	6,5	27,0
Construction	35	3,9	9,6
Tertiaire	623	69,4	39,0
dont : commerce	165	18,4	34,6
services	265	29,5	40,2
Hommes	1 920	100,0	68,1
Agriculture	456	23,8	71,5
Industrie	157	8,2	73,0
Construction	331	17,2	90,4
Tertiaire	976	50,8	61,0
dont : commerce	312	16,3	65,4
services	394	20,5	59,8
Ensemble	2 818		100,0

Note : résultats en moyenne annuelle.
Champ : France métropolitaine, individus de 15 ans ou plus.

Source : INSEE Regards sur la parité, édition 2008.

B - DES SPÉCIFICITÉS GÉNÉRATRICES D'INÉGALITÉS

1. Des risques accrus de précarité

Les emplois masculins et féminins gardent de fortes spécificités, en particulier concernant le statut et le temps de travail. Au premier rang des inégalités figure le tropisme de l'emploi féminin pour le temps partiel. De fait, au cours des deux dernières décennies, l'essentiel de l'accroissement de l'activité professionnelle féminine est à imputer à cette modalité de travail. Et si le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans s'établit aujourd'hui à 60 %, en équivalent temps plein il fléchit à 50 %.

Une récente communication de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes sur « *Les femmes face au travail à temps partiel* », rapportée le 26 février 2008 par Geneviève Bel, a précisément analysé ce phénomène et ses conséquences.

Les femmes représentaient en 2007 en France plus de 82 % des 5 millions d'actifs à temps partiel, cette modalité correspondant à 30 % de leurs emplois, contre 6 % pour les hommes.

Le temps partiel est particulièrement répandu parmi les employés, catégorie sociale très féminisée. À titre indicatif, 4 employé(e)s du commerce sur 10 et 1 employé(e) dans le secteur des services aux particuliers sur 2 travaillent à temps partiel. Ces emplois ont de plus pour caractéristique commune d'être souvent subis, faiblement rémunérés et de n'offrir en règle générale que peu de sécurité. Temps partiel et contrat à durée déterminée (CDD) vont d'ailleurs

fréquemment de pair : 40,6 % des femmes salariées en CDD travaillent à temps partiel¹¹. Près d'un tiers des salariés ayant un emploi à temps partiel travaillent moins qu'ils ne le souhaiteraient. Parmi eux, les jeunes femmes de moins de 25 ans sont particulièrement concernées (44 %), ce qui traduit une difficulté d'insertion sur le marché du travail.

Tableau 8 : 30% des femmes travaillent à temps partiel

	en %		
	Hommes	Femmes	Ensemble
	Emplois selon leur durée		
Temps complet	94,3	69,8	82,8
Temps partiel	5,7	30,2	17,2
Actifs ayant un emploi	100,0	100,0	100,0
	Sous-emploi parmi les temps partiels ¹		
15-24 ans	36,1	44,1	41,5
25-49 ans	46,4	30,7	32,9
50 ans et plus	20,5	20,5	20,5
Ensemble des temps partiels	36,1	29,2	30,4

1. Définitions

Lecture : en moyenne en 2007, parmi les hommes de 15 à 24 ans travaillant à temps partiel, 36,1 % souhaiteraient travailler plus d'heures et sont disponibles pour le faire.

Champ : actifs de 15 ans ou plus ayant un emploi vivant en France métropolitaine.

Source : *Une photographie du monde du travail en 2007*. Résultats de l'enquête emploi. INSEE Première n° 1206, août 2008.

Il n'est dès lors guère étonnant de constater que le sous-emploi affecte très majoritairement les femmes : en moyenne, en 2007, plus de 1,4 million de personnes, soit 5,5 % des actifs, étaient en situation de sous-emploi, dont 76,3 % de femmes¹². Celles-ci souhaitaient dans des proportions identiques, soit travailler plus dans le cadre de leur emploi actuel, soit changer d'emploi ou en avoir un supplémentaire. Et si, entre 25 et 49 ans, âges auxquels les tâches familiales sont les plus lourdes, les femmes à temps partiel déclarent plus souvent ne pas souhaiter travailler davantage, il convient de nuancer ce propos.

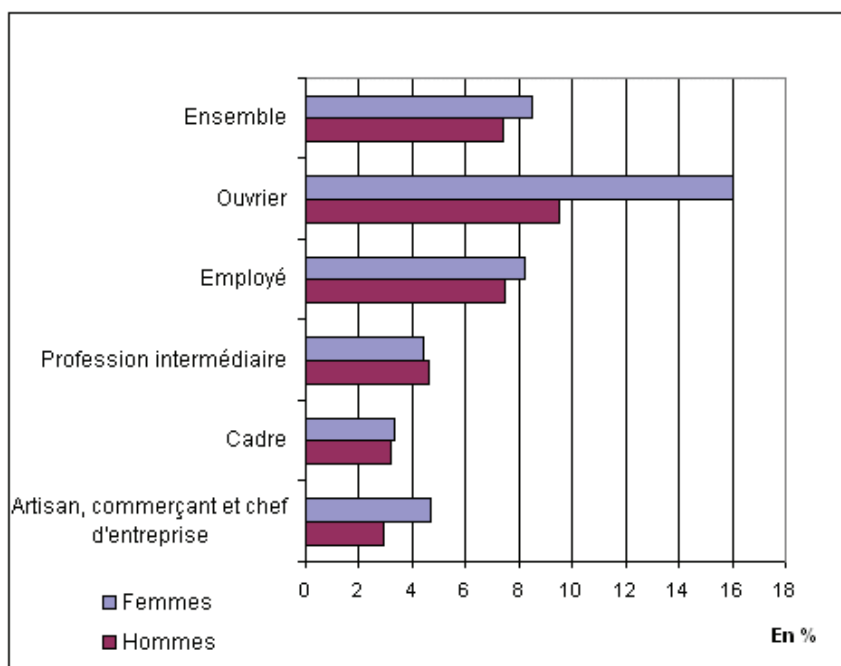
Ainsi que l'a rappelé Geneviève Bel dans la communication précitée « *certaines préféreraient travailler à plein temps si des modes de garde plus nombreux et de qualité pour les enfants le leur permettaient ou si un partage des charges familiales plus équitable entre conjoints existait* ».

Les femmes restent enfin plus exposées au chômage que les hommes, quelle que soit leur position hiérarchique dans l'entreprise, ainsi que le montre le graphique ci-après.

¹¹ Source : INSEE *Enquête emploi en continu*, 2007.

¹² *Aux frontières de l'emploi, du chômage et de l'inactivité*. Hélène Thélot. INSEE Première n° 1207, août 2008.

Graphique 2 : Taux de chômage hommes/femmes selon les catégories socioprofessionnelles



Note : résultats en moyenne annuelle.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, chômeurs au sens du BIT.

Source : INSEE, enquêtes emploi du 1^{er} au 4^{ème} trimestre 2007.

Les taux de chômage masculin et féminin sont respectivement de 7,4 % et 8,5 %. À tous les âges, il y a proportionnellement plus de chômeuses que de chômeurs, mais c'est entre 25 et 49 ans que les écarts sont les plus marqués : 8,1 % pour les femmes et 6,6 % pour les hommes.

On note aussi, lorsqu'on croise sexe et catégorie socioprofessionnelle, une différence sensible du taux de chômage en défaveur des femmes pour les ouvriers et les indépendants.

2. Des discriminations salariales persistantes

Selon une étude de la DARES¹³, portant sur l'année 2006, dans les entreprises de dix salariés ou plus du secteur concurrentiel, la rémunération brute totale moyenne des femmes est inférieure de 27 % à celle des hommes. Parmi les seuls salariés à temps complet, l'écart moyen est de 19 %.

¹³ *Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2006 : des disparités persistantes.* DARES. Premières synthèses n° 44-5, octobre 2008.

Ces écarts salariaux reflètent certes pour partie la répartition différenciée des hommes et des femmes dans l'emploi, mais leur persistance sans diminution depuis le milieu des années 1990, alors même que le niveau de formation des femmes a rejoint, voire dépassé, celui des hommes amène à s'interroger. L'étude de la DARES met en évidence un certain nombre de discriminations.

Tout d'abord, les femmes perçoivent près de deux fois moins souvent des primes liées à des contraintes de poste (travail posté, en équipes alternantes, de nuit, astreintes...) que les hommes. Certes, ces primes concernent principalement les emplois d'ouvriers majoritairement masculins. Néanmoins, quand elles perçoivent de telles primes, leur montant horaire moyen est inférieur de 37 % à celui alloué aux hommes. De même, le montant horaire des primes de performance individuelle des femmes est inférieur de 23 % à celui des hommes.

Les femmes perçoivent également moins souvent une rémunération pour heures supplémentaires et la rémunération de ces heures rapportée au nombre total d'heures rémunérées est inférieure de 42 % à celle des hommes¹⁴.

D'autres inégalités sont mises en évidence par cette étude. Ainsi, les écarts de salaire horaire entre les hommes et les femmes sont plus accentués parmi les salariées les plus âgées : les femmes de plus de 55 ans perçoivent un salaire horaire moyen de 26 % inférieur à celui des hommes du même âge, tandis que l'écart est de 8 % parmi les salariés de moins de 35 ans. Les divergences se réduisent mais ne disparaissent pas et peuvent être attribuées à un double effet de génération et de déroulement de carrière. D'une part, les femmes entrées sur le marché du travail au cours des quinze dernières années sont plus diplômées que leurs aînées. D'autre part, elles connaissent plus d'interruptions de carrière que les hommes du fait de la présence d'enfants.

Il apparaît aussi que les femmes ne tirent pas le même bénéfice de leur niveau de formation que leurs collègues masculins. Les différences de salaire horaire sont en effet plus importantes parmi les salariés les plus diplômés. Les femmes diplômées des deuxième et troisième cycles universitaires gagnent ainsi près d'un tiers de moins par heure rémunérée que les hommes du même niveau de diplôme. Le domaine de spécialisation du diplôme pourrait expliquer une partie de ces différences, les filles s'orientant vers des domaines moins rémunérateurs que ceux privilégiés par les garçons. **En tout état de cause, les écarts de salaire horaire entre les hommes et les femmes sont particulièrement marqués parmi les cadres puisqu'ils dépassent 20 %. Une précédente étude de l'INSEE¹⁵ avait mis en évidence un écart encore plus élevé (de l'ordre d'un tiers) concernant les dirigeantes de société par rapport à leurs homologues masculins.**

¹⁴ Une partie de l'écart s'explique par le taux moins élevé de rémunération des heures complémentaires effectuées par les femmes qui travaillent à temps partiel.

¹⁵ *Une dirigeante de société gagne un tiers de moins que son homologue masculin*. INSEE Première n° 951, mars 2004.

Les secteurs où les écarts de salaire horaire sont les plus élevés sont parmi les plus féminisés (activités financières, immobilières et industries des biens de consommation). Ils sont moindres dans les activités où la proportion de femmes est faible (construction, transports, industrie, automobile, etc.).

Toujours est-il que selon la DARES, les différences de caractéristiques propres aux salariés, aux entreprises ou aux emplois n'expliquent qu'un peu plus du tiers de l'écart de salaire horaire. La part non expliquée par des facteurs quantifiables (estimée à 10 %) peut être liée à des effets individuels mal pris en compte (métier, niveau de responsabilité, expérience professionnelle...) ou non observés (interruptions de carrière, spécialité de diplôme...). Toutefois, il semble bien qu'une partie de l'écart soit le reflet de pratiques et processus inégalitaires ou discriminatoires qui jouent en défaveur des femmes à divers moments de leur carrière, voire en amont de la vie professionnelle.

II - FEMMES ET MANAGEMENT : PANORAMA GÉNÉRAL

A - LES FEMMES CADRES SONT DE PLUS EN PLUS NOMBREUSES

La féminisation de l'emploi cadre est en progression constante depuis vingt ans. Les femmes représentent désormais plus de 37 % de la catégorie « *cadres et professions intellectuelles supérieures* ». Au sein de cette catégorie, leur part est certes importante chez les enseignants (54,6 %) et les cadres de la fonction publique (42,3 %), mais elles sont aussi de plus en plus nombreuses parmi les cadres d'entreprise.

Selon les dernières données de l'INSEE, **elles constituent 41,3 % des cadres administratifs et commerciaux d'entreprises et 17,8 % des ingénieurs et cadres techniques d'entreprises.** Leur proportion diffère toutefois selon les secteurs d'activité : elles occupent ainsi 31 % des emplois de cadres dans le secteur des services, mais seulement 20,4 % dans l'industrie.

En dépit de cette progression en termes d'effectifs, des différences sensibles perdurent dans le parcours professionnel des hommes et des femmes cadres.

À niveau de formation identique, les femmes cadres ne se voient pas offrir les mêmes opportunités de carrière que leurs homologues masculins. Les postes occupés sont moins favorables, les perspectives d'évolution de carrière sont moindres et *in fine* les salaires ne sont pas les mêmes.

Ces différences de parcours professionnels hommes/femmes, en dépit d'une même ambition et d'un investissement professionnel identique, sont constatées y compris pour les diplômé(e)s des grandes écoles, comme l'a montré une enquête effectuée en 2007 par le réseau GEF¹⁶. Toutefois, si elles sont une évidence pour la majorité des femmes, elles ne sont pas perçues par la plupart des hommes.

Plusieurs études de l'APEC ont également analysé ce phénomène¹⁷. Ces études, et notamment la plus récente, mettent en évidence que du point de vue des caractéristiques individuelles, les femmes sont en moyenne aussi diplômées que les hommes, mais elles sont majoritairement issues de filière de formation (administration, gestion...) qui mènent à des métiers souvent moins rentables que ceux associés aux filières scientifiques et techniques privilégiées par les hommes.

Ces formations initiales différenciées influent directement sur le poste occupé. De fait, certaines fonctions sont plus féminisées que d'autres. C'est le cas en particulier des ressources humaines (environ 70 % de femmes) et de la comptabilité-gestion (60 %), alors que les hommes occupent plus fréquemment des postes dans la production, la recherche et développement et les services techniques. Mais c'est surtout le niveau de responsabilité du poste qui diffère. **Les travaux de l'APEC indiquent que les femmes occupent désormais plus fréquemment des postes d'encadrement d'équipe, mais elles restent minoritaires dans les postes de management et de direction.**

Toutefois, signe d'espoir, l'écart entre le niveau de responsabilité des postes occupés par les femmes et par les hommes est moins important pour les plus jeunes : 41 % des femmes cadres de moins de 35 ans ont une responsabilité hiérarchique pour 47 % des hommes. À 45 ans, les proportions sont de 61 % pour les femmes et de 71 % pour les hommes.

Enfin, pour 39 % des femmes cadres, le poste occupé comporte une dimension internationale (par exemple des liens avec des filiales de l'entreprise ou des contacts avec des fournisseurs ou des clients à l'étranger) contre 45 % des hommes. Or l'influence de cette dimension est sensible non seulement sur le niveau de salaire, mais aussi sur le futur accès à un poste de direction.

L'étude précitée de l'APEC sur « *Les salaires des femmes cadres* » s'est par ailleurs attachée à mesurer l'écart salarial entre hommes et femmes à caractéristiques identiques (en termes de profil professionnel, de poste occupé et d'entreprise) et l'estime à 7 %. Ce différentiel inexpliqué, du même ordre que celui constaté par la DARES pour l'ensemble des salariés féminins et masculins, peut être interprété comme la résultante de phénomènes discriminatoires à l'égard des femmes.

¹⁶ *Le parcours professionnel des diplômé(e)s de grandes écoles. Regards croisés hommes/femmes.* GEF Grandes écoles au féminin, février 2007.

¹⁷ *Cadres : le temps des femmes.* APEC, mars 2005.

Les salaires des femmes cadres. APEC, mars 2008.

« Ainsi, si le monde de l'entreprise n'est pas seul responsable des inégalités de traitement entre les hommes et les femmes, il contribue trop souvent au cantonnement des femmes sur des postes à moindre perspective d'évolution et à leur éviction de fait des postes les plus élevés. Ce résultat n'est pas l'aboutissement d'une volonté politique, mais se maintient d'autant plus qu'il est le produit d'une multitude de microdécisions ou pratiques individuelles quotidiennes plus ou moins conscientes »¹⁸.

De plus, les comportements des intéressées elles-mêmes ne sont pas neutres, ainsi que le révèle une autre enquête de l'APEC de mars 2007¹⁹ auprès de femmes cadres âgées de 40 à 45 ans. Un véritable fil rouge relie les études et la vie professionnelle des femmes de cette génération interrogées dans le cadre de cette enquête : l'épanouissement personnel. Le choix du cursus de formation s'est fait majoritairement dans cette optique, les femmes interrogées ayant privilégié avant tout un domaine de compétences et non un métier. Le premier poste, déterminant pour la suite de la carrière, a souvent été le fruit du hasard ou d'opportunités entrant rarement dans le cadre d'une stratégie à plus long terme, voire même en décalage avec le cursus d'études choisi. Il en découle des parcours professionnels pour l'essentiel non linéaires et menés sans véritable plan de carrière.

Les femmes interrogées dans le cadre de cette enquête ont par ailleurs en tête un modèle social de la réussite qui se traduit par le statut, les responsabilités, la maîtrise d'un métier, le niveau de rémunération, mais elles déclinent la notion de réussite de façon avant tout subjective, englobant à la fois la sphère personnelle, la sphère professionnelle et l'équilibre entre les deux. Selon leurs propres normes, la plupart estiment avoir réussi, mais beaucoup admettent qu'il leur manque le management, l'exercice de fonctions de direction et la reconnaissance par le titre pour correspondre au modèle social dominant.

L'enquête précitée de GEF montrait aussi qu'un certain nombre de femmes cadres avaient conscience des efforts à fournir pour combler le retard avec leurs collègues masculins. Elles estimaient en particulier qu'elles demandaient moins souvent des augmentations et des promotions, qu'elles savaient moins mettre leur travail en valeur et qu'elles cultivaient trop peu leur réseau.

Une précédente communication de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes rapportée en 2007 par Monique Bourven sur « *La place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité* » a analysé de manière approfondie ces processus et comportements complexes et imbriqués qui participent à la construction du plafond de verre et qui sont liés à la fois à la culture au sein des entreprises et aux parcours de carrière des intéressées elles-mêmes.

¹⁸ *Cadres : le temps des femmes*. APEC, mars 2005. Déjà cité.

¹⁹ *40 ans, femmes et cadres*. APEC, mars 2007.

Certaines entreprises pionnières s'attachent certes à agir sur les principaux leviers susceptibles de faire évoluer les mentalités, gestion des ressources humaines et organisation du travail notamment, mais l'égalité professionnelle demeure un thème marginal dans la négociation collective. Lors de son dernier bilan publié en mars 2009, l'ORSE a recensé 159 accords d'entreprise (sur un total de plus de 24 000) consacrés à cette question depuis 2001. Y sont abordés les écarts salariaux entre hommes et femmes (sous la pression des obligations légales), les enjeux de la parentalité, les stratégies de recrutement, la mixité des métiers, les stéréotypes de genre qui pénalisent les femmes dans l'accès aux postes de pouvoir, mais aussi les hommes qui rencontrent des difficultés pour participer davantage à leur vie familiale et enfin **la promotion de l'encadrement féminin**. Les actions volontaristes engagées sur ce dernier point par les entreprises sont d'autant plus affirmées qu'elles y voient un **facteur de productivité accrue et de performance**.

Améliorer quantitativement et qualitativement le taux d'encadrement féminin dans toutes les entreprises est aussi un préalable à l'accès des femmes aux sphères de pouvoir, qui demeure aujourd'hui difficile et restreint.

B - LES DIFFICULTÉS D'ACCÈS DES FEMMES AUX LIEUX DE DÉCISION RESTENT FORTES

Ainsi que l'avait souligné la communication précitée sur « *La place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité* », qui faisait suite à un rapport sur le même thème présenté au Conseil économique et social en 2000 par Michèle Cotta, la sous représentation des femmes devient patente lorsqu'on arrive aux fonctions de direction et la situation évolue extrêmement lentement. Si les entreprises dans leur globalité comptent environ 17 % de femmes dirigeantes, ce pourcentage est légèrement supérieur pour les entreprises de moins de 10 salariés - 18,5 % - mais il fléchit très vite avec la croissance de la taille de l'entreprise, pour tomber à 8 % pour celles de 200 salariés et plus.

Et sur les 200 premières entreprises françaises par leur capitalisation boursière, le pourcentage de femmes dans les comités exécutifs et dans les organes de gouvernance se situe entre 6 % et 8 %. Pour les entreprises cotées, la moyenne européenne s'établit à 11 %, la mixité étant plus forte dans les pays d'Europe du Nord et de l'Est que dans les pays latins ou en Allemagne. Même la Norvège, en dépit d'une législation incitative²⁰, est encore loin d'atteindre la parité avec 32 % de femmes dans les comités de direction des cinquante premières entreprises nationales cotées en 2006²¹. Fin 2008, l'objectif de

²⁰ La loi du 1^{er} janvier 2004 a imposé aux entreprises publiques et aux sociétés anonymes cotées en bourse un niveau de représentation minimal des deux sexes dans les conseils d'administration fixé à 40 % à atteindre dans un délai de cinq ans. Ces règles ne s'appliquent pas aux PME dont la plupart sont de petites entreprises familiales.

²¹ *Women Matter - La mixité, levier de performance de l'entreprise*. McKinsey et Company, 2007.

40 % de femmes dans les conseils d'administration était respecté par les entreprises publiques et 75 % des sociétés anonymes cotées.

Au Canada et aux États-Unis, la proportion des femmes dans les conseils d'administration et les comités exécutifs des cent plus grandes entreprises est respectivement de 16 % et 19 %, résultat selon Caroline de la Marnierre, présidente de Capitalcom²², d'une ferme incitation à la discrimination positive en faveur des femmes (objectifs chiffrés de nomination de femmes et explications à fournir s'ils ne sont pas tenus). À cet égard, les résultats n'apparaissent guère encourageants en France, puisque le baromètre annuel Capitalcom 2009²³ sur la mixité montre que l'égalité professionnelle hommes/femmes est en recul au sein du CAC 40. Quatre tendances majeures se dégagent ainsi en 2009.

1. La réduction de la part des femmes dans les effectifs et l'encadrement au sein des groupes du CAC 40

La part des femmes recule de plus de trois points dans les effectifs des groupes du CAC 40 : 30,9 % en 2009 contre 34,2 % en 2008 et leur part dans l'encadrement connaît elle aussi une baisse de près de deux points : 25,7 % en 2009 contre 27,6 % en 2008. La mixité stagne à des niveaux très bas au sein des instances de gouvernance : les femmes représentent 6,8 % des membres du Comex ou Codir (6,3 % en 2008) et 8,8 % des membres des conseils d'administration (8,5 % en 2008).

Seule une société du CAC 40 présente un taux de mixité supérieur à 15 % à tous les échelons, y compris dans les instances de gouvernance²⁴. La légère progression du taux d'ensemble incombe donc à un très petit nombre de sociétés et relève largement de l'affichage. En effet, 7 conseils d'administration et 18 Comex ou Codir ne comptent aucune femme parmi leurs membres.

2. Le faible volontarisme des grandes entreprises en faveur de l'égalité professionnelle

La moitié des sociétés du CAC 40 indique avoir signé des accords relatifs à la mixité (chiffre identique en 2008) et moins d'une société sur cinq (18 % en 2009 contre 20 % en 2008) précise s'être fixé des objectifs chiffrés en matière d'égalité professionnelle (part des femmes dans les recrutements ou dans l'encadrement et les hauts potentiels).

²² Capitalcom est une agence spécialisée dans la communication financière et extra financière.

²³ Le baromètre annuel 2009 sur la mixité est établi à partir des outils de communication publiés par l'ensemble des groupes du CAC 40 en 2008.

²⁴ L'Oréal est la seule société du CAC 40 à présenter un taux de mixité supérieur à 15 % à tous les échelons : mais si la part des femmes est importante au niveau des effectifs (62,2 %) et de l'encadrement (56 %), elle demeure sensiblement moindre dans les instances de gouvernance (18,8 % pour le conseil d'administration et 15,4 % pour le Comex).

3. Le thème des rémunérations est absent de la politique de communication

En dépit de l'obligation instituée par la loi du 23 mars 2006, moins d'une société sur cinq (17,5 % en 2009 contre 20 % en 2008) présente des mesures effectivement mises en œuvre pour diminuer les écarts de rémunération (essentiellement procédures de révision salariale à l'issue du congé de maternité et enveloppe budgétaire dédiée à la revalorisation des salaires des femmes).

4. La stagnation de la communication sur la mixité

Si la quasi totalité des sociétés du CAC 40 publie au moins un indicateur sur les femmes (le plus souvent la part des femmes dans les effectifs ou dans l'encadrement), seules 30 % des sociétés communiquent sur la prise en compte de la mixité dans la gestion de carrière.

Pour la présidente de Capitalcom *« il est très surprenant de constater une baisse des indicateurs de mixité en 2009, alors qu'on observe en parallèle une médiatisation croissante des questions d'égalité professionnelle et de gestion de la parentalité en entreprise. Ce constat plaide résolument en faveur de la mise en place d'un quota minimum de 30 % de femmes dans les instances dirigeantes. Cette solution, désormais possible depuis la révision constitutionnelle de 2008 constituerait un véritable catalyseur pour renforcer – enfin ! – l'égalité hommes/femmes à tous les niveaux dans les entreprises »*.

Ainsi, en dépit de la corrélation mise en évidence dans plusieurs études entre mixité des organes de direction et performances des entreprises et des bénéfices recueillis en terme de climat interne et d'image par celles qui ont compris que la coexistence de profils différents dans les équipes dirigeantes est un facteur d'enrichissement mutuel, d'équilibre et d'efficacité, les difficultés d'accès des femmes aux postes de management demeurent importantes.

Ce manque de perspectives de promotion conduit d'ailleurs un certain nombre de femmes cadres après dix ou quinze ans de carrière à se lancer dans l'aventure de l'entrepreneuriat. Créer ou reprendre une entreprise est pour elles un moyen de briser le plafond de verre, de concrétiser leur désir de réussite et de prouver leur valeur.

III - LES FEMMES ENTREPRENEURES

Le terme entrepreneur, assez vague au sens statistique, recouvre un large panel de situations. En tout état de cause, il renvoie à la catégorie des non salariés et plus précisément encore des travailleurs indépendants. On dénombre en France environ 2,3 millions d'indépendants, dont un peu plus de 600 000 femmes, soit à peine 27 % de cette catégorie²⁵.

Après une présentation rapide de la part des femmes dans les professions indépendantes, on abordera plus précisément la question de la création d'entreprises par les femmes.

A - PART DES FEMMES DANS LE TRAVAIL INDÉPENDANT

1. Les femmes chefs d'exploitation agricole

En 2007, 104 000 exploitants (sur 436 000) soit 24 % étaient des femmes, sans grande évolution depuis 2000. Elles se répartissaient entre 56 000 chefs d'exploitation et 48 000 exploitantes en société. Leur moyenne d'âge est de 50 ans (contre 45 ans pour les hommes). Elles sont en majorité exploitants individuels, mais le développement des formes sociétaires ont facilité l'accès aux responsabilités des agricultrices : 30 % sont en société (avec leur conjoint) et 17 % en Groupement agricole d'exploitation en commun (GAEC), le plus souvent avec un fils.

Par ailleurs, beaucoup reprennent l'exploitation de leur époux au moment de son départ en retraite. Parmi la population des chefs d'exploitation de sexe féminin, les moins de 40 ans représentent 20 % de l'ensemble, contre 31 % pour les chefs d'exploitation de sexe masculin²⁶.

2. Les femmes chefs d'entreprise dans l'artisanat

Au 1^{er} janvier 2007, l'artisanat comptait environ 896 500 entreprises, dont 490 000 entreprises individuelles, les seules pour lesquelles on dispose de données sexuées. Un peu plus de 100 000 sont dirigées par des femmes, soit 20,5 %, proportion en progression, elle n'était que de 18 % en 2000.

Les femmes sont très majoritaires dans les activités des services à la personne et dans le textile-habillement ainsi que le montre le tableau de la page suivante. Dans toutes les activités, la moyenne d'âge des hommes et des femmes est similaire (45 ans).

²⁵ *Les indépendants*. INSEE Première n° 1084, juin 2006.

²⁶ Sources : *La population des exploitants agricoles en 2006*. MSA, janvier 2008.
Bulletin d'information de la MSA n° 58, novembre 2005.
Agriste Primeur n° 223, mars 2009.

Tableau 9 : Caractéristiques des entreprises artisanales

Activités	Nombre total d'entreprises artisanales	dont entreprises individuelles			
	au 1er janvier 2007	en nombre	en %	dont femmes (en nombre)	dont femmes (en %)
Alimentation	51 295	31 979	62,3	4 539	14,2
Viandes et poissons	42 281	23 317	55,1	4 115	17,6
Alimentation	93 576	55 296	59,1	8 654	15,7
Travail des métaux	42 757	13 293	31,1	488	3,7
Textile et habillement	12 212	6 067	49,7	4 417	72,8
Cuir et chaussures	1 738	973	56,0	251	25,8
Textile, habillement, cuir	13 950	7 040	50,5	4 668	66,3
Bois et ameublement	28 031	17 196	61,3	2 698	15,7
Mat. de construction, céramique, verre, chimie	10 988	4 378	39,8	1 129	25,8
Papier, imprimerie, repro, arts graphiques	12 633	4 244	33,6	1 040	24,5
Fabrication d'articles divers	31 507	12 775	40,5	2 857	22,4
Autres fabrications	55 128	21 397	38,8	5 026	23,5
Maçonnerie	91 540	43 490	47,5	1 117	2,6
Couverture, plomberie, chauffage	58 377	33 611	57,6	479	1,4
Menuiserie, serrurerie	53 004	30 708	57,9	429	1,4
Installation d'électricité	43 980	25 903	58,9	280	1,1
Aménagement, finitions	80 603	53 488	66,4	1 581	3,0
Terrassements, travaux divers	29 291	14 155	48,3	442	3,1
Bâtiment	356 795	201 355	56,4	4 328	2,1
Transport	35 288	28 053	79,5	2 669	9,5
Réparation	82 426	38 852	47,1	4 871	12,5
Blanchisserie, teinturerie, soins de la personne	85 752	60 597	70,7	49 225	81,2
Autres services	56 248	32 246	57,3	14 233	44,1
Réparation, transport, autres services	259 714	159 748	61,5	70 998	44,4
Activités non renseignées	46 526	14 275	30,7	3 627	25,4
Total	896 477	489 600	54,6	100 487	20,5

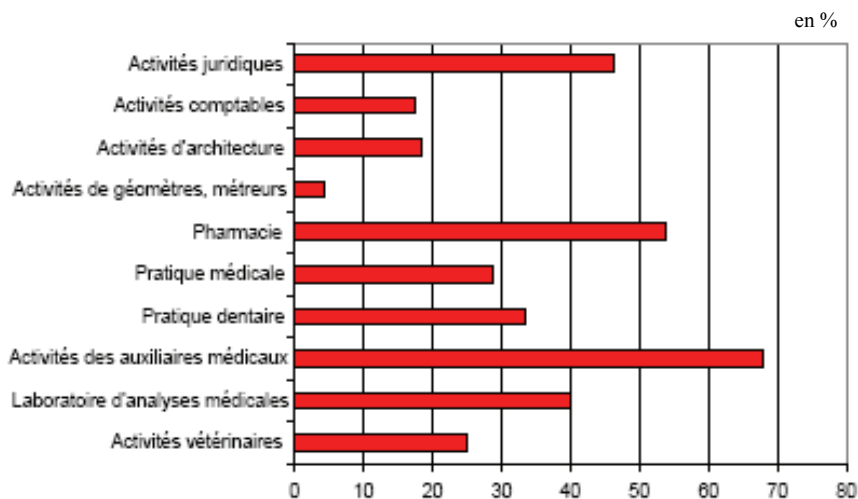
Champ : données définitives, activités marchandes hors agriculture, France.
Source : INSEE, REE (Répertoire des entreprises et des établissements - Sirene)

3. Les femmes chefs d'entreprise dans les professions libérales

La féminisation des professions libérales est en progression constante depuis plusieurs années. Dans l'ensemble des activités réglementées, sur un effectif total d'un peu plus de 600 000, la part des femmes chefs d'entreprises est passée de 42 % en 2000 à 45 % en 2007. Elles sont très présentes dans le secteur de la santé et des activités juridiques et, quel que soit le domaine, elles sont plus jeunes que les hommes : 45 ans en moyenne contre 50 ans.

Certaines professions libérales demeurent toutefois marquées soit par une sous-féminisation (architectes, géomètres, experts-comptables), soit par une absence de mixité (on compte très peu d'hommes parmi les auxiliaires médicaux, notamment les infirmiers et les orthoptistes), et ces écarts se reflètent au niveau de l'entrepreneuriat²⁷.

Graphique 3 : Part des femmes chez les entrepreneurs individuels libéraux au 1^{er} janvier 2007



Source : INSEE - SIRENE - DCASPL. Chiffres clés 2008 des activités libérales.

B - CARACTÉRISTIQUES ET SPÉCIFICITÉS DES ENTREPRISES CRÉÉES ET DIRIGÉES PAR DES FEMMES

Les lacunes des statistiques incluant le genre dans le monde de l'entreprise, alors qu'elles sont nombreuses et détaillées pour le salariat, ne facilitent pas la mesure et de ce fait la reconnaissance de l'entrepreneuriat au féminin. De fait, **seules les données concernant les entreprises individuelles²⁸ sont sexuées et permettent en particulier d'appréhender le profil des créatrices et le développement de leurs entreprises.** En 2006, on dénombrait 443 360 entreprises individuelles dirigées par des femmes²⁹.

²⁷ *L'entreprise libérale* n° 55, octobre 2006.

²⁸ Pour les sociétés, les informations relatives à la détention du capital et l'identification du gérant existent au niveau des greffes, mais elles ne sont ni regroupées, ni systématiquement exploitées. Cf. constat de l'Observatoire fiduciaire de l'entrepreneuriat féminin 2006.

²⁹ Source : INSEE-DCASPL. Répertoire Sirene au 1^{er} janvier 2006.

Concernant les créations, les informations sont issues des enquêtes SINE (Système d'information sur les nouvelles entreprises) réalisées par l'INSEE à travers l'envoi d'un questionnaire détaillé au moment de la création de l'entreprise puis à trois et à cinq ans permettant ainsi d'en suivre l'évolution.

Depuis 1998, la part des femmes parmi les créateurs ou repreneurs³⁰ d'entreprises a peu évolué et se maintient aux environs de 30 %. Selon une enquête réalisée par l'Agence pour la création d'entreprises (APCE) à partir du fichier Sine³¹, les femmes seraient plus présentes dans les reprises (36 % des reprises) que dans les créations pures (26 % des créations pures).

1. Profil des créatrices

- Motivations

Si la recherche d'indépendance et le goût d'entreprendre sont mis en avant autant par les femmes que par les hommes pour expliquer leur choix de créer une entreprise, pour les premières cette décision correspond plus fréquemment à une **opportunité à saisir** ou à une **solution pour accéder à l'emploi**.

Concernant le désir d'indépendance, ainsi que l'a signalé Viviane de Beaufort lors de son audition devant la délégation, la stagnation de carrière de certaines femmes cadres supérieures dans les grandes entreprises peut aussi les inciter à se tourner vers l'entrepreneuriat. Elles y voient alors un moyen de briser le plafond de verre et de s'affranchir d'une hiérarchie qui ne leur offre pas de perspectives, tout en valorisant l'expérience qu'elles ont acquise. Et en dépit de contraintes lourdes en termes de durée de travail, certaines recherchent aussi à travers la création d'entreprise une meilleure capacité à articuler leurs différents temps de vie.

³⁰ La notion de création d'entreprise s'appuie sur des concepts harmonisés au niveau européen. Elle regroupe les créations ex nihilo ainsi que les reprises d'entreprises s'il n'y a pas continuité de l'entreprise, c'est-à-dire soit un changement d'activité économique, soit un changement de localisation.

³¹ *Les hommes et les femmes – Créations pures et reprises*. APCE, juillet 2005.

Tableau 10 : Principales raisons ayant poussé à créer une entreprise

	en %		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Être indépendant	61,7	58,7	60,8
Goût d'entreprendre et désir d'affronter de nouveaux défis	39,6	36,8	38,8
Perspective d'augmenter ses revenus	26,2	22,2	25,0
Opportunité de création	16,3	19,8	17,4
Idée nouvelle de produit, de service ou de marché	11,8	12,6	12,0
Exemples réussis d'entrepreneurs dans l'entourage	7,6	6,2	7,2
Sans emploi, a choisi de créer son entreprise	21,1	25,5	22,4
Sans emploi, y a été contraint	4,9	4,9	4,9
Seule possibilité pour exercer sa profession	7,3	11,0	8,5

Note : les créateurs d'entreprise pouvaient indiquer jusqu'à trois raisons différentes, la somme des pourcentages pour les hommes et celle pour les femmes dépassent ainsi 100 %.

Lecture : parmi les principales raisons ayant poussé les entrepreneurs à créer leur entreprise en 2006, « être indépendant » est la plus souvent mentionnée.

Source : INSEE, Enquête SINE 2006.

D'une manière générale, l'objectif de créer son propre emploi est encore plus présent pour les femmes (68 %) que pour les hommes (59 %). C'est dans le secteur des services aux entreprises et dans le secteur « *Éducation, santé, action sociale* » que cet objectif est prépondérant³².

- Une certaine « hérédité sociale »

Une forme de reproduction sociale semble caractériser les entrepreneurs, qu'ils soient hommes ou femmes. En effet, plus fréquemment que les autres actifs, ils ont des parents qui ont travaillé à leur compte, un père (38 % des entrepreneurs contre 25 % des autres actifs) ou une mère (20 % contre 13 %). Cette « hérédité sociale » semble davantage prononcée chez les hommes et apparaît par ailleurs sexuée : 40 % des entrepreneurs masculins avaient un père travaillant à son compte (contre 34 % des femmes), tandis que les femmes ont plus souvent une mère dans cette situation (22 % contre 19 %)³³.

- Âge, diplôme et situation antérieure

Dans la population des entrepreneurs, les femmes sont en moyenne légèrement plus jeunes que les hommes : 45,5 ans contre 46,5 ans. Toutefois, au sein des nouvelles générations de créateurs, cette différence d'âge s'estompe : en 2006, hommes et femmes sont âgés en moyenne de 38,5 ans au moment de la création³⁴. On ne constate guère de différences non plus parmi les créateurs de

³² Exploitation de l'enquête SINE 2006 par la Mission INSEE du CESE.

³³ *PME/TPE en bref* n° 30, février 2008. Ministère de l'Économie, des finances et de l'emploi.

³⁴ *Regards sur la parité*. Éditions 2008.

moins de 30 ans (20 % d'hommes et 23 % de femmes) ou ceux de 50 ans ou plus (16 % d'hommes et 15 % de femmes).

En revanche, à l'image de la répartition des diplômes dans la population générale, **les femmes créatrices d'entreprises ont un niveau de diplôme supérieur à celui des hommes** : 65 % d'entre elles sont titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme plus élevé contre 47 % des hommes. Ces derniers sont plus souvent titulaires d'un CAP, BEP ou sans aucun diplôme.

« Le niveau de diplôme est une information incomplète ne renseignant pas sur l'adéquation entre qualification et métier exercé. En revanche, dans un processus de sélection (embauche, financement d'un projet...), le diplôme peut constituer un signal sur les capacités individuelles du candidat. En l'occurrence, la nette différence qui existe entre hommes et femmes de ce point de vue pourrait traduire une sélectivité plus forte vis-à-vis des femmes qui souhaitent entreprendre »³⁵.

Ceci étant, une récente étude de l'INSEE³⁶ montre que l'expérience prime sur le diplôme, surtout l'expérience professionnelle dans le même domaine, et si le diplôme de l'entrepreneur a un impact positif la première année, il n'est plus un facteur déterminant par la suite.

Or, il apparaît que les femmes de par leur parcours antérieur sont moins préparées que les hommes à créer ou à reprendre, les responsabilités qu'elles ont eu en entreprise leur ont moins permis d'en appréhender les différentes fonctions, elles bénéficient souvent d'une moindre expérience professionnelle en lien direct avec le secteur dans lequel elles entreprennent et elles peuvent en général moins fréquemment compter que les hommes sur des relations professionnelles pour faciliter le démarrage de leur entreprise. En outre, les femmes ont moins fréquemment que les hommes une expérience entrepreneuriale antérieure. Toutes les enquêtes recensent un plus grand nombre de femmes que d'hommes parmi les « primo-créateurs »³⁷.

On note par ailleurs qu'en 2006, 16 % des femmes créatrices étaient inactives avant la création, contre 7 % des hommes. Ces proportions sont plus faibles qu'en 2002. En revanche, la proportion d'anciens chômeurs parmi les créateurs d'entreprises a augmenté, passant de 34 % en 2002 à 40 % en 2006, sans différence marquée entre les hommes et les femmes.

³⁵ *PME/TPE en bref* n° 30, février 2008. Ministère de l'Économie, des finances et de l'emploi.

³⁶ *Nouvelles entreprises, cinq ans après : l'expérience du créateur prime sur le diplôme*. INSEE Première n° 1064, janvier 2006.

³⁷ *La création d'entreprise et les femmes : quel bilan faire en 2007 ?* André Letowski. Observatoire de l'APCE, mars 2007 et enquêtes SINE de l'INSEE

Tableau 11 : Répartition des créateurs selon leur diplôme
et leur situation antérieure

	en %	
	Entreprises créées en 2006	
	Femmes	Hommes
Diplôme		
Aucun diplôme	9,3	14,9
CEP, BEPC, brevet élémentaire, brevet des collèges	7,1	7,7
CAP / BEP	19,1	27,8
Baccalauréat technique ou professionnel, autres brevets	10,1	9,9
Baccalauréat général	9,0	6,4
Diplôme supérieur au baccalauréat	45,4	33,3
Ensemble	100,0	100,0
Situation préalable		
en activité (salarié, indépendant, chef d'entreprise...)	42,1	53,1
au chômage depuis moins d'un an	20,4	21,4
au chômage depuis un an ou plus	21,6	18,4
sans activité professionnelle	15,9	6,8
Ensemble	100,0	100,0

Champ : France métropolitaine et DOM.

Source : INSEE, Enquête SINE 2006. *Regards sur la parité*. Édition 2008.

2. Secteurs d'activité et structure juridique

D'une manière générale, les femmes entreprennent davantage dans les activités tertiaires que les hommes : en 2006, la part des femmes créatrices s'établissait à 59 % dans les domaines de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, 51 % dans les services aux particuliers et 34 % dans le commerce, ainsi que le montre le tableau ci-après.

Parmi les services aux entreprises, on retrouve les femmes essentiellement dans les activités réglementées (juriste, expert-comptable, architecte...) et les activités de consultant. Dans le secteur de la santé, la part des auxiliaires médicaux (infirmières, kinésithérapeutes...) est importante.

Tableau 12 : Créations d'entreprise par secteur d'activité économique, selon le sexe du créateur

Secteurs d'activité	Répartition des entreprises créées en 2006		en %
	Femmes	Hommes	Part des femmes créatrices en 2006
IAA	1,2	1,1	29
Industrie (hors IAA)	4,3	5,2	25
Construction	4,7	30,5	6
Commerce	29,1	23,3	34
Transports	1,3	2,7	16
Activités immobilières	4,4	4,8	27
Services aux entreprises	21,3	20,6	29
Services aux particuliers	20,8	8,1	51
Éducation, santé, action sociale	12,9	3,7	59
Ensemble	100,0	100,0	30

Champ : France métropolitaine et DOM.

Source : INSEE Enquêtes SINE 2006 et 2002.

La répartition par secteur d'activité des femmes dirigeantes d'entreprise dans les PME-TPE reflète ces orientations privilégiées : on compte 38 % de dirigeantes dans les services aux particuliers, 33 % dans le secteur commerce et réparation, mais 24 % dans la construction ou les services aux entreprises³⁸. Ce positionnement sectoriel est sans doute lié aux cursus de formation initiale choisis par les femmes. Sous-représentées dans les filières scientifiques et techniques, elles sont moins nombreuses dans les secteurs où cette formation est requise.

Viviane de Beaufort dans son étude réalisée en 2006 sur « *La création d'entreprise au féminin dans le monde occidental* »³⁹ remarque toutefois que « *d'autres hypothèses peuvent être avancées pour expliquer des positionnements spécifiques et mériteraient des études précises, notamment le fait que les femmes cherchent davantage que les hommes à donner du sens à leur entreprise et le feraient de manière plus sociale* ». En tout état de cause, cette orientation offre de réelles perspectives : le domaine des services aux particuliers est en plein essor et la demande est croissante.

Quant à la structure juridique, **les entreprises créées par les femmes sont principalement des entreprises individuelles** (60 % des créations), alors que les créations de sociétés sont devenues majoritaires pour les hommes (52 %) ⁴⁰.

³⁸ *L'entrepreneuriat féminin dans les PME et TPE françaises*. APCE, 16/11/2007.

³⁹ *La création d'entreprise au féminin dans le monde occidental*. Étude comparative. Viviane de Beaufort. Professeure à l'ESSEC. 2006.

⁴⁰ INSEE. Regards sur la parité, édition 2008.

Par ailleurs, les femmes dirigent bien plus souvent que ces derniers (75 % d'entre elles contre 59 % d'entre eux) des sociétés dont le capital est majoritairement possédé par une famille. Cela tient en partie au fait qu'elles sont à la tête d'entreprises plus petites. Si l'on examine les structures comparées du capital au sein des sociétés selon le sexe du dirigeant⁴¹, la répartition est la suivante :

	Femmes	Hommes
Le dirigeant est personnellement l'actionnaire majoritaire	24 %	30 %
La famille ou le couple du dirigeant est l'actionnaire majoritaire	19 %	12 %
Le dirigeant ou sa famille est actionnaire principal mais non majoritaire	10 %	7 %
Une autre famille est l'actionnaire principal	22 %	10 %
L'actionnaire principal est autre (industrie, finance...)	25 %	41 %

Enfin, les dirigeantes possède le capital aussi souvent que les hommes, mais plus souvent au titre de leur couple ou de leur famille. Parmi les dirigeantes de sociétés, 43 % sont des entrepreneures⁴² et 57 % sont mandatées pour diriger sans être l'actionnaire ou l'associée majoritaire. La proportion d'entrepreneurs parmi les hommes dirigeants de sociétés est comparable (42 %). En revanche, il existe des différences notables entre entrepreneurs et entrepreneures : celles-ci possèdent moins souvent que leurs homologues masculins la majorité du capital à titre personnel.

Ainsi l'entrepreneuriat féminin est un phénomène qui s'observe plus souvent que l'entrepreneuriat masculin dans le cadre du couple et de la famille⁴³.

3. Taille

Le système productif français compte une grande majorité d'entreprises de petite taille : 93 % d'entre elles emploient moins de dix salariés. En outre, 45 % du nombre total des TPE appartiennent au secteur des services, domaine de prédilection des entrepreneures.

Plus de quatre nouvelles entreprises sur cinq ne génèrent qu'un seul emploi, celui de l'entrepreneur. Le nombre de créations d'entreprises sans salarié a progressé de 61 % entre 2002 et 2008, alors que celui des créations avec au moins un salarié n'a augmenté que de 10 %. En outre, 96 % des entreprises individuelles n'ont pas de salarié à la création contre 79 % des sociétés. **La création d'entreprises sans salarié est la plus fréquente dans l'éducation-santé-action sociale (97 % des créations de ce secteur) et l'immobilier (95 %), secteurs où la part des femmes est importante.** Plusieurs facteurs se conjuguent ainsi pour expliquer que les entreprises que dirigent les femmes sont en moyenne significativement plus petites que celles ayant des hommes à leur

⁴¹ *PME/TPE en bref* n  30. Déjà cité.

⁴² On considère comme entrepreneur celui qui dirige et possède la majorité du capital de son entreprise.

⁴³ *PME/TPE en bref* n  30. Déjà cité.

tête⁴⁴. L'enquête réalisée par l'APCE en novembre 2007⁴⁵ confirme cet état de fait :

Effectif de l'entreprise	Dirigée par une femme	Dirigée par un homme
pas de salarié	30 %	70 %
de 1 à 5 salariés	34 %	66 %
de 6 à 19 salariés	29 %	71 %
de 20 à 49 salariés	18 %	82 %
de 50 à 99 salariés	12 %	88 %
de 100 à 249 salariés	11 %	89 %

De plus petite taille, les entreprises dirigées par des femmes contribuent toutefois moins à l'économie : si elles représentent 27 % du total des entreprises, elles n'emploient que 13 % des salariés et ne réalisent que 8 % du chiffre d'affaires total du champ ICS (industrie, commerce, services)⁴⁶.

4. Financement

D'une manière générale, **l'investissement financier des femmes lorsqu'elles créent leur entreprise est moindre que celui des hommes**. Ainsi, 43 % des créatrices démarrent leur activité avec moins de 4 000 euros contre 35 % des créateurs. On verra plus loin que la mise de fonds initiale n'est pas sans conséquence sur la survie de l'entreprise.

Tableau 13 : Répartition des créateurs d'entreprise selon leur investissement financier

en %

Montant	Femmes	Hommes
Moins de 4 000 euros	43,1	34,9
De 4 000 à 8 000 euros	14,6	17,1
De 8 000 à 16 000 euros	15,7	18,3
De 16 000 à 40 000 euros	14,0	15,8
40 000 euros ou plus	12,5	14,0
Ensemble	100,0	100,0

Source : *L'égalité entre les hommes les femmes*. Chiffres-clés 2008. Ministère du Travail.

Par ailleurs, ainsi que le note Viviane de Beaufort dans son étude sur « *La création d'entreprise au féminin dans le monde occidental* »⁴⁷, seules 28 % des créatrices font appel au crédit bancaire et elles attestent rencontrer une plus grande difficulté à y accéder que les hommes. On y reviendra.

⁴⁴ *Croissance plus faible des créations d'entreprises en 2008*. INSEE Première n° 1221, janvier 2009.

⁴⁵ *L'entrepreneuriat féminin dans les PME et TPE françaises*. Étude déjà citée.

⁴⁶ *PME/TPE en bref* n° 30. Déjà cité

⁴⁷ *La création d'entreprise au féminin dans le monde occidental*. Étude déjà citée.

Il convient de souligner cependant que le montant du capital initial dépend du secteur d'activité. En effet, la proportion de créateurs (hommes et femmes) ayant investi au démarrage moins de 4 000 euros est supérieure à une création sur deux dans les services aux entreprises et dans l'éducation-santé-action sociale où les femmes sont très présentes⁴⁸.

Enfin, **la création d'entreprise par ces dernières se situe systématiquement moins dans une logique de développement que pour les hommes.**

5. Pérennité

Trois ans après leur création, plus de deux entreprises sur trois en moyenne sont encore actives avec à leur tête le même dirigeant. Toutefois, **celles créées par des femmes sont un peu moins pérennes (67 %)** que celles initiées par des hommes (70 %). Et à cinq ans, l'écart se creuse : 46 % pour les femmes contre 52 % pour les hommes⁴⁹.

Excepté dans le cas des services aux particuliers où le taux de pérennité est identique, dans les autres secteurs d'activité, l'écart est toujours en faveur des hommes. Il est particulièrement prononcé dans l'industrie et dans la construction, secteurs traditionnellement masculins ; il n'est pas négligeable dans le commerce (61 % pour les femmes contre 66 % pour les hommes).

C'est dans le secteur des services aux particuliers, où elles sont à la tête de la moitié des entreprises créées, que les femmes rencontrent le plus de succès : 59 % des femmes gèrent toujours leur entreprise cinq ans plus tard dans cette activité, contre 54 % pour les hommes.

⁴⁸ *Créer son entreprise : assurer d'abord son propre emploi.* INSEE Première n° 1167, décembre 2007.

⁴⁹ *Nouvelles entreprises, cinq ans après : l'expérience du créateur prime sur le diplôme.* INSEE Première n° 1064. Déjà cité.

Tableau 14 : Créations d'entreprise par secteur d'activité économique, selon le sexe du créateur

en %

Secteurs d'activité	Répartition des entreprises créées en 2006		Part des femmes créatrices en 2006	Taux de pérennité à 3 ans des entreprises créées en 2002	
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
IAA	1,2	1,1	29	63	69
Industrie (hors IAA)	4,3	5,2	25	64	72
Construction	4,7	30,5	6	55	69
Commerce	29,1	23,3	34	61	66
Transports	1,3	2,7	16	79	80
Activités immobilières	4,4	4,8	27	70	73
Services aux entreprises	21,3	20,6	29	69	71
Services aux particuliers	20,8	8,1	51	68	68
Éducation, santé, action sociale	12,9	3,7	59	81	83
Ensemble	100,0	100,0	30	67	70

Champ : France métropolitaine et DOM.

Source : INSEE, enquêtes SINE 2006 et 2002. Regards sur la parité, édition 2008.

La durée de vie des entreprises dépend fortement du secteur auquel elles appartiennent. Dans le secteur du commerce en particulier, fortement exposé à la concurrence, le taux de pérennité est le plus faible, y compris pour les hommes (66 %). Or 29 % des créations réalisées par les femmes ont lieu dans ce secteur.

Par ailleurs, le suivi des enquêtes SINE effectué par l'INSEE montre que l'expérience en termes d'âge ou de parcours professionnel avant la création favorise la pérennité des projets. Si l'âge n'est pas un facteur discriminant entre hommes et femmes (*cf.* plus haut), le cursus antérieur l'est davantage, les postes précédemment occupés par les femmes les préparant la plupart du temps de manière moins opérationnelle à l'entrepreneuriat.

L'importance des moyens financiers investis pour démarrer une entreprise constitue également un facteur de sa pérennité et ce, dans tous les secteurs d'activité. Or, comme on l'a souligné précédemment, les créatrices démarrent un peu plus souvent que les créateurs avec moins de 4 000 euros. Et si près de 70 % des entreprises disposant d'un capital initial d'au moins 80 000 euros sont encore actives cinq ans après, ce n'est le cas que de moins de 50 % de celles qui ont commencé leur activité avec moins de 4 000 euros.

Les femmes sont également proportionnellement plus nombreuses à créer seules leur entreprise (82 % contre 79 % pour les hommes), ces derniers bénéficiant souvent de l'aide de leur conjointe ou d'un membre de leur famille.

Enfin, le profil de l'entreprise a également une influence sur son devenir. Les sociétés survivent mieux que les entreprises individuelles : 59 % des sociétés existent toujours cinq ans après leur création contre 47 % des entreprises individuelles, les femmes créant très majoritairement sous cette forme.

Globalement, il apparaît tout de même qu'à qualité de projet et à profil et âge identique, les femmes réussissent moins bien. Le choix de l'activité, le niveau des moyens investis, le diplôme ou encore l'aide au moment de la création ne suffisent donc pas à expliquer la moindre survie des entreprises créées par les femmes. Des éléments extérieurs à l'entreprise tenant à l'environnement socioculturel, économique, financier ou la compatibilité entre vie familiale et vie professionnelle jouent certainement un rôle à cet égard⁵⁰.

C - AIDES ET SOUTIENS DONT LES CRÉATRICES PEUVENT BÉNÉFICIER

De nombreux acteurs institutionnels mais également associatifs sont mobilisés en faveur de la création d'entreprises. Ils permettent, avec leurs spécificités propres, aux créateurs et aux créatrices de disposer d'un large panel de services allant de l'information au conseil en passant par l'accompagnement et le soutien, notamment financier.

Ne seront évoqués ici que les principaux dispositifs, en particulier ceux dédiés à l'encouragement de l'entrepreneuriat au féminin.

1. Structures d'accompagnement et réseaux

Les chambres consulaires sont bien sûr en première ligne pour accompagner les porteurs de projets, tant au niveau de la création d'entreprise que de son développement, ainsi qu'en matière de transmission/reprise. Elles jouent un rôle déterminant dans la diffusion de l'information juridique, fiscale, sociale et économique et facilitent les démarches administratives des entrepreneurs. Elles les informent en outre sur les possibilités d'aides financières apportées par divers organismes ou collectivités locales.

Parmi les **acteurs-clés**, on peut citer également **France Active** qui fédère un réseau de 40 fonds territoriaux ayant pour mission de favoriser l'insertion par l'économie en apportant aux porteurs de projet un accès au crédit et une expertise. Depuis 2002, l'État a confié à France Active la gestion du Fonds de garantie pour la création, la reprise et le développement d'entreprise à l'initiative des femmes (FGIF cf. ci-dessous).

Le **réseau France Initiative** fédère pour sa part des associations locales couvrant l'ensemble du territoire. Ces plates-formes rassemblent des acteurs publics (collectivités locales en tête) et privés (entreprises et banques), les assemblées consulaires et des experts, mobilisant ainsi des intervenants diversifiés pour offrir aux créateurs d'entreprises un accompagnement de proximité.

⁵⁰ Sources :
Nouvelles entreprises, cinq ans après : l'expérience du créateur prime sur le diplôme. INSEE Première. Déjà cité.
Créations et créateurs d'entreprises. Enquête de 2007 : la génération 2002 cinq ans après. INSEE Enquêtes SINE.

Plusieurs structures ou programmes concernent plus particulièrement l'accompagnement et le soutien de l'entrepreneuriat au féminin.

Le Centre national d'information et de documentation des femmes et des familles (CNIDFF), relais essentiel de l'action des pouvoirs publics en matière d'accès aux droits pour toutes les femmes, fédère un réseau de 120 associations locales dont certaines, parmi leurs nombreuses missions, proposent des entretiens personnalisés avec des spécialistes de la création d'entreprise : présentation des principaux statuts juridiques, montage des dossiers, conseils et assistance lors des différentes étapes du projet.

Le Réseau d'accompagnement des créations et initiatives avec une nouvelle épargne de solidarité (RACINES) s'est axé sur la mise en œuvre de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans la création d'entreprise et a mis en place à cet effet des **clubs locaux d'épargne pour les femmes qui entreprennent (CLEFE)**. Ces clubs, composés de particuliers, mobilisent une épargne spécifiquement réservée, sous forme de prêts, à des femmes créatrices. Racines assure également un accompagnement en aval grâce à un suivi de gestion.

L'Institut de recherche, de formation et de développement (IRFED) a tout d'abord mené des actions dans le domaine de l'éducation et de l'animation rurale en Afrique, puis en Amérique latine et au Liban afin de permettre aux femmes et aux hommes de ces pays de devenir acteurs de leur propre développement. Depuis 1990, **l'IRFED-Europe** a développé un dispositif de formation et d'accompagnement destiné aux femmes immigrées en situation de précarité devant l'emploi, mais porteuses d'un projet de création d'entreprise.

Un certain nombre de structures d'accompagnement sont expressément dédiées à l'encouragement et au soutien des projets de création d'entreprises par les femmes. Ne figurent ci-dessous que quelques exemples illustratifs des différentes modalités de l'appui ainsi apporté.

Le réseau *Femme Business Angels* est un concept original mettant en relation des femmes à forte expérience managériale prêtes à investir à titre personnel dans des projets d'entreprise innovante portés par des femmes, mais aussi par des hommes. Il s'agit en fait d'un tutorat assorti d'un investissement financier. Un comité de sélection étudie la viabilité et le potentiel des projets et décide des dossiers à retenir. Toutefois, en dépit d'un objectif affiché de promotion de l'entrepreneuriat au féminin, les projets soutenus par FBA sont encore majoritairement ceux de créateurs (60 %) plutôt que de créatrices (40 %).

Paris Pionnières est une association ayant pour mission d'aider les femmes à créer leur entreprise. Elle propose d'accompagner la création en passant de l'idée à l'entreprise économiquement viable en deux étapes : la pré-incubation (3 mois pour passer de l'idée au projet) et l'incubation (6 à 12 mois pour passer du projet à l'entreprise économiquement viable). Outre des conseils juridiques, financiers et de ressources humaines, Paris Pionnières propose aussi un hébergement temporaire (bureau, ligne téléphonique, accès

Internet), ainsi que des services très pratiques comme des solutions de gardes d'enfants ou des partenariats avec des services de livraison à domicile.

Action'elles a comme objectif principal de rompre l'isolement des créatrices en les intégrant dans un réseau où elles peuvent partager informations et expériences et bénéficier de conseils personnalisés (formation, tutorat). Action'elles organise notamment des ateliers de formation aux techniques de management.

Dirigeantes réunit des femmes entrepreneures qui cherchent à développer entre elles et autour d'elles des synergies permettant d'augmenter l'efficacité de leurs actions. Les missions de l'association visent tout autant le soutien à la création que la contribution à la pérennisation des entreprises grâce à un partage d'expériences et de pratiques.

Force Femmes pour sa part accompagne et soutient les femmes de plus de 45 ans dans leurs démarches de retour à l'emploi et de création d'entreprises. L'association propose à cet effet entretiens individuels et séances de coaching collectif, assurés par des femmes elles-mêmes chefs d'entreprise qui ont un rôle de mentor.

Un réseau dédié (dénomination en attente), **récemment mis en place au sein de la CGPME**, aide toutes les femmes entrepreneures ou désirant se lancer dans l'entrepreneuriat à trouver les réponses aux questions qu'elles se posent, en particulier dans le contexte actuel difficile, sur la création ou le développement de leur entreprise.

Ce réseau propose aux intéressées un dispositif complet (aides diverses, formations, conseils juridiques, financement...) et offre des possibilités de rencontres permettant échanges d'idées et d'expériences avec des chefs d'entreprises chevronnés, aussi bien sur des questions économiques générales que sur la gestion au quotidien d'une entreprise. Ce réseau déjà décliné dans de nombreux départements recouvre toutes les formes d'activité, y compris les professions libérales.

Certains de ces réseaux sont par ailleurs partenaires du **programme « *Entreprendre au féminin* »** proposé par l'ESSEC à l'initiative de Viviane de Beaufort, professeure de droit communautaire dans cet établissement. Lors de son audition devant la délégation, celle-ci a présenté ce programme qui répond à un besoin d'information et de formation fréquemment exprimé par des femmes porteuses de projets d'entreprise. À cet effet, il intègre tous les éléments fondamentaux de la création et du développement d'une entreprise : aspects juridiques, business plan, réflexion marketing, stratégie... et prévoit un accompagnement et un suivi par les réseaux partenaires, ainsi qu'un soutien financier grâce aux liens privilégiés avec des fonds d'investissement et des établissements bancaires.

2. Aides financières

Plusieurs dispositifs de financement ont été mis en place pour favoriser l'entrepreneuriat. On peut citer notamment :

OSEO, établissement public national qui accompagne les entreprises aux étapes clés de leur développement. Pour encourager la création, OSEO a mis en place les prêts à la création d'entreprise (PCE) d'un montant compris entre 2 000 et 7 000 euros sur une durée de cinq ans, sans caution personnelle. Ces prêts accompagnent nécessairement un financement bancaire à moyen ou long terme au moins égal au double du montant du PCE. Ce prêt peut être garanti par OSEO jusqu'à 70 %.

Le parcours NACRE (Nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise) issu d'une réforme des aides de l'État à la création/reprise d'entreprise, dont l'objectif est de donner aux bénéficiaires les meilleures chances de réussite. Il comprend :

- une aide au montage du projet et au développement par des organismes labellisés et conventionnés par l'État ;
- une aide financière sous forme d'un prêt à taux zéro de 1 000 à 10 000 euros sur cinq ans.

Le FGIF (Fonds de garantie pour la création, la reprise et le développement d'entreprise à l'initiative des femmes) concerne quant à lui spécifiquement les créatrices. Ce dispositif consiste à garantir un prêt (à partir de 5 000 euros) obtenu auprès d'un organisme bancaire, dispensant ainsi les intéressées de fournir une caution. On a vu précédemment que l'une des caractéristiques de la création d'entreprise par les femmes est la relative faiblesse de l'apport financier au démarrage, alors qu'une capitalisation initiale suffisante est un facteur important de pérennité. Faciliter l'accès des femmes au crédit bancaire, mission du FGIF, répond donc à ce besoin de renforcement de l'investissement de départ.

À l'autre bout de la chaîne, l'Association pour le droit à l'initiative économique (ADIE) a permis à de nombreuses femmes de créer leur entreprise grâce au microcrédit. Le rapport d'activité 2008 de l'ADIE fait état de 38 % de femmes (36 % en 2007) qui ont bénéficié d'une aide pour créer une micro-entreprise, essentiellement dans le secteur des services aux particuliers.

On peut également espérer que l'initiative de microfinancement lancée le 2 juillet 2009 par la Commission européenne bénéficiera à due proportion aux femmes. Ce dispositif vise en effet à aider les personnes ayant perdu leur emploi et/ou désireuses de lancer leur activité, mais ne pouvant avoir accès aux aides bancaires traditionnelles. Grâce au fonds dédié, ces personnes pourront obtenir un prêt de 25 000 euros maximum et recevoir de l'assistance en termes de tutorat, de formation et de coaching.

Un certain nombre de femmes sont par ailleurs susceptibles d'opter pour le statut de l'auto-entrepreneur entré en vigueur au 1^{er} janvier 2009, même si les premières estimations publiées par le ministère de l'Économie ne semblent pas modifier la proportion de répartition entre créateurs et créatrices. En effet, fin mars 2009, on dénombrait 120 000 auto-entrepreneurs déclarés, dont 70 % étaient des hommes en moyenne âgés de 40 ans.

Parmi les mesures récentes qui peuvent faciliter l'accès à l'entrepreneuriat, figurent deux dispositions issues ou modifiées par la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008. Le régime de la micro entreprise et le statut de l'auto-entrepreneur.

Ces deux régimes sont fortement liés puisque le régime fiscal et social des micro-entreprises s'applique aux auto-entrepreneurs et que dans les deux cas, l'activité s'exerce sous la forme d'une entreprise individuelle. L'objectif est de simplifier la gestion des entreprises.

Ces régimes sont applicables aux entreprises ayant un chiffre d'affaires maximum de :

- 80 000 euros HT pour une activité de vente de marchandises, d'objets, de fournitures, de denrées à emporter ou à consommer sur place ou une activité de fourniture de logement.
- 32 000 euros HT pour les prestations de services relevant de la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux (BIC) ou des bénéfices non commerciaux (BNC).

L'attrait majeur du régime de l'auto-entrepreneur est sa simplicité d'accès et de gestion. Les formalités de constitution sont allégées ainsi que celles liées à la comptabilité et aux déclarations fiscales et sociales. Il peut également bénéficier d'une franchise de TVA et de l'exonération de taxe professionnelle.

La mesure la plus novatrice de ce dispositif réside dans la possibilité, sous conditions, d'opter pour un paiement libératoire mensuel ou trimestriel de l'impôt sur le revenu et des charges sociales. Le versement libératoire est assis sur le chiffre d'affaires encaissé ou sur les recettes. Ainsi, si aucun encaissement n'est intervenu, il n'est pas nécessaire de déclarer d'impôt sur le revenu ou de charges sociales au titre de la période concernée. Les règlements ne s'effectuent qu'à proportion des rentrées.

Du fait de cette simplicité d'approche, ce régime permet à de nombreux citoyens de tenter l'aventure de l'entrepreneuriat. Il s'agit donc d'un tremplin pour les femmes qui souhaitent créer leur entreprise. Elles ont ainsi la possibilité de tester leur activité pour savoir si elle est viable, avant de se structurer sous la forme d'une société plus classique. En effet, si l'activité doit se développer, il convient d'anticiper le franchissement des seuils définissant l'auto-entrepreneuriat. Par ailleurs, il convient de demeurer vigilant afin de ne pas créer de distorsions de concurrence à l'égard des autres statuts. Nous y reviendrons dans le chapitre IV.

*

* *

Ce panorama, loin d'être exhaustif, illustre la diversité et la multiplicité des aides et soutiens à la création d'entreprises, mais pour les femmes moins impliquées dans les réseaux, l'accès à l'information n'est pas toujours aisé. Cet isolement constitue d'ailleurs une des entraves au développement de l'entrepreneuriat au féminin.

CHAPITRE II

FREINS ET OBSTACLES AU DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRENEURIAT AU FÉMININ

Le baromètre « *Les Français et la création d'entreprise* », publié en janvier 2009 par le réseau CCI-Entreprendre en France⁵¹, révèle que l'envie de créer une entreprise, d'en reprendre une ou de se mettre à son compte est exprimée par 31 % des Français et plus d'un jeune de moins de 35 ans sur deux.

Toutefois, si 34 % des hommes interrogés manifestent un désir de création (et 17 % une volonté de le concrétiser rapidement), seules 27 % des femmes déclarent avoir envie de créer leur entreprise et 11 % de réaliser très vite ce projet. **Le souhait de création a sensiblement progressé depuis deux ans et encore plus chez les femmes que chez les hommes** : le baromètre 2007 faisait état de 15 % de femmes ayant envie d'entreprendre et 6 % dans des délais rapides, les proportions étant respectivement de 28 % et 11 % pour les hommes, mais l'écart se maintient néanmoins, notamment quant au désir de création rapide. Or selon André Letowski de l'APCE, l'expérience montre que plus le délai est long entre l'intention exprimée et la période de création envisagée, moins cette intention se concrétise.

Ces données reflètent ainsi des réticences persistantes chez les femmes qui hésitent à se lancer, y compris chez les plus jeunes. Lors de son audition, Viviane de Beaufort a indiqué que la filière entrepreneuriat de l'ESSEC rencontrait un vif succès : 80 étudiants inscrits (après sélection) par an, dont 55 % de filles. Elle a toutefois ajouté que le franchissement de l'étape supérieure (projet finalisé en incubation) ne concernait que des garçons.

Il convient donc d'identifier les facteurs de blocage dont certains se renforcent d'ailleurs mutuellement. Ils contribuent en effet, de manière plus ou moins insidieuse, au maintien d'un climat qui ne favorise ni la reconnaissance de la légitimité, ni a fortiori l'expansion de l'entrepreneuriat au féminin.

I - ENVIRONNEMENT SOCIO-CULTUREL

A - POIDS DES PRÉJUGÉS, GÉNÉRATEURS D'AUTOCENSURE

Ainsi que le souligne Viviane de Beaufort dans son étude sur « *La création d'entreprise au féminin dans le monde occidental* », concernant l'entrepreneuriat, comme plus généralement la question de l'accès des femmes aux responsabilités, le contexte socioculturel et la manière dont l'égalité des genres est acceptée selon le pays jouent un rôle important. Elle ajoute que le

⁵¹ Baromètre *Les Français et la création d'entreprise*. Janvier 2009. Étude réalisée par l'IFOP pour CCI-Entreprendre en France sur un échantillon représentatif de 957 personnes.

niveau de développement de l'entrepreneuriat au féminin semble être corrélé avec le taux de mixité des instances de pouvoir. **Ainsi, dans les pays où les femmes occupent des postes de dirigeantes dans le monde politique et/ou dans les entreprises, leur envie d'entreprendre serait d'autant plus stimulée.**

À l'inverse, Viviane de Beaufort mentionne plusieurs études⁵² faisant état de l'opinion encore largement répandue selon laquelle l'entrepreneuriat est perçu comme un domaine réservé aux hommes.

« *Tant l'entrepreneuriat lui-même que sa description (qualités managériales, fort engagement, prise de risque, orientation sur les performances et les résultats, indépendance, esprit aventurier et offensif) ne définissent pas cette activité comme féminine* ». Ces préjugés influencent les processus d'acquisition des connaissances, des compétences et des qualifications, lesquelles doivent répondre inconsciemment à des attentes sociétales (cf. B ci-dessous).

Les travaux de la neurobiologiste Catherine Vidal sur les liens entre cerveau, sexe et idéologie ont pourtant démontré l'absence de fondement d'un soi-disant déterminisme biologique entre les sexes. Cependant, dès le plus jeune âge, chacun va inconsciemment être imprégné par un schéma identitaire auquel il doit se conformer pour être accepté et reconnu par le groupe social. Ces attitudes sont tellement intériorisées que nous reproduisons des stéréotypes sans nous en rendre compte. « *Le risque est que ces stéréotypes se confondent avec une acceptation implicite qu'hommes et femmes sont naturellement différents et que finalement l'ordre social ne fait que refléter un ordre biologique* », alors même qu'aucune preuve scientifique ne confirme cette allégation.

Lors de son audition du 24 septembre 2008 devant la délégation, madame Vidal avait ainsi présenté différents tests effectués sur des jeunes enfants des deux sexes confirmant l'influence du contexte socio-éducatif et culturel, nourri par les préjugés, sur les performances des garçons et des filles.

La pesanteur de cet inconscient collectif peut certainement amener un certain nombre de femmes à se détourner des opportunités de l'entrepreneuriat, car elles doutent de leurs capacités en la matière.

Ainsi que le soulignait Nicole Ameline, alors ministre de la Parité, lors du lancement du Label Égalité en 2004, « *les obstacles les plus difficiles à lever sont ceux invisibles de nature psychologique. Une femme aura plus tendance qu'un homme à croire qu'elle n'est pas capable de relever tel ou tel défi* ».

⁵² Études recensées dans le rapport issu d'une conférence de l'OCDE à Istanbul en juin 2004 consacrée à « *L'entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener* ».

On notera en outre que le poids des stéréotypes sexués se reflète dans les difficultés auxquelles sont confrontées les femmes qui lancent ou reprennent des activités dans des secteurs non associés à leur genre. Une étude d'Annie Cornet et Christina Constandinidis de l'École de gestion de l'Université de Liège⁵³ mentionne le cas de plusieurs femmes entrepreneures dans des secteurs majoritairement masculins témoignant que cela n'a pas toujours été facile de trouver leur place et qu'assez systématiquement leurs compétences ont été mises en doute par le personnel, mais aussi et surtout par les clients et par les fournisseurs et partenaires d'affaires. Dans ce cas, le diplôme constitue alors un atout pour asseoir sa crédibilité comme en attestent plusieurs femmes ingénieures.

B - FILIÈRES DE FORMATION INITIALE ET MÉTIERS SEXUÉS

« *Les mécanismes de perpétuation des inégalités sexuées d'orientation scolaire, largement liés aux imaginaires sociaux attachés aux savoirs et aux métiers sont tenaces et on ne voit pas pourquoi la scène scolaire échapperait à ces imaginaires* » souligne Catherine Marry, sociologue au CNRS.

Depuis plus de trois décennies, les filles sont majoritaires en France parmi les bacheliers : 53 % à la session 2007 et 58 % parmi les bacheliers généraux. Même si les contrastes tendent à s'atténuer légèrement ces dernières années, la présence féminine reste très inégale selon les séries.

Dans la voie générale, les filles sont massivement représentées en lettres (près de 81 % des lauréats de la session 2007, soit 3 points de moins que le maximum enregistré en 2002), très majoritaires en série économique et sociale (64 %), mais toujours minoritaires en série scientifique malgré les progrès récents (47 % à la session 2007 soit 5 points de plus qu'au début des années 90).

Dans la voie technologique, les spécialités tertiaires restent le domaine des filles et les spécialités industrielles celui des garçons. Les formations professionnelles menant au CAP et BEP font ressortir les mêmes oppositions. Globalement moins nombreuses que les garçons, les filles sont toujours surreprésentées dans les spécialités tertiaires (71 %), mais largement absentes dans le domaine de la production (13,5 %)⁵⁴.

Dans l'enseignement supérieur, les filles se tournent plus vers l'université que vers des formations sélectives comme les IUT (39 % en 2008) ou les classes préparatoires (43 % en 2008). Au sein de ces dernières, les filières économiques et commerciales comptent toutefois désormais 55 % d'étudiantes. Il faut souligner cette évolution positive car ces formations sont une voie d'accès aux postes de responsabilité dans l'entreprise. Les progrès demeurent en revanche

⁵³ *Entreprendre au féminin : une réalité multiple et des attentes différenciées*. Annie Cornet et Christina Constandinidis. École de gestion de l'Université de Liège, septembre 2007.

⁵⁴ *L'état de l'école* n° 18. Édition 2008. Ministère de l'Éducation nationale.

beaucoup plus lents dans les écoles d'ingénieurs où le taux de féminisation s'établit à 26 % en 2008 (15 % en 1985).

Globalement, et en dépit de signes encore discrets d'évolution, on continue donc de constater un écart entre les capacités scolaires des filles et le sentiment qu'elles ont de leurs compétences. **Le manque de confiance en soi incontestablement plus répandu dans la gent féminine que masculine conduit les filles à se détourner trop souvent de certaines filières d'excellence, notamment les plus favorables à l'insertion professionnelle** (filières scientifiques et techniques porteuses d'emploi, notamment dans la recherche développement).

L'influence des familles est également importante dans les choix opérés. Une enquête réalisée en 2007 par l'IPSOS pour la délégation interministérielle à la famille⁵⁵ met en exergue que pour les parents d'enfants filles et garçons la hiérarchie des critères jugés primordiaux dans le choix d'un métier est similaire pour une fille et pour un garçon, même si les parents (les mères surtout) insistent beaucoup plus sur la souplesse des horaires pour les filles.

Le critère jugé primordial pour les parents, tant pour les filles que pour les garçons, est l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée (critère mentionné à 81 % pour une fille et à 83 % pour un garçon). Cependant, le deuxième critère mis en avant - les possibilités d'évolution - privilégie les garçons (68 %) plutôt que les filles (59 %) et le cinquième critère - souplesse des horaires de travail - est encore plus discriminant puisque les parents interrogés estiment qu'il est important pour les filles (44 %), mais beaucoup moins pour les garçons (19 %).

Si l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est considéré comme essentiel, une moindre possibilité d'évolution professionnelle pour les filles et le bénéfice d'une plus grande souplesse dans leurs horaires de travail font donc l'objet d'une acceptation tacite.

Cette même enquête fait également apparaître que les secteurs mis en avant par les parents continuent de différer selon qu'il s'agit d'une fille ou d'un garçon. Ils privilégient pour les garçons les secteurs de l'énergie et de l'environnement (62 %) et pour les filles celui des technologies de l'information (61 %) et celui des services et des soins à la personne.

L'écart et les différences de hiérarchies sont prononcés pour le secteur de l'industrie mentionné par 36 % des parents pour un garçon et par 20 % seulement d'entre eux pour une fille.

Enfin, le secteur du bâtiment est considéré par les parents comme un quasi monopole masculin, tandis que celui des services à la personne reste *a contrario* associé à des métiers de filles.

⁵⁵ *Les parents face à la représentation sexuée des métiers*. IPSOS/DIF, 26 novembre 2007.

Les choix scolaires et professionnels des jeunes filles demeurent ainsi largement influencés par toutes les représentations véhiculées par la société sur les rôles respectifs des hommes et des femmes. Si l'on y ajoute une image souvent négative dans l'esprit de celles-ci des métiers techniques et industriels, on prend la mesure de la résistance des « bastions » masculins et féminins dans les différents secteurs d'activité. Les données issues des enquêtes emploi de l'INSEE confirment ainsi que la féminisation des effectifs employés en France dans le secteur de la construction est inférieure à 10 %. Cette proportion est également inférieure au seuil de 25 % dans cinq secteurs majoritairement industriels : industrie automobile, biens d'équipement, biens intermédiaires, énergie et transports.

En revanche, la féminisation dépasse 60 % dans les services aux particuliers, en général, 75 % dans l'éducation, la santé et l'action sociale, plus de 90 % dans la catégorie spécifique services et soins à la personne (assistantes maternelles, aides soignantes et aides à domicile). Il n'est donc guère étonnant que lorsqu'elles créent des entreprises, les femmes investissent les secteurs du commerce et des services. Ces choix sont le reflet de leur parcours antérieur de formation initiale et d'acquisition d'expériences professionnelles. Et les spécificités d'accès à la formation continue des femmes par rapport aux hommes ne contribuent pas à les élargir.

C - SPÉCIFICITÉS D'ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE

En 2006, hommes et femmes salariés des secteurs privé et public bénéficient dans les mêmes proportions de la formation continue⁵⁶. Leurs taux d'accès sont de 45 % pour les premiers et de 43 % pour les secondes et, globalement, plus importants dans le secteur public que dans le secteur privé. Toutefois, cette proximité masque des différences selon les catégories socioprofessionnelles. Parmi les cadres, l'écart se creuse : 57 % des femmes cadres se sont formées en 2006 contre 62 % de leurs homologues masculins. Les études de l'APEC montrent en outre que les femmes cadres suivent plus rarement des formations susceptibles de les faire évoluer vers des postes de management : en 2005, 22 % des femmes déclaraient avoir suivi une formation de ce type contre 28 % des hommes⁵⁷.

Les professions intermédiaires constituent la seule catégorie où les femmes se forment plus que les hommes (60 % contre 56 %). Selon le CEREQ, elles y occupent en effet des fonctions plus souvent administratives, notamment dans le secteur public, pour lesquelles les taux d'accès à la formation sont parmi les plus élevés. En revanche, les employées (36 % contre 44 %) et les ouvrières (21 % contre 30 %) accèdent sensiblement moins que leurs homologues masculins à la formation professionnelle.

⁵⁶ *Quand la formation continue - Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés*. CEREQ 2009.

⁵⁷ *Cadres : le temps des femmes*. APEC, mars 2005. Étude déjà citée.

Une partie de ces écarts tient au fait que les ouvrières et employées occupent des postes moins qualifiés et qu'elles sont plus souvent dans le secteur tertiaire où, notamment du fait de la présence d'entreprises plus petites, l'investissement dans la formation mais aussi sa faisabilité sont moins importants que dans l'industrie.

Par ailleurs, le travail à temps partiel qui concerne principalement les femmes (31 % d'entre elles sont dans ce cas contre 6 % des hommes) constitue un frein supplémentaire.

Globalement, les salariés à temps partiel se forment moins que ceux à temps complet (37 % contre 45 %) et le cumul emploi à temps partiel et faible qualification que connaissent de nombreuses femmes réduit encore plus les chances d'accéder à la formation continue.

Dans une précédente communication sur « *Les femmes face au travail à temps partiel* » rapportée par Mme Geneviève Bel, le Conseil économique, social et environnemental avait souligné en outre que les intéressées étaient peu enclines ou se heurtaient à la réticence, voire au refus, de leur conjoint pour suivre des formations se tenant le plus souvent en fin de journée ou le week-end et impliquant une réorganisation de leur vie personnelle. De fait, les contraintes familiales freinent d'autant plus l'accès à la formation des femmes que celles-ci sont peu qualifiées et gèrent plus difficilement d'éventuels ajustements d'emplois du temps liés au suivi d'une formation (modification d'horaires, garde des enfants...).

Par ailleurs, d'après les déclarations des employeurs, le taux d'accès à la formation professionnelle augmente avec la taille de l'entreprise, passant de 13 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés à 58 % pour celles de plus de 2 000 salariés. Ainsi que le montre le tableau ci-dessous, **les femmes accèdent moins à la formation continue que les hommes, excepté dans les entreprises de moins de cinquante salariés où précisément les possibilités sont les plus faibles.**

Tableau 15 : Taux d'accès à la formation continue par sexe et taille d'entreprise en 2006 (en %)

	Taille de l'entreprise (en nombre de salariés)					
	10 à 19	20 à 49	50 à 249	250 à 499	500 à 1999	2000 et plus
Femmes	15,1	21,7	32,4	41,2	46,6	54,1
Hommes	12,3	20,5	35,9	46,2	53,5	60,7

Définition : taux d'accès : nombre de stagiaires/nombre de salariés.

Source : CEREQ, exploitation des déclarations fiscales des employeurs n° 24-83. *L'égalité entre les femmes et les hommes. Chiffres clés 2008*. Ministère du Travail.

Enfin, si la majorité des formations suivies par les hommes comme par les femmes a pour objectif une amélioration des compétences professionnelles en lien direct avec le poste occupé, en revanche celles suivies par les hommes débouchent plus souvent sur une certification. Ainsi, l'étude précitée du CEREQ révèle que 15 % des formations suivies par les femmes au cours des douze mois précédant l'enquête sont diplômantes, certifiantes ou qualifiantes contre 25 % de celles suivies par les hommes. Outre leur impact sur leur progression de carrière, ces différentes caractéristiques induisent aussi une moins bonne préparation des femmes dans la perspective d'une future création d'entreprise. Viviane de Beaufort souligne en outre dans son étude sur « *La création d'entreprise au féminin dans le monde occidental* » qu'en France 68 % des créatrices ne suivent aucune formation préparatoire, notamment en gestion, avant de démarrer leur activité et 48 % ne bénéficient d'aucun accompagnement, l'isolement constituant également un frein supplémentaire au développement de l'entrepreneuriat au féminin.

Si l'on ajoute que ce sont, selon l'association Racines, les femmes dont le niveau de formation initiale est faible qui ont le moins recours aux services de conseil et de suivi (que ce soit avant ou après la création), on imagine aisément les difficultés qu'un certain nombre d'entre elles vont rencontrer.

D - ISOLEMENT ET DÉFICIT DE MODÈLES MANAGÉRIAUX

Ainsi que le souligne le rapport de l'OCDE consacré à l'entrepreneuriat féminin⁵⁸, appartenir à un réseau renforce la confiance en soi, l'accès à des moyens actuels ou futurs sous la forme d'aide matérielle et financière, la transmission d'expériences, le savoir-faire, l'échange d'idées. Or une précédente communication de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes sur « *La place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité* », rapportée en 2007 par Monique Bourven, a fait état de la faible implication des femmes dans les différents réseaux. Non seulement la surreprésentation masculine au sein de ceux-ci est notoire et tend naturellement à une reproduction à l'identique des dirigeants, l'appartenance à un réseau constituant un véritable atout pour une progression de carrière, mais de plus hommes et femmes ont une approche et une utilisation différentes des réseaux.

⁵⁸ *L'entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener*. OCDE. Istanbul, juin 2004. Rapport déjà cité.

Une étude de l'ORSE⁵⁹ a tout d'abord fait le constat que « *les femmes font moins preuve d'enthousiasme que leurs homologues masculins et ont souvent moins de temps à consacrer à des réunions extra-professionnelles souvent tardives* ». De plus, quand elles les fréquentent, elles rechercheraient davantage informations et conseils, alors que leurs homologues masculins les utilisent prioritairement pour nouer des contacts susceptibles d'accélérer leur développement de carrière.

Une évolution semble toutefois en cours, puisque 41 % des diplômées des grandes écoles interrogées dans le cadre d'une étude du réseau GEF⁶⁰ mentionnent et identifient leur peu de participation à différents réseaux comme frein objectif à leur réussite professionnelle. Les intéressées elles-mêmes commencent donc à se convaincre de leur utilité.

Selon Emmanuelle Gagliardi, co-auteure du guide des clubs et réseaux au féminin⁶¹, « *ces réseaux permettent d'abord de s'enrichir de l'expérience des autres, de voir que finalement chacune a connu et surmonté les mêmes embûches, s'est posée les mêmes questions. Ils permettent de bénéficier d'un soutien, proche du coaching, de l'amont d'un projet de création jusqu'à l'aval. Et aussi de s'entourer de partenaires pour déléguer certaines tâches, de trouver des fournisseurs recommandés par les membres du réseau et parfois même de signer avec ses premiers clients* ».

Une récente enquête réalisée par European PWN⁶², premier réseau de femmes cadres supérieures et entrepreneures en Europe, a confirmé que les principales motivations des femmes non salariées (professions libérales, chefs d'entreprises, indépendantes) appartenant à un réseau étaient « *rencontrer de nouvelles personnes* » et « *développer ses activités* » (respectivement 78 % et 74 %), suivies de « *rencontrer des nouveaux clients ou des clients potentiels* » (66 %) et « *pour son développement personnel* » (64 %).

Un avantage supplémentaire non négligeable de ces réseaux est de contribuer à diffuser des modèles variés de femmes dirigeantes dont le déficit constitue aussi un frein. L'étude GEF précédemment citée sur « *L'ambition au féminin* » a en effet révélé que 75 % des femmes diplômées des grandes écoles interrogées déclaraient ne pas avoir de modèles de réussite auxquels elles pouvaient s'identifier et susceptibles de les stimuler.

Accompagnement, solidarité, échanges de bonnes pratiques et valorisation des femmes qui ont créé avec succès leur entreprise sont certainement les moyens les plus efficaces de réduire le phénomène d'autocensure.

⁵⁹ *L'accès des femmes aux postes de décisions dans les entreprises*. ORSE n° 5, février 2004.

⁶⁰ *L'ambition au féminin. Les parcours professionnels des anciennes et diplômées des réseaux GEF* (Grandes écoles au féminin). Février 2005.

⁶¹ *Guide des clubs et réseaux au féminin*. Emmanuelle Gagliardi et Wally Montay. Éditions Le Cherche Midi, 2007.

⁶² *Comment réseautent les femmes*. European professional women's network, 11 décembre 2008.

Viviane de Beaufort, lors de son audition, a d'ailleurs signalé avoir été impressionnée par la dynamique collective dont avait fait preuve la première promotion (2008) du programme d'accompagnement et de soutien à la création « *Entreprendre au féminin* » proposé par l'ESSEC. Les participantes ont ainsi poursuivi et développé d'elles-mêmes des séances de coaching mutuel permettant le maintien des liens et le partage d'expériences et de conseils.

E - ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

L'enquête de l'APCE sur « *L'entrepreneuriat féminin dans les PME et TPE françaises* »⁶³ montre que 70 % des femmes chefs d'entreprises interrogées placent en tête des difficultés rencontrées la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale. Dans ce dernier domaine, **les femmes ont en effet des contraintes comparables à celles des autres femmes et l'autonomie dans l'organisation de leur temps est largement tempérée par un rythme soutenu et une durée de travail bien supérieure à celle de leurs homologues salariées.**

Selon l'association Racines, le rapport au conjoint et aux enfants pèse de plus tout particulièrement en phase de démarrage : moins de temps, moins de disponibilité affective, problèmes financiers, priorités différentes... Le fait de créer une entreprise amène des perturbations au niveau du couple et de la famille et une remise en question de la répartition des rôles traditionnels homme/femme. Un environnement familial et économique dissuasif ou peu coopératif peut ainsi conduire à l'abandon du projet.

Il ressort d'enquêtes successives de l'INED et de l'INSEE que même dans les couples où les deux conjoints travaillent à temps complet, la répartition des tâches est loin d'être égalitaire : on observe seulement que plus le niveau de salaire de la femme est élevé, plus son conjoint coopère, sans pour autant combler l'écart. En 1998, l'INSEE constatait que 80 % du noyau dur des tâches domestiques (vaisselle, courses, ménage, soins matériels aux enfants) était accompli par les femmes. Une étude publiée en mars 2009⁶⁴ par la Caisse nationale d'allocations familiales confirme les données précédentes : les mères d'enfants de moins de 15 ans consacrent en moyenne environ 1 heure 30 par jour au temps parental et les pères 30 minutes, soit trois fois moins. Quant aux autres activités domestiques, les mères en couple y consacrent en moyenne 4 heures par jour contre 2 heures pour les pères. L'institution depuis le 1^{er} janvier 2002 d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs que les deux tiers des pères utilisent désormais ne s'accompagne pas pour l'instant dans la durée d'un changement significatif dans la répartition des tâches domestiques et parentales.

⁶³ *L'entrepreneuriat féminin dans les PME et TPE françaises*. APCE, 16 novembre 2007. Enquête déjà citée.

⁶⁴ *La participation des pères aux soins et à l'éducation des enfants*. Carole Brugeilles-Pascal Sébille. Revue Politiques sociales et familiales, mars 2009.

Les études de la DARES ou conduites dans le cadre du programme européen TIMETIS (2000-2008) ont par ailleurs montré que le temps dégagé par la réduction du temps de travail était largement reporté par les femmes sur les tâches ménagères, alors qu'il se traduit pour les hommes par un gain de temps libre que beaucoup consacrent tout de même à des activités dans la sphère familiale ou avec leurs enfants.

Une prise de conscience de ces inégalités et un désir de rééquilibrage des responsabilités au sein de la famille transparaissent toutefois à travers plusieurs enquêtes réalisées en 2008.

Selon un sondage BVA réalisé pour l'ORSE en octobre 2008⁶⁵, 81 % des Français considèrent que les femmes pourraient plus facilement faire carrière si les hommes s'investissaient davantage dans les activités domestiques et familiales. Cette opinion est plus souvent celle des femmes (83 %) mais aussi de 78 % des hommes, ainsi que de 87 % des 18-24 ans. Et 70 % des personnes interrogées estiment qu'il serait utile pour l'égalité des sexes que l'on voit davantage d'hommes mis en scène dans des activités ménagères et familiales dans les spots publicitaires.

Une étude menée en février 2008 par le Cabinet Équilibres⁶⁶ a montré pour sa part que deux pères managers sur trois âgés de 30 à 40 ans souhaitent mieux concilier vies professionnelle et personnelle et s'impliquer davantage dans l'éducation de leurs enfants. Pour ce faire, ils attendent des actions concrètes de la part des entreprises, un renouveau des pratiques managériales, mais aussi l'assurance que ce choix ne les pénalisera pas dans leur déroulement de carrière.

Les jeunes cadres diplômés de grandes écoles de commerce ou d'ingénieur placent eux aussi et pour plus de 60 % d'entre eux l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en tête de leurs objectifs de carrière⁶⁷.

L'évolution de l'opinion des Français sur l'aménagement du temps de travail des parents pour la garde des enfants figurant dans le tableau ci-dessous est également significative puisque, en 2006, 54 % estiment que les hommes doivent bénéficier d'aménagement du temps de travail au même titre que les femmes (opinion en progression constante depuis 2000), alors que la proportion de ceux qui considèrent que les femmes sont davantage concernées que leurs compagnons par cette question baisse en revanche régulièrement : 45 % en 2006 contre 49 % en 2000.

⁶⁵ *Les femmes et les hommes face à la vie professionnelle et familiale*. Sondage réalisé par BVA pour l'ORSE, octobre 2008.

⁶⁶ *Les pères managers en quête d'équilibre*. Étude réalisée par le Cabinet Équilibres dans le cadre du projet européen Qualitemps co-financé par le Fonds social européen. Février 2008.

⁶⁷ *Classement Universum des employeurs les plus appréciés des professionnels débutants* publié par Le Monde Économie. Octobre 2008.

Tableau 16 : Évolution de l'opinion des Français sur l'aménagement du temps de travail des parents pour la garde des enfants (en %)

	2000	2002	2006
Les hommes doivent bénéficier d'aménagement du temps de travail au même titre que les femmes	48	51	54
Les femmes doivent pouvoir bénéficier d'aménagement du temps de travail plus que les hommes	49	47	45
Ne sait pas	3	2	1
TOTAL	100	100	100

Champ : personnes âgées de 18 ans et plus.

Sources : suivi barométrique de l'opinion des Français à l'égard de la santé, de la protection sociale, de la précarité, de la famille et de la solidarité (IFOP et BVA).

L'égalité entre les femmes et les hommes. Chiffres clés 2008. Ministère du Travail.

Persuadé que la promotion des femmes dans les entreprises passe par celle des hommes dans leur vie familiale, l'ORSE a d'ailleurs intitulé son dernier dossier publié le 8 mars 2009 « *Les hommes sont l'avenir de l'égalité professionnelle* ». Toutefois, pour conforter ce nouvel état d'esprit, ainsi que le souligne la sociologue Dominique Meda : « *on doit néanmoins garder à l'esprit que dans cet ensemble complexe où tout se tient, les comportements des entreprises, les politiques publiques, les arrangements au sein des couples, les représentations sociales, tout compte et que les politiques seront d'autant plus efficaces que les changements concerneront simultanément les différentes sphères* ».

Concernant les entreprises, la question de l'articulation des temps constitue certes un des thèmes inscrits dans la négociation collective, mais les aménagements d'horaires restent rares et ponctuels, alors même que le sondage ORSE/BVA 2008 précité révèle que pour permettre aux parents de mieux concilier travail et vie familiale, les entreprises devraient en priorité privilégier l'aménagement des horaires de travail (61 %), les hommes et les femmes se rejoignant également pour demander à 51 % un changement des mentalités au sein de l'encadrement et de la direction des entreprises.

Quant aux politiques publiques d'accueil de la petite enfance, l'écart demeure important entre les besoins non satisfaits, estimés à environ 350 000 places par la députée Michèle Tabarot, et le rythme actuel de création de 11 000 places de crèches par an et de 35 000 nouveaux agréments d'assistantes maternelles⁶⁸.

⁶⁸ *Rapport sur le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance.* Mission confiée par le Premier ministre à Michèle Tabarot, députée des Alpes maritimes. Juillet 2008.

Permettre aux deux parents de s'investir également dans le travail et la gestion de la parentalité, développer et diversifier l'offre d'accueil de la petite enfance demeurent ainsi des conditions impératives pour favoriser l'investissement professionnel des femmes, et notamment l'une de ses facettes particulièrement exigeante en temps et en disponibilité : la création d'entreprise et l'entrepreneuriat au féminin.

II - ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET FINANCIER

D'une manière générale, les freins, réels ou supposés, relatifs à l'accès à l'emprunt ou aux moyens financiers nécessaires à la création d'une entreprise sont davantage cités par les femmes que par les hommes. Il semble bien de fait que le secteur bancaire demeure particulièrement frileux vis-à-vis des TPE et a fortiori lorsqu'elles sont dirigées par des femmes. Cela pourrait expliquer que seules 28 % des créatrices fassent appel au crédit bancaire⁶⁹.

Les femmes qui évitent de rechercher un apport financier extérieur ont à cœur de préserver la sécurité du patrimoine familial et sont en outre dissuadées d'emprunter du fait de niveaux de garanties et de caution élevés : la caution du conjoint est souvent demandée pour les femmes et les taux d'intérêts sont proportionnellement très élevés sur de petits montants.

Au final, *« pour une femme entrepreneure qui manque d'expérience en management, a eu des responsabilités financières limitées et souhaite agir dans un secteur d'activité banal, la tâche de convaincre un banquier de prêter les fonds nécessaires à la création n'est pas des plus faciles ».*

Ce constat effectué il y a quelques années par Bertrand Duchéneaut et Muriel Orhan⁷⁰ selon lequel les femmes qui décident de chercher un financement extérieur se heurtent à des obstacles plus sérieux que les hommes en raison de leur manque de crédibilité, du type et de la taille relativement petite de leur entreprise et de leur déficit d'expérience dans les négociations avec les bailleurs de fonds, semble encore largement vérifié.

Le choix de l'activité, l'envergure financière et le rythme de développement de leur entreprise peuvent constituer d'ailleurs aussi pour de nombreuses créatrices un moyen de contourner des difficultés qu'elles pressentent. On a vu dans le chapitre I que beaucoup démarrent avec des moyens sensiblement inférieurs à ceux des hommes. Cette insuffisance de fonds propres peut être à terme un facteur de fragilité affectant la pérennité de l'entreprise. L'association Racines relève également que l'exemple le plus parlant est l'attitude des femmes devant la dette. Lorsqu'un emprunt a été obtenu, elles n'ont qu'un désir : le rembourser au plus vite. Le fait qu'elles gèrent leur entreprise à court terme, qu'elles règlent très rapidement leurs fournisseurs (alors

⁶⁹ Taux cité par Hervé Novelli au colloque sur l'entrepreneuriat féminin organisé le 11 mars 2008 par l'association Paris Pionnières.

⁷⁰ *Les femmes entrepreneurs en France*. Bertrand Duchéneaut et Muriel Orhan. Éditions Seli Arslan, 2000.

qu'elles accordent des délais de paiement à leurs clients pour ne pas les perdre) provoque un décalage financier générateur de difficultés.

En outre, **les femmes privilégient des secteurs** (commerce, services et soins aux personnes) **soumis à une forte concurrence, que les établissements financiers connaissent mal ou jugent présenter de faibles garanties et peu susceptibles de dégager des profits.**

Il est vrai que les femmes s'engagent plus difficilement que leurs homologues masculins dans des stratégies de croissance de leur entreprise. Viviane de Beaufort a signalé cet état d'esprit lors de son audition : « *Une femme qui crée son entreprise, c'est "son bébé". On a repéré qu'elle a plus de mal qu'un homme à la vendre, à ouvrir son capital ou à aller chercher, dans le cadre d'un duo, les compétences managériales ou gestionnaires qu'elle n'aurait pas pour se donner les moyens de développer son entreprise. Souvent, elle va faire le choix de rester petite parce qu'elle maîtrise* ».

Les femmes demeurent ainsi dans l'ensemble moins tentées d'emblée par la croissance de leur entreprise, soit par motivation personnelle en accord avec leur rythme de vie, soit parce que les difficultés rencontrées sont plus aigües ou jugées telles. Pour autant, le désir de réussir les anime aussi bien que les hommes, mais elles auront davantage tendance qu'eux à envisager un développement mesuré pour garder le contrôle de la situation et afin que l'entreprise n'empiète pas trop sur leurs autres centres d'intérêts.

Par ailleurs, des actions de soutien financier à l'entrepreneuriat féminin apportant des garanties aux prêts souscrits par des femmes ont certes été mises en œuvre depuis une dizaine d'années (notamment le FGIF évoqué dans le chapitre I) ou des prêts à la création d'entreprises facilitant l'installation des nouveaux entrepreneurs (trésorerie de départ, frais commerciaux, publicité...) et s'adressant en particulier aux porteurs de petits projets (inférieurs à 45 000 euros), donc à priori ceux des femmes, mais ces initiatives sont souvent mal connues des bénéficiaires potentielles. Les partenariats avec les banques, y compris en termes de sensibilisation aux spécificités de l'entrepreneuriat féminin et à la prévention d'éventuelles discriminations, restent également trop limités, notamment au niveau régional.

Enfin, pour toutes les entreprises, la troisième année apparaît souvent comme l'année clé, l'accompagnement et le soutien qui ont marqué la phase de démarrage ont tendance à s'affaiblir au moment où les charges sociales et fiscales s'alourdissent et peuvent obérer le financement d'un développement. C'est donc aussi dans la durée que les réseaux doivent apporter à leurs adhérentes informations et formations afin de réduire l'écart de pérennité constaté entre les entreprises créées par des femmes et celles fondées par des hommes (3 % à trois ans et 6 % à cinq ans en moyenne en 2007).

Toutefois, malgré les difficultés rencontrées, la récente enquête de l'APCE⁷¹ a révélé que 84 % des femmes entrepreneures interrogées se déclaraient satisfaites d'avoir fait le choix de diriger une entreprise et que 75 % se relanceraient dans l'aventure si c'était à refaire.

Avant d'envisager les évolutions nécessaires pour stimuler et conforter cette envie d'entreprendre des femmes, il est intéressant de présenter les différentes politiques mises en œuvre par un certain nombre de pays européens et étrangers.

⁷¹ *L'entrepreneuriat féminin dans les PME et TPE françaises*. APCE, 16 novembre 2007. Étude déjà citée.

CHAPITRE III

LES POLITIQUES MISES EN ŒUVRE DANS LES PAYS EUROPÉENS ET ÉTRANGERS

Depuis quelques années, de nombreux pays ont pris conscience de l'enjeu de l'entrepreneuriat au féminin et ont mis en œuvre des actions visant d'une part, à mieux le connaître et d'autre part, à le favoriser.

I - DEUX PAYS ÉTRANGERS PRÉCURSEURS

Pour les pays étrangers, il ne sera retenu que deux pays, les États-Unis qui ont été précurseurs en la matière et le Canada. Ils ont servi d'exemple pour un grand nombre de mesures mises en œuvre dans différents pays, notamment à des degrés divers, au sein des 27 États membres de l'Union européenne.

Des études comparatives ont été réalisées en particulier par l'Observatoire Fiducial de l'entrepreneuriat féminin en janvier 2006, par le WES (Réseau européen de promotion de l'entrepreneuriat féminin) successivement en 2004, 2006 et 2007 et enfin par l'APCE qui a dressé en 2007 un panorama de l'entrepreneuriat féminin dans différents pays industrialisés.

Les comparaisons chiffrées des données des divers pays sont difficiles, car les sources d'informations sont nombreuses et le périmètre de calcul des stocks d'entreprises varie d'un pays à l'autre. Quelques statistiques seront néanmoins présentées, mais ce sont surtout les « bonnes pratiques » de chaque pays qui seront mentionnées.

A - LES ÉTATS-UNIS

Les États-Unis ont pris conscience de cet enjeu dès les années 1970. Ils avaient alors une situation quasiment équivalente à celle de la France actuellement. Une étude avait montré que les entrepreneures faisaient l'objet de discrimination dans l'obtention de financements et sur les taux de crédits.

À partir de là, une politique adaptée a été mise en place pour favoriser l'entrepreneuriat féminin, illustrée par différentes initiatives :

- un programme de recensement statistique prenant en compte le genre de l'entrepreneur dès 1972 ;
- la création d'un groupe de travail interministériel, suivie de la publication d'un rapport sur les difficultés rencontrées par les femmes en 1974 ;
- la promulgation, en 1974, d'une loi « *The Equal Credit Opportunity Act* » interdisant la discrimination sur la base du genre dans les attributions de crédits par les banques ;

- la création, en 1975, à l'initiative de quelques femmes entrepreneures de la « *National association of women business owners* » (NAWBO) qui fait aujourd'hui partie du réseau mondial des Femmes chefs d'entreprises (FCEM) ;

Ces mouvements convergents conduisirent le Président Carter à émettre en 1979 un « *Executive order* » définissant une politique nationale et un programme en faveur de l'entrepreneuriat féminin. Celui-ci souligne que des actions positives (affirmative actions) doivent être prises pour atteindre cet objectif. À cet effet, la « *Small business administration* » (SBA), créée en 1953 et dont le but était de favoriser l'égalité des chances entre petites et grandes entreprises, s'est dotée d'une section spéciale dédiée aux entrepreneures et dénommée « *Office of women's business ownership* » (OWBO). L'OWBO a notamment développé un réseau de plus de 200 centres locaux pour l'entrepreneuriat féminin.

Cette panoplie incitative a été complétée par la création en 1989 d'un Centre de recherche sur l'entrepreneuriat au féminin « *Center for women's business research* ». Cet organisme a joué un rôle important pour améliorer la connaissance et la reconnaissance des femmes qui entreprennent. Il travaille en étroite collaboration avec la SBA et les organismes fédéraux de statistiques et il est parrainé par plusieurs grandes entreprises de divers secteurs (banques, informatique, etc.).

Il existe également aux États-Unis un dispositif d'accompagnement des entrepreneurs par des centres cofinancés par les États et la SBA et employant des consultants ayant une formation solide en management ou ayant déjà créé leur propre entreprise. Ainsi que l'a souligné Viviane de Beaufort dans son étude précédemment citée, **pratiquement tous ces centres travaillent en partenariat étroit avec des universités, permettant ainsi de sensibiliser les étudiants à l'entrepreneuriat.**

On notera que les efforts conjugués des mesures spécifiques concernant les entrepreneures et les petites entreprises ont doublement favorisé les femmes. En tout état de cause, cette politique volontariste a porté ses fruits puisque le taux d'entrepreneuriat féminin aux États-Unis s'élevait en 2004 à 48 %.

L'observatoire Fiducial de l'entrepreneuriat féminin, dans son dernier rapport consacré au sujet en janvier 2006, dont un développement important concerne la politique américaine, fait toutefois état de la persistance d'un certain nombre d'obstacles :

- problèmes de financement ;
- problèmes de reconnaissance : sentiment de ne pas être prise au sérieux dans le monde des affaires ;
- problèmes de l'accès aux marchés.

En revanche, les femmes entrepreneures, tout en conservant une forte position dans le secteur des services, investissent maintenant d'autres secteurs moins traditionnels tels que la construction ou l'industrie. Et les réseaux d'affaires de l'entrepreneuriat féminin se développent de plus en plus largement.

B - LE CANADA

Le Canada figure aussi parmi les pays où le niveau de l'entrepreneuriat féminin est élevé, l'exemple de son voisin américain ayant certainement eu un effet incitateur.

Les données relatives aux femmes entrepreneures ne sont pas recueillies directement, faute de distinction par le genre dans les statistiques d'entreprises. Les travailleuses indépendantes sont en revanche recensées dans la population active.

Selon une étude de 2002 mentionnée par l'APCE lors de la conférence de presse du 16 novembre 2007 consacrée à l'entrepreneuriat au féminin, 47 % des PME canadiennes ont au moins une participation féminine. Parmi ces entreprises, 39 % appartenaient à parts égales à des hommes et à des femmes, 38 % étaient détenues majoritairement par des femmes et les autres détenues majoritairement par des hommes.

Le soutien des banques canadiennes pour le développement de l'entrepreneuriat féminin mérite d'être souligné. Le rapport de l'Observatoire Fiducial de janvier 2006 cite notamment :

- la Banque de développement du Canada qui propose des financements spécifiques pour l'entrepreneuriat féminin et a contribué à la réalisation d'un rapport (mai 2004) préparé par la Fondation canadienne pour les femmes entrepreneures recensant les meilleures pratiques mises en œuvre ;
- la Banque royale du Canada qui, outre des financements réservés, a créé une section entièrement dédiée aux femmes chefs d'entreprise.

Enfin, selon une étude de l'Institut de la PME de Montréal, les entreprises détenues ou dirigées par des femmes sont tout aussi rentables, saines et durables que les autres. Déjà, en 1994, elles avaient un taux de croissance deux fois plus élevé et un taux de création d'emplois quatre fois plus élevé que l'ensemble des entreprises canadiennes.

II - DANS LES PAYS EUROPÉENS, DES EFFORTS ONT AUSSI ÉTÉ ENTREPRIS

Lors de l'étude par pays présentée ci-dessous, « EQUAL » est souvent cité. C'est un dispositif créé par le Fonds social européen pour lutter contre toute forme de discriminations et d'inégalités dans le monde du travail et de l'emploi en Europe, y compris celles fondées sur le genre. Débuté en 2000, le programme s'est achevé le 31 décembre 2006. 3 milliards d'euros ont été alloués à EQUAL. Il a soutenu des associations professionnelles, des établissements de formation continue, des organisations d'employeurs et de salariés pour mettre en œuvre des programmes de formation destinés aux femmes dans des métiers non traditionnels et pour aider les entreprises, en particulier les PME, à supprimer les obstacles qui peuvent ralentir la participation des femmes. En France, plusieurs actions en faveur de l'entrepreneuriat féminin ont été menées dans le cadre du programme EQUAL, notamment dans la région Bretagne. Les missions de l'ancienne initiative communautaire EQUAL ont été intégrées aux objectifs généraux du FSE pour la nouvelle période de programmation 2007-2013. Il incombe donc aux États membres de poursuivre dans les programmes du FSE, le type de coopérations et d'innovations qui avaient été soutenues avec succès par EQUAL.

Les anciens domaines d'intervention du programme EQUAL sont d'ailleurs repris dans un article qui précise le champ d'application du FSE :

« L'intégration et des actions spécifiques pour améliorer l'accès à l'emploi et accroître la participation durable et la progression des femmes dans l'emploi, pour réduire la ségrégation fondée sur le sexe sur le marché du travail, notamment en s'attaquant aux causes, directes et indirectes, des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ».

Les rapports d'activité 2006 et 2007 du WES « Réseau européen de promotion de l'entrepreneuriat féminin » constituent la source principale des données présentées ci-dessous. Le WES est un réseau qui a été créé et lancé en Suède par le commissaire Liikanen en juin 2000. Son but est de créer un climat propice à l'augmentation du nombre de femmes entrepreneures et à la croissance de leurs entreprises.

Pour chacun des pays, le taux d'emploi féminin (source : Eurostat, 2008) est indiqué. Rappelons que la moyenne du taux d'emploi des femmes dans les 27 pays membres de l'Union européenne est de 58,3 %. En France, en 2008, il s'établit à 60 %.

En **Allemagne**, le taux d'emploi des femmes est de 64 %. Selon le Mikrozensus en 2007, les femmes représentaient 31 % des entrepreneurs. C'est un taux en progression. Depuis 2004, le ministère fédéral de l'éducation et de la recherche (BMBF) a lancé un programme d'action pour la promotion de l'esprit d'entreprise féminin qui s'appelle le für Gründerinnen. Le gouvernement veut promouvoir l'entrepreneuriat au féminin et pousse les femmes à créer leur

entreprise. En Allemagne, les entrepreneurs ont accès à plusieurs programmes d'aides financières : pour les personnes sans emploi, pour les démarrages de sociétés de haute technologie... Ces programmes ne sont pas spécifiques pour les femmes.

L'un des points forts de la politique allemande réside dans l'accompagnement systématique de toutes les aides au financement par un suivi sur toute la durée du prêt (appel à des réseaux de conseillers indépendants) inscrivant donc tout projet dans la durée et réduisant nettement les taux de défaillance⁷².

Par ailleurs, une agence fédérale pour les femmes créatrices d'entreprise (BGA) a été créée en 2003 avec le soutien du FSE. Il s'agit d'une plate-forme fournissant des informations à toutes les étapes du processus de création : assistance, conseils et formations, ainsi qu'opérations de communication sur l'entrepreneuriat (presse et salons).

Comme en France, l'Allemagne a besoin des femmes pour assurer la reprise des entreprises. La BGA a lancé à cet effet plusieurs programmes « la succession aux femmes », « le pouvoir aux femmes entrepreneures ». Ces programmes sont notamment axés sur le développement des technologies, domaine encore peu accessible aux femmes. Une agence nationale pour les start-up féminines qui a établi un annuaire des réseaux de tout le pays afin d'en faciliter l'accès aux femmes⁷³ et une agence nationale pour la création d'entreprises féminines, placée sous la tutelle de trois ministères différents (éducation et recherche, famille et femmes, économie et technologie) complètent le dispositif d'accompagnement et de soutien.

En Autriche, le taux d'emploi féminin est de 64,4 %. Environ 31,8% des entreprises étaient dirigées par des femmes en 2006, 32,5 % en 2007, avec un taux croissant pour les créations qui sont souvent la solution pour les femmes en charge de famille ou pour celles qui habitent des zones rurales. Ces emplois indépendants profitent du dispositif EQUAL.

Le réseau des femmes d'Eurochambres a créé le projet « CHASE » (*Chambers against Stereotypes in Employment*), programme contre les stéréotypes dans l'emploi en 2004.

En 2007, l'Autriche participe au projet « *Women on board of Local Development* » qui veut faire progresser la représentation des femmes dans les Conseils des différentes chambres avec, comme but à long terme, de sensibiliser à l'entrepreneuriat féminin.

⁷² *La création d'entreprise au féminin dans le monde occidental*. Viviane de Beaufort. Étude déjà citée.

⁷³ 310 sur le site Web www.gruenderinnenagentur.de > Vernetzung > Netzwerke.

En outre, la création au sein de la chambre de commerce d'une unité « *Les femmes dans le monde des affaires* » permet notamment aux femmes dirigeant une très petite entreprise de bénéficier d'une remplaçante qualifiée en cas d'accident ou de grossesse.

Il existe par ailleurs une publication trimestrielle « *Unternehmerin* », à l'usage des femmes entrepreneures, des programmes de séminaires destinés aux femmes du monde des affaires, ainsi que des manifestations spécifiques, telles que les « *Ladies Lounges* » (salons de femmes). Pour les petites entreprises féminines, une formation spéciale a été mise en place, comportant une préparation de business plan, des conseils sur les stratégies de marketing et ventes, ainsi qu'une information sur les réseaux et les modalités de conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

En **Belgique**, l'entrepreneuriat reste dominé par les hommes, les obstacles rencontrés par les femmes étant ceux observés dans beaucoup d'autres pays européens (économiques et financiers, taux de chômage supérieur chez les femmes - 14,7 % contre 10 % -, manque d'information, peu d'affiliation à des réseaux et mentalités à faire évoluer). Le taux d'emploi des femmes est de 55,3 %.

En 2004, un projet spécifique « *Affaires de femmes* » a été mis en place. Cette initiative, financée au niveau européen par le FSE, a pour objectif l'offre de programmes de microcrédit et d'accompagnement financier de femmes entrepreneures.

Par ailleurs, une grande partie des actions des programmes Diane 1, 2 et 3 créés en 2002 par Annie Cornet, de l'École d'administration des affaires de l'Université de Liège (dans le cadre du projet européen EQUAL) se concentre sur l'entrepreneuriat au féminin.

Parmi les actions mises en place, on peut citer :

- promotion de l'égalité hommes/femmes ;
- création d'un réseau « *business* » réservé aux femmes, en phase de création, ou de développement de leur entreprise, (rencontres mensuelles) ;
- création d'un site Internet avec un forum de discussion ;
- amélioration de la vie des femmes, créatrices ou futures créatrices d'entreprise ;
- veille de l'image des femmes entrepreneures dans les médias, journaux ou émission de télévision ;
- mise en place de formations adaptées aux besoins des femmes en phase de création d'entreprise ;
- formations à distance permettant de mieux concilier vie privée-vie professionnelle ;

- programme de mentorat sous forme de sessions qui s'étendent sur une période d'un an, avec un suivi régulier ;
- semaine de la femme chef d'entreprise.

En **Bulgarie**, alors que le taux d'emploi féminin n'est que de 51,7 %, les femmes entrepreneures sont à la tête d'environ un tiers des entreprises, soit près de 40% en tenant compte des travailleurs indépendants. Leurs entreprises restent de petite taille : 82 % ont moins de 10 salariés et elles se concentrent dans les services.

Il existe peu de programmes spécifiques pour les femmes qui bénéficient toutefois de certaines dispositions au titre de leur appartenance à des « *groupes vulnérables* » :

- des « *formations à l'esprit d'entreprise* » ont ainsi été mises en place afin de donner une qualification aux femmes demandeurs d'emploi, pour démarrer une activité ;
- des formations débouchant sur un diplôme d'« *économiste manager* » sont organisées à l'intention des sans emploi dans six villes bulgares, via les programmes spécialisés en entrepreneuriat et gestion de la Chambre de commerce et d'industrie bulgare. En 2006, sur les 77 personnes sans emploi formées dans le cadre du projet, 66 étaient des femmes »⁷⁴.

Par ailleurs, l'accès aux crédits est facilité par le ministère de l'Économie et de l'Énergie qui met en place des aides globales et ciblées pour accompagner les projets de créations compétitifs. Plus de 40 % des aides ont été attribuées à des femmes.

Parmi les autres mesures de soutien à l'emploi et/ou l'entrepreneuriat orientées vers les femmes, on peut citer :

- des programmes d'information sur les dispositifs de financement assurés par la BCCI (Chambre de commerce et d'industrie bulgare) ;
- afin d'encourager l'entrepreneuriat au féminin, un hebdomadaire « *Nous les femmes* » organise une cérémonie honorant « *la femme d'affaire de l'année* ». L'agence bulgare de promotion des PME y est associée. Au cours des dernières années, la compétition se déroulait sous le patronage de la « *Première dame* » de Bulgarie. C'est un événement social prestigieux avec une couverture médiatique large ;
- des « *centres familiaux pour les enfants* » ont été créés afin d'encourager les femmes entrepreneures en leur permettant de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle. Ce programme est financé par le budget de l'État de Bulgarie et mis en place par l'Agence pour l'emploi. S'y ajoute un programme national « *appui maternité* » renforçant les dispositifs de garde pour les jeunes enfants.

⁷⁴ Réseau européen de promotion de l'entrepreneuriat féminin (WES). *Rapport d'activité 2006*.

À **Chypre**, le taux d'emploi des femmes est de 62,4 %. Dans l'objectif de renforcer l'entrepreneuriat au féminin, le gouvernement a mis en place dès 2002 un « *programme de mise en valeur de l'esprit d'entreprise chez les femmes* ». Celui-ci est très cadré puisqu'il s'adresse à des femmes âgées de 18 à 55 ans souhaitant s'engager dans des secteurs comme l'industrie manufacturière, le commerce, les services ou le tourisme.

Les aides s'adressent à des candidates n'ayant pas eu d'expérience comme chef d'entreprise dans les douze mois précédant le dépôt de leur dossier. Elles doivent fournir 75% du capital de l'entreprise et leurs salariés doivent être actionnaires et suivre un programme de formation ou de mise à niveau organisé et subventionné en totalité par le gouvernement jusqu'en 2006. Pour la période 2007-2013, ces programmes seront cofinancés avec le FSE.

Au **Danemark**, 25% des entrepreneurs sont des femmes. Le système développé de garde des enfants dans ce pays favorise un taux d'emploi des femmes élevé (73,2 %, le plus fort des pays de l'Union européenne), mais celles-ci privilégient toutefois le salariat.

Le gouvernement danois a mis en place plusieurs projets au niveau national pour promouvoir l'entrepreneuriat, mais pas spécifiquement à l'intention des femmes qui ne sont d'ailleurs pas demandeuses. Il existe toutefois quelques programmes au niveau local.

L'**Espagne** affiche un taux d'emploi féminin de 54,7 % et compte près de 33% de femmes entrepreneures selon l'enquête de population active de l'Institut national de statistique ; elles gèrent en majorité des micro-entreprises, principalement dans les services et le commerce.

L'État s'est efforcé au cours des dernières années de réduire les formalités et d'alléger les démarches administratives préalables à la création d'entreprise. Les aides ont par ailleurs été décentralisées.

Un certain nombre de mesures ont été mises en œuvre par *l'Instituto de la Mujer*, créé en 1997 et très actif, afin de promouvoir l'entrepreneuriat au féminin :

- unités d'information et de conseils préalables à la création installées dans 55 chambres de commerce. En 2008, 13 829 femmes ont bénéficié de ces services et 1992 entreprises ont été créées ;
- soutien financier : « *L'entreprise au féminin* » est un programme ciblé sur l'insertion professionnelle des femmes en difficulté (immigrées, chômeuses de plus de 45 ans, chefs de famille monoparentale) ;

- actions de formation à la création, au développement, et à la consolidation des entreprises. « *En 2006, deux programmes de formation ont été institués à l'intention des femmes d'affaires qui souhaitent consolider leur entreprise, en améliorer la rentabilité ou envisager des alternatives de croissance. Les programmes s'adressaient également aux femmes d'affaires ayant un solide projet d'entreprise* »⁷⁵ ;
- portail Internet : dédié aux femmes d'affaires afin qu'elles puissent communiquer entre elles, consulter en ligne pour toute question liée à la gestion ou participer à une « *classe virtuelle* » leur permettant de suivre des cours de logistique, marketing ou comptabilité ;
- tutorat : « *L'objectif était de consolider la position et la compétitivité des entreprises en éliminant les risques financiers, en particulier pendant la phase initiale de l'activité. Les femmes entrepreneures bénéficient d'un tutorat à domicile suivant un calendrier compatible avec leur activité. Le contenu du tutorat est adapté en fonction de leurs besoins spécifiques et chaque femme d'affaires reçoit un plan de développement d'entreprise au terme de son accompagnement* »⁷⁶ ;
- médias : des femmes chefs d'entreprises parlent de leurs expériences professionnelles dans des émissions télévisées.

En **Estonie**, le taux d'emploi féminin est de 65,9 %. Près de 35 % de l'ensemble des entrepreneurs sont des femmes, mais ce pourcentage devrait augmenter rapidement, car les femmes pouvant potentiellement créer leur entreprise sont nombreuses. Il n'existe pas beaucoup de statistiques sexuées sur les entrepreneurs.

Ce pays n'a pas encore mis en place de programmes spécifiques pour les femmes.

Pour tous les créateurs, il existe un plan d'aide au démarrage mais, depuis 2007, un site Internet (AKTIVA) met en avant l'entrepreneuriat au féminin et déploie information et communication auprès des TPE/PME.

Des associations sont également impliquées, par exemple :

- « FEM » dont le premier partenaire en Estonie a été l'organisation à but non-lucratif « ETNA » qui a mis en place un programme d'assistance pour les femmes entrepreneures en milieu rural ;
- l'office estonien du travail propose par ailleurs aux femmes (et aux jeunes mères) des formations et un suivi jusqu'à l'aboutissement de leur projet.

⁷⁵ Réseau européen de promotion de l'entrepreneuriat féminin (WES). *Rapport d'activité 2006*.

⁷⁶ Réseau européen de promotion de l'entrepreneuriat féminin (WES). *Rapport d'activité 2006*.

En **Finlande**, le taux d'emploi féminin s'élève à 68,5 %. La culture entrepreneuriale demeure limitée et le pays cherchant à diversifier son économie, les efforts en matière de financement public à la création d'entreprises se sont axés sur les entreprises innovantes. À la fin de l'année 2006, la Finlande comptait 73 000 femmes chefs d'entreprise, soit 31,80 % des entrepreneurs. Les dirigeantes d'entreprises finlandaises exercent principalement dans les services (63 %) et dans le commerce (22 %).

La Finlande a mis en place, dès 1997, des micro crédits (LOAN) pour les femmes entrepreneures. Les prêts de 3 000 à 35 000 euros sont réservés à celles employant cinq salariés au plus. Ces prêts peuvent servir à la création, au développement ou à l'investissement.

Dès 1987, un programme de formation a été développé pour les femmes cadres afin de les préparer à l'entrepreneuriat. En 2005, la création d'un fonds de capital-risque a ciblé les start-up technologiques (NTNE) et les entreprises innovantes dans le secteur des services.

Deux dispositifs répondent par ailleurs plus particulièrement aux besoins des femmes :

« *Remplaçants pour les indépendants* » est un projet financé par EQUAL avec le concours du Centre pour l'emploi et le développement. Il a pour objectif d'améliorer le bien-être des entrepreneurs sur le lieu de travail, de promouvoir l'entrepreneuriat et d'accroître l'emploi en développant de nouveaux modèles qui répondent aux besoins de la vie active. Il vise également à accroître l'intérêt des jeunes femmes pour les carrières indépendantes en les aidant à concilier vie professionnelle et vie familiale. Un registre Internet a été créé en 2006 dans le cadre du projet, en vue de faciliter la communication⁷⁷.

EQUAL a aussi financé un projet visant à encourager la création d'entreprises par les femmes dans le domaine du transport et de la logistique (*Nais Way*). Il permet notamment aux dirigeantes et à celles qui vont le devenir de développer leurs compétences et de créer des réseaux.

Le rapport d'activité 2006 du réseau WES fait également état d'actions de tutorat de groupe mises en places par l'Agence des entreprises dirigées par des femmes, ainsi que de la création en 2006 d'un portail Internet proposant près de 200 services : formation, conseil, financement, etc.

En **Grèce**, le taux d'emploi des femmes est faible : 47,9 %. Le Secrétariat général à l'égalité des sexes encourage le développement de l'entrepreneuriat au féminin. Les femmes créatrices d'entreprise peuvent bénéficier d'une subvention s'élevant à 9 000 euros et des aides sont proposées aux mères de jeunes enfants ou ayant la charge de personnes handicapées.

⁷⁷ Réseau européen de promotion de l'entrepreneuriat féminin (WES). *Rapport d'activité 2006*.

Plusieurs programmes ont été mis en place dans le cadre de la promotion de l'entrepreneuriat au féminin dont un module opérationnel d'enseignement et de formation professionnelle (EPEAEK).

De nombreuses actions de sensibilisation, en particulier auprès des adolescents et des étudiants, ont parallèlement pour but de supprimer les stéréotypes liés au rôle des femmes et des hommes (recensement de la littérature sur le thème de l'égalité des sexes et création d'une bibliothèque, diffusion de brochures).

En **Hongrie**, le taux d'emploi féminin est de 50,9 % et 30 % des entrepreneurs sont des femmes. Le Programme « *Soutien aux Femmes Entrepreneures* » les accueille depuis 2004 en priorité dans les centres incubateurs de projets, les cercles et les réseaux d'entrepreneurs⁷⁸.

Le ministère de l'Économie soutient également des programmes de formation pour les futures créatrices ou pour celles déjà installées.

En **Irlande**, le taux d'emploi féminin atteint 60,6 %. Il existe plusieurs réseaux de femmes, ils ont le même objectif, nous n'en citerons que quelques-uns :

- le *réseau Irlande* qui promeut et encourage les femmes entrepreneures, les soutient pour la création d'entreprises, leur donne des informations, assure des formations dans tous les domaines (y compris professions libérales et métiers d'art) ;
- Le WCEB (*West Cork Enterprise Board*) qui a pour objectif d'augmenter le taux de création et de réussite de micro-entreprises détenues par des femmes.

En **Italie**, le taux d'emploi des femmes est un des plus bas de l'Union européenne (46,6 %). 24 % des entreprises sont détenues par des femmes, avec une progression constante, surtout dans le sud du pays qui est plus touché par le chômage que le nord. En 2007 le nombre des entreprises féminines a augmenté deux fois plus vite que la moyenne nationale. Les femmes privilégient les secteurs du commerce, des services à la personne et, dans une moindre mesure, de l'agriculture.

Un Observatoire de l'entrepreneuriat au féminin a été créé en 1997.

La révision du système de cautionnement et l'augmentation de leur montant maximal ont facilité l'obtention de crédits. La *Coopérative de cautionnement des Femmes pour les Femmes* (SAFFA) offre également aux femmes entrepreneures un accès simplifié aux crédits.

Enfin, des cours « sur mesure » sont proposés par le programme CTI pour accroître le nombre de femmes dans les start-up.

⁷⁸ Rapport d'activité 2004 du WES. Mai 2005.

En 2006, dans le cadre de la loi 215/92 pour l'entrepreneuriat féminin, 1 126 projets ont été retenus avec 86 millions d'euros alloués à cette opération.

Plusieurs programmes régionaux ont aussi été mis en place avec comme thèmes principaux pour les femmes : la formation à l'esprit d'entreprise et le développement de services d'accompagnement et de conseil.

En **Lettonie**, le taux d'emploi féminin est de 64,4 %. Un programme de tutorat a été institué en 2005 avec l'aide de l'Agence finlandaise de l'entrepreneuriat féminin et le soutien du ministère letton de l'Économie.

Cette initiative est soutenue par des femmes entrepreneures « *les marraines* » qui font bénéficier leurs « *filleules* » de leurs expériences et leur permettent d'améliorer leurs compétences et leurs réseaux. Ce programme remporte chaque année depuis sa création un vif succès et a débouché sur la création de nouvelles entreprises, l'amélioration de celles déjà existantes, le développement de nouveaux emplois et de nouvelles activités....

« *En avril 2006, un programme de tutorat pour les femmes entrepreneures dans le secteur des industries technologiques a été lancé par l'Association Lidere dans le cadre du programme communautaire EQUAL. Des partenariats de tutorat ont été mis en place dans le cadre du projet intitulé « Réduire les causes de la ségrégation professionnelle ». Le programme s'est achevé en mars 2007* »⁷⁹.

En **Lituanie**, on peut noter une très forte progression du nombre de femmes chefs d'entreprise : 31,3 % en 2007 contre 25,8 % en 2006. Le taux d'emploi féminin dans ce pays s'établit à 62,2 %.

Les réseaux de femmes entrepreneures sont développés grâce aux centres pour l'emploi et l'information des femmes. WBL (Femmes et entreprises en Lituanie), association fondée en 2002, regroupe les femmes chefs d'entreprise ou possédant au moins 20 % des parts d'une entreprise et y occupant un poste de décision. L'association a pour but de créer des conditions favorables pour les entreprises dirigées par des femmes, encourager les initiatives féminines. Elle organise des conférences et séminaires sur ces thèmes⁸⁰.

Les femmes commencent à se lancer dans des secteurs dits « masculins », comme le transport et le bâtiment. Entre 2006 et 2007, le nombre de femmes chefs d'entreprise dans le commerce a progressé de 8,2 %, dans l'immobilier de 4,7 %, dans les finances de 3,7 %.

Sans qu'il y ait un vrai programme en faveur des femmes, de nombreuses mesures ont contribué à créer un climat favorable à l'entrepreneuriat au féminin : prêts spéciaux, garantie sur les prêts, microcrédits introduits à partir de 2006.

⁷⁹ Réseau européen de promotion de l'entrepreneuriat féminin (WES). *Rapport d'activité 2006*.

⁸⁰ *Rapport d'activité 2004 du WES*. Mai 2005.

Les centres et les incubateurs d'affaire organisent une campagne d'information pour les femmes entrepreneures, en présentant des exemples de réussites féminines.

La création d'entreprise féminine est encouragée dans les secteurs ruraux : le programme de développement rural pour la distribution des fonds agricoles européens vise en priorité les femmes pour la période 2007 à 2013. Une attention particulière est également apportée aux projets d'activités non agricoles des femmes en milieu rural.

Au **Luxembourg**, le taux d'emploi des femmes est de 56 %. La Chambre de commerce assure la promotion de l'entrepreneuriat. Cette action s'avère d'autant plus utile que le pays se classe parmi les derniers en Europe en matière de créations d'entreprises. C'est donc dans ce contexte que le ministère de l'Économie et du Commerce extérieur et le ministère des Classes moyennes ont lancé la campagne « *Trau Dech, mach dech selbststänneg !* » en octobre 2004. Elle s'inscrit dans le plan d'action « *Entrepreneurship au Grand-Duché de Luxembourg - entreprendre pour réussir* » qui a démarré au premier trimestre 2004.

À l'heure actuelle, le Luxembourg ne dispose pas de statistiques sur le nombre d'entreprises appartenant à des femmes et il n'existe pas d'aide financière spécifique à leur intention (cf. Bernadette Friedici-Carabin-ministère des Classes moyennes).

Aux **Pays-Bas**, le taux d'emploi féminin s'élève à 69,6 % et en 2004, les femmes représentaient près de 31 % de l'ensemble des entrepreneurs. « *La politique du ministère néerlandais des Affaires économiques est principalement axée sur l'entrepreneuriat en général et très peu sur des «groupes cibles», comme les femmes entrepreneures, pour qui les réseaux, les modèles et l'accompagnement sont des ressources précieuses* »⁸¹.

Même, s'il n'existe pas de politique spécifique pour l'entrepreneuriat au féminin, en 2006, le ministère des Affaires économiques organise des manifestations périodiques, comme récemment une mission commerciale de femmes entrepreneures en Espagne. Cette expérience s'est révélée très fructueuse.

Par ailleurs, une indemnité financière pour congé de maternité (16 semaines) a été instituée en 2007 au bénéfice des femmes entrepreneures. Le montant de l'indemnité accordée, versée par le Gouvernement national, est calculé en fonction du revenu perçu au cours de l'année précédant la maternité et plafonné au niveau du salaire minimum légal. L'introduction de cette disposition nécessite une modification de la législation et son entrée en vigueur était prévue fin 2008⁸².

⁸¹ Réseau européen de promotion de l'entrepreneuriat féminin (WES). *Rapport d'activité 2006*.

⁸² Réseau européen de promotion de l'entrepreneuriat féminin (WES). *Rapport d'activité 2006*.

En **Pologne**, le taux d'emploi des femmes est de 50,6 %. L'Agence polonaise pour le développement des entreprises dépend du ministère de l'Économie, du Travail et des Affaires sociales et a été fondée en 2000. Les PME sont une dimension essentielle de l'économie polonaise et les dispositifs gouvernementaux de soutien à ces PME sont relativement développés⁸³.

Le projet « *Les femmes sur le marché du travail* », mis en œuvre par la Fondation des entreprises polonaises, avait pour but d'aider les femmes sans emploi à en retrouver un ou à créer leur activité. Pour cela de nombreuses mesures ont été prises :

- une série de douze cours de formation d'une durée de trois jours, intitulée « *Créer ma propre entreprise ou trouver un travail* » a été organisée et une série télévisée en douze épisodes ayant pour titre « *La femme d'affaires* » a été réalisée dans le cadre du projet. Le programme de formation s'articulait autour de trois volets thématiques : psychologie et audiovisuel, l'« *ABC* » de l'activité économique et ateliers portant sur les méthodes d'élaboration d'un plan d'entreprise et de recherche d'emploi.

Dans le cadre de ce dispositif, les participants bénéficiaient d'un transport gratuit entre leur domicile et le lieu de formation afin de leur faciliter l'accès aux cours. Des auxiliaires de vie (dûment qualifiées, souvent des femmes sans emploi) ont été mises, pendant les cours, au service des participantes ayant la garde de personnes dépendantes (en particulier d'enfants jusqu'à sept ans). Pendant le premier mois suivant la fin de la formation, les participantes ont pu contacter les formateurs pour se faire aider, par exemple, dans la préparation de leur demande d'emploi, d'un plan d'entreprise ou d'une demande de subside auprès de leur bureau de l'emploi. Grâce à ce programme, une formation a été dispensée à 306 femmes, dont 72 ont trouvé un emploi dans les trois à dix mois qui ont suivi l'achèvement de la formation et 48 ont créé leur propre entreprise⁸⁴.

Une série d'émissions de télévision met par ailleurs en avant des femmes salariées ou chefs d'entreprises ayant réussi d'une part leur carrière, d'autre part la conciliation de leur vie professionnelle et vie familiale.

Le programme « *Être femme d'affaires, c'est formidable* » promeut l'esprit d'entreprise et la participation à la vie sociale des femmes à travers des courts-métrages (documentaires, et films didactiques), des spots télévisés et radiophoniques, articles de presse et panneaux d'affichage, un portail internet interactif et une ligne d'information gratuite sur la création ou la gestion.

Au **Portugal**, le taux d'emploi des femmes s'est établi à 61,9 %. En 2006, les femmes représentaient près de 34 % de l'ensemble des entrepreneurs. Plusieurs programmes, cofinancés par le Fonds social européen sont proposés en faveur de l'entrepreneuriat en général :

⁸³ *Rapport d'activité 2004 du WES*. Mai 2005.

⁸⁴ Réseau européen de promotion de l'entrepreneuriat féminin (WES). *Rapport d'activité 2006*.

- programme « *Manage* », apport d'un soutien (services d'évaluation, de formation, de conseil et d'assistance) en vue d'améliorer la gestion et la compétitivité des PME de 50 salariés au plus ;
- programme « *BIM - Bolsa de Ideias e de Meios* » assistance aux entrepreneurs pendant l'élaboration du projet d'entreprise et en phase de démarrage. Le programme vise également à faciliter l'accès au financement, aux services des pépinières d'entreprises ou à d'autres programmes spécifiques ;
- programmes « *Initiative d'emploi local* », « *Création d'emplois indépendants* » et « *Initiatives d'emploi local dans le domaine de l'aide familiale* », qui apportent un soutien aux créateurs d'entreprise en proposant formations en gestion, aide au recrutement d'employés et services d'assistance financière⁸⁵.

Une action spécifique concerne les femmes, il s'agit du « *Soutien à l'entrepreneuriat féminin* » mis en œuvre dans le cadre du Programme opérationnel pour l'emploi, la formation et le développement social. Un de ses objectifs est d'encourager le développement de réseaux. Une aide financière est également allouée pour un minimum de 166 heures de formation en gestion et pour 100 heures d'accompagnement/tutorat par femme en vue de la consolidation du projet, du lancement de l'entreprise et de la familiarisation avec les réseaux d'information⁸⁶.

En **Roumanie**, le taux d'emploi féminin est de 52,8 %. Il n'y a pas de programme de financement spécifique dédié aux femmes entrepreneurs. L'agence roumaine des PME a mis en place des « *Journées des femmes entrepreneurs* » qui remportent un succès grandissant au fil des années. Des sujets classiques sont traités : associations de femmes d'affaires roumaines, financement des PME...

Des salons sur l'entrepreneuriat au féminin ont été créés avec de nombreuses retombées dans les médias. À la suite de ces incitations, des formations gratuites ont été mises en place dans plusieurs villes roumaines et diverses brochures sur l'entrepreneuriat, notamment au féminin, ont été publiées.

Un nouveau programme a démarré en 2007. Il propose un plan d'étude pour la future entreprise : nom, cible de la clientèle, concurrence, collaborateurs et associés, produits et services, prix et logo.

Le gouvernement roumain soutient également depuis 2005 le développement du microcrédit. Il existe environ une quinzaine d'établissements spécialisés.

⁸⁵ Réseau européen de promotion de l'entrepreneuriat féminin (WES). *Rapport d'activité 2006*.

⁸⁶ Réseau européen de promotion de l'entrepreneuriat féminin (WES). *Rapport d'activité 2006*.

Au **Royaume-Uni**, 9 % des entreprises étaient détenues par des femmes en 2002. D'après une étude réalisée en 2006, on dénombrait 34,1 % de femmes dans la direction des entreprises ou détenant des parts à concurrence de 50 % et plus. Le taux d'emploi féminin atteint pour sa part 65,5 %.

En 2000, le Royaume Uni s'est engagé dans une politique quinquennale pour favoriser le développement et la création de PME. Parmi ses objectifs figurait la promotion de l'entrepreneuriat au féminin.

En 2001, la prise de conscience du manque de statistiques concernant les entreprises détenues par des femmes aboutit à l'amélioration du système de collecte des données.

En 2002, les statistiques montrent que très peu d'entreprises sont détenues par des femmes (9 %). Le Prowess (*Promoting Women's Enterprise Support*), organisation à but non lucratif ayant pour objectif la promotion et l'accompagnement de l'entrepreneuriat féminin, est alors créé. Prowess s'implique fortement dans la mise en place de réseaux, le suivi de la politique gouvernementale (en concertation avec le SBS) et développe une action permanente de lobbying. Le *Small Business Service* (SBS), organisme dépendant du ministère du Commerce et de l'Industrie, a été mis en place avec pour objectif que 25 % des entreprises appartiennent à des femmes en 2005.

En 2003, le SBS publie « *A strategic framework for women's enterprise* », plan stratégique pour les petites entreprises, mettant en relief les spécificités de l'entrepreneuriat au féminin et affirmant en particulier la nécessité de supprimer les barrières d'accès au financement.

En 2004, grâce aux mesures précédentes, le pourcentage des femmes créatrices d'entreprises augmente (29 % des créations). Fin 2004, un nouvel organisme « *Women's Enterprise Panel* » est chargé de faire des propositions pour renforcer l'entrepreneuriat au féminin.

En 2005, la *Business School* de l'Université de Luton développe un MBA dispensé exclusivement au bénéfice des femmes (*Women-only Group*), souhaitant s'engager dans l'entrepreneuriat⁸⁷. **De plus, depuis 2005, un plan d'action en matière d'accès au financement dédié aux femmes a été institué en collaboration avec les grandes banques de dépôt.**

En 2006, la *Task Force* sur l'entrepreneuriat des femmes a été constituée afin d'inciter le Royaume-Uni à se rapprocher rapidement des niveaux de l'entrepreneuriat féminin aux États-Unis. Coprésidée par Pam Alexander (CEO SEEDA) et Glenda Stone (CEO Aurora), elle est composée de membres issus des secteurs public, privé et associatif, et a pour mission :

- de conseiller le Gouvernement, les agences de développement régional et le secteur privé sur la manière d'accroître la contribution économique des femmes entrepreneures au Royaume-Uni ;

⁸⁷ Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entrepreneuriat féminin. Janvier 2006.

- d'identifier les problèmes et les obstacles à l'augmentation du nombre de femmes qui créent et développent leur propre entreprise et de trouver des solutions ;
- de défendre les droits des femmes entrepreneures : les membres de la Task Force mènent à cet effet des actions de sensibilisation afin d'améliorer la qualité du débat sur l'entrepreneuriat féminin.

Un réseau national de 1 000 femmes entrepreneures ambassadrices a été mis en place. Les agences de développement régional et Enterprise Insight recrutent et mobilisent actuellement des ambassadrices qui travailleront en collaboration avec la Task Force. Les ambassadrices auront pour mission d'inciter les femmes à mettre en place leur propre activité et de les aider dans cette démarche. Le programme prêterait une attention particulière aux femmes issues de communautés défavorisées et de régions où les taux d'emploi indépendant sont inférieurs à la moyenne⁸⁸.

La démarche conduite par le Royaume-Uni apparaît à la fois ambitieuse, volontariste et fédératrice. En effet, elle associe secteur public et secteur privé (départements ministériels, organisations professionnelles, banques...) dans la recherche des solutions et dans les actions et elle s'appuie sur les universités pour renforcer les formations des femmes entrepreneures. La hausse importante de leur proportion en quatre ans est à la hauteur des efforts engagés.

En **Slovaquie**, le taux d'emploi des femmes est de 53 %. Beaucoup de programmes ont été mis en œuvre, pour lutter contre les discriminations et les inégalités sur le marché du travail, dans le cadre de EQUAL, ou pour améliorer le financement des PME. Le dispositif TRATOKI présente pour sa part une panoplie d'outils pour les micro-entreprises (tutorat, conseils). Toutefois, l'entrepreneuriat au féminin n'est pas soutenu en tant que tel.

Un concours existe pour obtenir le titre « *Femme d'affaire exceptionnelle de Slovaquie* ». De nombreuses candidates postulent. Elles sont départagées selon plusieurs critères :

- performance économique ;
- idée claire du développement de son entreprise ;
- avantage apporté à la région ;
- originalité dans la façon de conduire une affaire et goût de l'innovation ;
- modalités de conciliation vie familiale/vie professionnelle.

⁸⁸ Réseau européen de promotion de l'entrepreneuriat féminin (WES). *Rapport d'activité 2006*.

Critères supplémentaires :

- marché sécurisé ;
- qualité du professionnalisme ;
- niveau de service à la clientèle ;
- programme social pour les employés.

En **Slovénie**, le taux d'emploi féminin atteint 62,6 %. Le rapport du WES souligne l'absence de stéréotypes professionnels sexistes, mais constate cependant que les femmes ne sont pas nombreuses à franchir le pas de l'entrepreneuriat (25 %) faute en particulier de dispositifs d'aide à la famille et de services de garde d'enfants. Le Gouvernement a engagé une politique de soutien en faveur de l'entrepreneuriat au féminin.

L'Agence publique pour l'entrepreneuriat fournit ainsi des informations aux femmes sur la création d'entreprise et sur les possibilités de financement. Des clubs de femmes entrepreneures se sont organisés dans l'ensemble du pays. En 2008, des aides pour la création d'entreprise par les femmes ont été mises en place.

En **Suède**, alors que le taux d'emploi des femmes s'élève à 71,8 %, les femmes chefs d'entreprise ne sont que 22 %, ce qui est très faible. Mais il y a plus de femmes créatrices d'entreprise, principalement dans les services. Leur proportion s'établissait à 35 % en 2006, 6 % des nouvelles sociétés étant par ailleurs gérées en commun par des hommes et des femmes.

Les entreprises suédoises sont surtout des « sociétés » de service, ensuite viennent les commerces puis les manufactures. Du point de vue de leurs caractéristiques, il existe assez peu de différences entre les entreprises détenues par des hommes ou par des femmes.

NUTEK, l'agence suédoise pour le développement des entreprises a mis en place dès 1993 un programme destiné à encourager « *l'esprit d'entreprise des femmes* ». Son objectif est d'améliorer la visibilité des femmes entrepreneures auprès des conseillers d'affaires, des médias et des banques (sensibilisation sur les moyens de financement). Le NUTEK apporte également directement son soutien aux créatrices : tutorat, orientation vers des établissements ou des programmes de formation adaptés.

En 2005, il a édité une brochure « *Why shall women start a business* » (quelques bonnes raisons pour les femmes de se lancer dans la création d'entreprise) et il développe actuellement (2007-2009) un programme sur l'entrepreneuriat au féminin qui bénéficie d'un budget de 100 millions de couronnes par an.

Les femmes qui entreprennent peuvent par ailleurs continuer à percevoir leurs allocations de chômage entre six mois à un an après la création de leur entreprise.

En **République Tchèque**, le taux d'emploi féminin est de 57,3 %. Les femmes représentent 26 % du nombre total des entrepreneurs, principalement dans les professions libérales et le commerce. Le ministère de l'Industrie et du Commerce a mis en place depuis 2004, pour les femmes entrepreneures, des prêts à taux réduits et des subventions pour la création d'entreprises.

Des associations pour les femmes cadres et chefs d'entreprise (AWEM, SBAWEM) participent régulièrement à des conférences internationales sur l'entrepreneuriat au féminin. En Moravie, elles ont fondé un club « *Écoles de Management* » afin de sensibiliser les professeurs à l'entrepreneuriat au féminin.

Des programmes de soutien validés par le Gouvernement permettent d'avoir accès à des formations (dont certaines sont financées par le FSE dans le cadre du dispositif EQUAL), des services de consultants, des prêts à faibles taux d'intérêts, des aides à la création, des garanties pour des prêts bancaires...

Le ministère de l'Industrie et du Commerce est particulièrement sensible à la dimension « *Égalité hommes-femmes* ».

Les entrepreneures sont soutenues par un programme opérationnel des affaires et de l'innovation (OPPI 2007-2013), principalement *via* le dispositif « *Progress, start and garantie* ».

*
* *

Au terme de ce rapide panorama, on constate que la plupart des pays européens, en dépit des diversités de culture et d'environnement socio-économique, ont des taux très voisins en matière d'entrepreneuriat au féminin.

On notera que dans les pays d'Europe du Sud, l'Espagne et le Portugal, avec des taux respectifs de 33 % et 34 % de femmes entrepreneures, recueillent les bénéfices d'actions spécifiques de soutien. En revanche, parmi les pays d'Europe du Nord, deux pays pourtant très impliqués dans la promotion de l'égalité entre femmes et hommes, Suède et Danemark, affichent pour leur part des taux particulièrement faibles de 22 % et 25 %.

CHAPITRE IV

ÉVOLUTIONS NÉCESSAIRES POUR STIMULER L'ENVIE D'ENTREPRENDRE DES FEMMES

La part des femmes dans la création d'entreprises, les caractéristiques et spécificités de celles qu'elles dirigent (taille, secteurs d'activité, pérennité), données présentées dans le constat, demeurent sans grande évolution depuis une dizaine d'années. Un panorama similaire avait déjà été dressé en 2001 dans une étude du Conseil économique et social sur « *Création et pérennisation de l'entreprise de petite taille* » présentée par Jacqueline Socquet-Clerc Lafont.

L'enjeu du développement de l'entrepreneuriat féminin avait pourtant été perçu dès cette époque. Un « *Livre Blanc* » a été élaboré en 2001 à l'initiative du cabinet d'audit et de conseil Fiducial afin de « *susciter une réflexion sur les voies et moyens propres à développer plus largement la valorisation de cette ressource essentielle* ». Trois publications sous forme d'« *observatoires de l'entrepreneuriat féminin* » ont suivi, de 2004 à 2006, mettant en relief les politiques volontaristes conduites avec succès dans plusieurs pays, notamment États-Unis, Canada et Royaume-Uni pour faire progresser un taux jugé trop faible de femmes entrepreneures.

La Commission européenne s'attache pour sa part depuis longtemps à promouvoir l'esprit d'entreprise au sein des États membres. Elle a d'ailleurs proposé, dès février 2005⁸⁹, que la stratégie de Lisbonne insiste sur « *l'importance de promouvoir une culture entrepreneuriale plus marquée et de mettre en place un environnement propice aux PME, en particulier par un enseignement et une formation à l'entrepreneuriat au niveau scolaire approprié* », l'encouragement des femmes et des jeunes à opter pour une carrière de chefs d'entreprise étant tout particulièrement visé. La Commission européenne facilite également l'échange de bonnes pratiques en vue de promouvoir l'esprit d'entreprise parmi les femmes au moyen du réseau WES, comme on l'a vu dans le chapitre III.

En France, la volonté affichée de développer l'entrepreneuriat féminin est récente et s'appuie sur une étude de l'APCE publiée en novembre 2007.

Au-delà de ses résultats soulignant quelques spécificités des femmes entrepreneures et les principales difficultés qu'elles rencontrent, la parution de cette étude intervient dans un contexte favorable à la mise en œuvre d'une véritable politique incitative.

⁸⁹ *Travaillons ensemble pour la croissance et l'emploi - Un nouvel élan pour la stratégie de Lisbonne*. Communication au Conseil européen de printemps. COM (2005) 24.

À la suite de la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008, « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales* ». La voie est dès lors ouverte pour des mesures effectives, ayant valeur d'exemple et effet d'entraînement, afin d'accroître le nombre de femmes dans les lieux de décision.

Le rééquilibrage entre femmes et hommes dans les différentes filières de formation apparaît certes très lent, mais les progrès sont néanmoins constants et les acteurs du système éducatif, de l'orientation, mais aussi les parents sont de plus en plus sensibilisés aux questions d'égalité.

Le vif succès rencontré par le régime de l'auto-entrepreneur depuis sa création en janvier 2009 a révélé l'existence chez de nombreux Français d'un véritable goût d'entreprendre, malgré les incertitudes de l'environnement économique. Pour les femmes en particulier, c'est une opportunité de tester en grandeur réelle et en limitant les risques la viabilité de leur projet.

Les pouvoirs publics ont par ailleurs pris conscience du potentiel économique très important que représentent les femmes au regard de la transmission/reprise d'entreprises. En effet, dans les quinze ans à venir, 27 % des entreprises au plan national devraient être cessibles.

Enfin, concernant l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale que 70 % des femmes entrepreneures interrogées dans le cadre de l'étude de l'APCE placent en tête des difficultés rencontrées, il apparaît que la gestion partagée de la parentalité est aujourd'hui davantage prise en compte par les entreprises, cette revendication étant portée par un nombre croissant de jeunes pères.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes estime que c'est simultanément dans l'ensemble de ces domaines qu'il convient d'intensifier les efforts pour favoriser le développement de l'entrepreneuriat au féminin.

I - AGIR EN AMONT

Des facteurs multiples se conjuguent pour construire des visions différentes des métiers et plus largement du rôle des hommes et des femmes dans la société. L'insertion professionnelle de celles-ci demeure encore restreinte par une insuffisante diversification de leurs choix d'orientation en lien avec les préjugés et stéréotypes qui perdurent dans l'inconscient collectif.

A - LUTTER CONTRE LES REPRÉSENTATIONS STÉRÉOTYPÉES GÉNÉRATRICES D'AUTO-CENSURE

« Les stéréotypes constituent des barrières à la réalisation des choix individuels tant des hommes que des femmes. Ils contribuent à la persistance des inégalités en influant sur les choix des filières d'éducation, de formation ou d'emploi, sur la participation aux tâches domestiques et familiales et sur la

représentation aux postes décisionnels. Ils peuvent également affecter la valorisation du travail de chacun » ainsi que le souligne le cinquième rapport de la Commission européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes pour 2008.

La délégation insiste donc à nouveau sur la nécessité de lutter, dès le plus jeune âge, contre les représentations stéréotypées des rôles respectifs des femmes et des hommes.

Pour ce faire, il convient :

- de mettre en place dans le cursus de formation (initiale et continue) des enseignants des modules consacrés à la problématique de l'égalité fille-garçon et d'intégrer cette thématique dans les objectifs pédagogiques et les enseignements dispensés. L'avis du Conseil économique, social et environnemental sur « *L'éducation civique à l'école* » présenté le 21 avril 2009 par Alain-Gérard Slama a souligné que la pédagogie de l'égalité entre femmes et hommes et de la lutte contre les discriminations doit être mise en œuvre dès la petite enfance dans le cadre notamment d'une éducation civique dont « *les contenus doivent être pensés de manière transversale et trouver leur point d'application, à mesure de la progression de l'élève dans le cursus scolaire, dans toutes les disciplines* » ;
- d'exiger l'élimination des représentations sexuées stigmatisantes au fur et à mesure de l'édition ou de la réédition des manuels scolaires conformément aux recommandations de la HALDE et de sensibiliser les éditeurs de livres pour enfants à cet objectif ;
Les équipes pédagogiques décidant du choix des manuels scolaires devraient être particulièrement vigilantes et les différentes collectivités territoriales concernées devraient conditionner les subventions pour le financement de ces ouvrages à l'éradication de tels stéréotypes ;
- de renforcer l'efficacité du contrôle de l'autorité de régulation professionnelle de la publicité (ARPP) à l'encontre des publicités véhiculant des clichés sexistes.

La délégation signale l'action exemplaire du Secrétariat général à l'égalité des sexes de Grèce qui coordonne de multiples initiatives tendant à éliminer les stéréotypes sexués à l'école comme dans le monde du travail.

B - FAVORISER LA DIVERSIFICATION DES CURSUS

À caractéristiques scolaires et sociales équivalentes, les filles s'orientent beaucoup plus souvent vers des spécialités tertiaires que les garçons, alimentant ainsi un processus de ségrégation professionnelle que l'on retrouve dans les secteurs d'activité qu'elles privilégient lorsqu'elles se lancent dans l'entrepreneuriat.

Plusieurs mesures doivent être conjuguées pour encourager les jeunes filles à s'orienter dans des filières industrielles, scientifiques et techniques porteuses d'emplois dont elles se détournent encore largement, alors que leur réussite scolaire leur autorise tous les choix.

Afin de favoriser l'accès des filles à toutes les filières professionnelles, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes préconise de :

- réformer la formation des conseillers d'orientation en accordant une plus large place à la connaissance du marché du travail, la réalité des métiers et la vie en entreprise et de les sensibiliser davantage à la prise de conscience des stéréotypes sexués dans l'emploi (cf. recommandation formulée par Irène Tharin, auteure d'un rapport au Gouvernement intitulé « *Orientation, réussite scolaire : ensemble, relevons le défi* ») ;
- organiser régulièrement dans les collèges et lycées des conférences-métiers en faisant intervenir des chefs d'entreprise, anciens élèves, parents d'élèves, portant témoignage de leur expérience professionnelle ou d'un parcours innovant ;
- rendre systématiques et obligatoires les stages d'immersion des collégiens en entreprise ;
- faire connaître les parcours et les témoignages de femmes ayant réussi dans des filières où elles sont minoritaires par exemple par l'attribution de prix tel le « *Prix Excellencia* », initiative réunissant différents partenaires dont le Service des droits des femmes et de l'égalité, le ministère de la Recherche et des associations, dont l'objectif est de promouvoir la réussite de femmes dans le développement des nouvelles technologies.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes souligne également le grand intérêt de la modalité de l'alternance qui implique l'entreprise dans le processus de formation pour ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles aux jeunes filles. Dans le même souci d'élargissement des choix, la délégation préconise d'encourager et soutenir les actions de communication des secteurs professionnels peu féminisés pour promouvoir la mixité.

La filière du bâtiment apparaît à cet égard exemplaire : les campagnes d'information organisées par la Fédération française du bâtiment (FFB) et les initiatives de sensibilisation des chefs d'entreprises engagées avec succès par la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) ont d'ores et déjà permis de développer l'accès des femmes à ces métiers où elles témoignent d'une insertion professionnelle réussie.

Deux Conseils régionaux, celui d'Aquitaine et celui d'Île-de-France, apportent pour leur part leur soutien aux entreprises qui embauchent des jeunes femmes en apprentissage dans des métiers traditionnellement masculins, en leur allouant une prime de 400 à 500 euros par an et par apprentie.

C - DÉVELOPPER LES CAPACITÉS DE MANAGEMENT ET CRÉER UN ESPRIT D'ENTREPRISE AU FÉMININ

L'envie d'entreprendre dépend en grande partie d'une culture, d'un état d'esprit qui prennent racine dans une éducation dispensée précocement. La promotion de valeurs, d'aptitudes et d'attitudes entrepreneuriales à tous les niveaux d'enseignement apparaît ainsi indispensable si l'on veut inciter un plus grand nombre de jeunes (femmes et hommes) à se tourner vers la création, mais aussi la reprise de nombreuses entreprises qui seront transmissibles dans la prochaine décennie.

À cet égard, la sensibilisation des jeunes femmes est d'autant plus nécessaire qu'elles ne sont pas d'emblée attirées par des fonctions de management, ainsi que l'avait souligné une précédente communication de la délégation sur « *La place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité* ». De plus, le déficit de modèles diversifiés de femmes dirigeantes (ressenti par 75 % des diplômées des grandes écoles interrogées par le réseau GEF en 2005) contribue à renforcer les doutes de nombreuses femmes sur leur capacité à être ou devenir chef d'entreprise.

C'est donc ces deux axes, promotion de l'esprit d'entreprise dès la formation initiale et valorisation de l'image de la femme entrepreneure, que la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande de privilégier.

1. Promouvoir l'esprit d'entreprise dans la formation initiale

a) Enseignement secondaire

Au niveau de l'enseignement secondaire (collèges et lycées), les élèves sont très rarement sensibilisés à l'entrepreneuriat et plus généralement au monde de l'entreprise et du travail. Pour la plupart, ce contact se limite au stage de découverte de troisième.

Des initiatives ciblées sur la promotion de l'entrepreneuriat existent toutefois, par exemple :

- l'association *100 000 entrepreneurs* dont le but est de favoriser la transmission de la culture d'entreprise, organise des témoignages d'entrepreneurs dans les collèges, lycées et établissements d'enseignement supérieur. Ce premier contact se poursuit par des stages, des visites d'entreprises et des tutorats de projets entrepreneuriaux ;

- l'association *Entreprendre pour apprendre* s'appuie sur un réseau de professionnels bénévoles et accompagne la création de mini-entreprises par des jeunes collégiens, lycéens ou apprentis. La mini-entreprise est définie comme un outil pédagogique basé sur les expériences pratiques développées en gérant un projet complet d'entreprise, entraînant des interactions avec l'environnement extérieur : monde économique et collectivités locales. Ce programme très concret se déroule sur une année scolaire dans le cadre de la découverte professionnelle (collège), des projets pluridisciplinaires à caractère professionnel (enseignement technologique et professionnel) ou sur temps libre (enseignement général).

Ces expériences innovantes mériteraient d'être développées, notamment dans l'enseignement général, valorisées et soutenues dans le cadre d'un partenariat entre le ministère de l'Éducation nationale, le ministère de l'Enseignement supérieur, le secrétariat d'État chargé des PME, les Conseils régionaux et le réseau des chambres consulaires, en veillant tout particulièrement à leur diffusion auprès des jeunes filles.

b) Enseignement supérieur

Si la majorité des écoles de commerce et d'ingénieurs ont mis en place depuis quelques années des formations à l'entrepreneuriat, celles-ci demeurent trop rares dans les universités.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes préconise de **relancer sur les campus universitaires la création de maisons de l'entrepreneuriat**, dispositif impulsé en 2004 par Claudie Haigueré, alors ministre de la Recherche. Localisées au sein d'une université et fonctionnant en partenariat entre les différents établissements supérieurs d'une même région, elles permettent de rapprocher étudiants, enseignants, chercheurs et chefs d'entreprises. Lors du lancement de cette initiative, il avait été constaté que 10 % des PME étaient en contact avec une université en France, contre 35 % en Europe et 55 % aux USA.

Dans le cadre du recensement des bonnes pratiques figurant dans le chapitre III, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes a de plus relevé qu'aux États-Unis pratiquement tous les centres d'accompagnement des entrepreneurs travaillaient en partenariat étroit avec des universités permettant de sensibiliser ainsi de manière très pragmatique les étudiants à l'entrepreneuriat.

Des *maisons de l'entrepreneuriat* existent actuellement dans six régions (Limousin, Nord Pas-de-Calais, Pays de la Loire, Poitou-Charentes, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Rhône-Alpes).

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes préconise d'inciter les pôles universitaires régionaux à mettre en place de telles structures dédiées à la connaissance des entreprises et à l'aide à la création d'activités, qui impliquent et favorisent la coopération entre acteurs du monde universitaire et du monde économique.

D'une manière générale, **le développement d'actions de sensibilisation et de formation à l'entrepreneuriat au sein des universités est susceptible de stimuler l'envie d'entreprendre des jeunes femmes, compte tenu du fort taux de féminisation de la majorité des filières universitaires.**

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes signale l'intérêt de telles initiatives, y compris dans les universités de sciences humaines telle Paris IV Sorbonne qui a ouvert un *atelier des entrepreneurs* en mars 2007.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande également de **développer les junior entreprises dans les universités**. Ce concept permettant aux professionnels de faire appel aux compétences et à la créativité des étudiants et à ces derniers de mettre en pratique l'enseignement théorique qu'ils ont reçu constitue un véritable révélateur d'esprit d'entreprise.

L'exemple de la Junior entreprise *UPV Études et services*⁹⁰, créée avec succès au sein de l'université Paul Valéry-Montpellier III, est la preuve que même dans les universités en sciences humaines et sociales, ce type de démarche est opérationnelle et fructueuse. Ces expériences innovantes devraient être encouragées.

Afin de mieux structurer des initiatives souvent dispersées et d'améliorer la concertation entre les différents acteurs, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes suggère de **renforcer le rôle fédérateur de l'Observatoire des pratiques pédagogiques en entrepreneuriat (OPPE) et de rendre plus opérationnelle sa mission de recensement et de diffusion des bonnes pratiques** de sensibilisation et de formation à l'entrepreneuriat à tous les niveaux du système éducatif. L'OPPE devrait en particulier **repérer et signaler les plus favorables à l'encouragement des jeunes femmes à entreprendre.**

2. Valoriser l'image de la femme entrepreneure

Le rapport sur « *L'image des femmes dans les medias* », présenté en septembre 2008 par la commission de réflexion présidée par Michèle Reiser, de même que les enquêtes régulièrement effectuées par l'Association des femmes journalistes, confirment l'invisibilité des femmes dans la plupart des supports audiovisuels. Celles-ci ne représentent en moyenne que 18 % des personnes

⁹⁰ *Comment former davantage d'entrepreneurs en France ?* Exemple cité dans le rapport remis au Président du Sénat par Thomas Legrain, Président de TL Conseil. Juillet 2007.

citées dans l'ensemble des medias (presse, radio, télévision). Cette infériorité numérique se double d'un large anonymat : une femme sur trois est citée sans précision de la profession ou de l'activité qu'elle exerce, contre un homme sur vingt et hors publicité, moins d'un tiers des photos (29 %) représentent des femmes.

On note en outre, tous medias confondus, une extraordinaire absence des femmes occupant des postes de pouvoir et « *les questions qui sont au cœur de la vie sociale des femmes, à savoir leur rapport au travail, l'accès au savoir, à la formation et à la promotion, l'articulation de la vie professionnelle et familiale, ne sont pas traitées ou alors à la marge* »⁹¹. Un tel contexte ne facilite pas l'évolution des mentalités sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en général. Il n'apparaît pas non plus favorable au développement de la mixité du management dans toutes les entreprises et à l'incitation des femmes à se lancer dans l'aventure entrepreneuriale.

Afin d'encourager les femmes à entreprendre, il convient donc tout d'abord de valoriser l'image de la femme chef d'entreprise. La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes préconise à cet effet la mise en place d'un programme spécifique comportant des actions de communication complémentaires :

- la diffusion à travers la presse écrite ou audiovisuelle de témoignages de parcours diversifiés de femmes entrepreneures en les présentant de manière pragmatique et didactique à l'exemple de certains de nos voisins européens.

Ainsi, en Espagne, l'émission de télévision en direct « *Nos expériences* » permet l'échange de pratiques et de conseils sur la gestion d'une entreprise au quotidien, tout en conciliant vie professionnelle et familiale. En Pologne, le programme « *Être femme d'affaires, c'est formidable* » associe diffusion de documentaires sur des modèles de réussite de femmes entrepreneures, spots publicitaires télévisés, radiophoniques, campagne de presse et accès gratuit à un portail Internet interactif dispensant informations sur les démarches et conseils pour la création et la gestion d'une entreprise ;

- la création d'une revue spécialisée pour les femmes entrepreneures sur le modèle de la newsletter mensuelle diffusée par l'association *Force Femmes* qui recense toute information utile et propose accompagnement individuel et collectif à des femmes de plus de 45 ans en réinsertion professionnelle, dont pour certaines par la création d'entreprises ;
- l'organisation de manifestations emblématiques, telles la *semaine de la femme chef d'entreprise* en Belgique ou les concours *Femme d'affaire de l'année*, organisés en Bulgarie ou en Slovaquie.

⁹¹ *Rapport de la Commission de réflexion sur l'image des femmes dans les medias*. Présidente Michèle Reiser. Rapporteuse Brigitte Grésy. 25 septembre 2008.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes réitère en outre la préconisation du lancement d'une campagne de promotion spécifique sur la transmission d'entreprises auprès du public féminin figurant dans un précédent avis du Conseil économique et social en 2004 sur « *La transmission des PME commerciales, industrielles et de services* ». Une communication au niveau national renforcerait en particulier utilement la mobilisation du réseau des chambres des métiers sur le thème « *Les femmes, un atout pour l'artisanat* » encourageant l'esprit d'entreprise des femmes dans des secteurs d'activité dits masculins, comme par exemple celui du bâtiment.

II - ACCOMPAGNER ET SOUTENIR

Les facteurs qui entravent le développement de l'entrepreneuriat au féminin ont été bien identifiés : isolement et déficit de modèle de réussite, insuffisance d'informations, de formation, d'accompagnement et de soutien, difficultés d'accès aux financements.

L'analyse comparative des dispositifs mis en œuvre dans les pays européens et étrangers a montré les résultats positifs d'une politique coordonnée de l'entrepreneuriat au féminin combinant plusieurs éléments : implication active des pouvoirs publics, reconnaissance sociale fondée sur l'amélioration du recueil de données quantitatives et qualitatives, visibilité des réseaux de femmes entrepreneures, mise à disposition de formations et financements spécifiques.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes préconise donc la mise en œuvre d'une véritable politique de l'entrepreneuriat au féminin et la création à cet effet d'une antenne spécialisée au sein de l'Agence pour la création d'entreprise (APCE). Cette antenne pourrait être conçue sur le modèle du Centre d'entrepreneuriat féminin du Québec, guichet unique centralisant l'information sur toutes les ressources disponibles, identifiant les besoins et orientant vers les services appropriés, tant en matière de gestion et de financement que d'accompagnement et du tutorat.

La politique de soutien à l'entrepreneuriat au féminin s'articulerait autour des axes suivants.

A - MIEUX CONNAÎTRE L'ENTREPRENEURIAT AU FÉMININ

Les informations tant quantitatives que qualitatives sur l'entrepreneuriat au féminin demeurent lacunaires. Dans le fichier Sirene⁹² de l'INSEE, le sexe du dirigeant n'est identifié que pour les entreprises individuelles. Il importe d'étendre cette distinction par le genre à toutes les catégories juridiques d'entreprises.

⁹² Système d'identification du répertoire des entreprises et de leurs établissements.

L'enquête Sine⁹³ permet de recueillir pour sa part des données qualitatives sur l'évolution des entreprises 6 mois, 3 ans et 5 ans après leur création. La distinction par le genre permet un certain nombre de comparaisons mais, eu égard en particulier à l'écart observé entre femmes et hommes concernant le taux de pérennité des entreprises, il serait utile d'introduire dans les enquêtes à 3 ans et à 5 ans des questions plus précises sur le type de difficultés rencontrées par les femmes.

Ces différentes données pourraient faire l'objet de notes de synthèse régulièrement publiées par l'antenne spécialisée Entrepreneuriat féminin, en lien avec les actions de communications proposées plus haut.

Enfin, il conviendrait de poursuivre les efforts engagés pour harmoniser le recueil des statistiques au niveau européen afin de faciliter les comparaisons.

B - MIEUX INFORMER, ASSURER DES FORMATIONS COMPLÉMENTAIRES ET UN SUIVI

Le premier obstacle auquel se heurtent les femmes qui ont envie de créer leur entreprise est la grande dispersion des informations dispensées par de multiples canaux, tant sur les démarches administratives que les aides financières ou les possibilités d'accompagnement. **Afin de faciliter le repérage, il conviendrait de constituer une plate-forme centrale d'information au sein de l'antenne spécialisée Entrepreneuriat féminin avec des relais au niveau régional, par exemple au sein des pôles emploi.**

Le manque de formation adaptée a par ailleurs été identifié comme un facteur de blocage important. Il est le plus souvent constaté en gestion et en management.

Dans le cadre de la formation continue en général, aussi bien pour favoriser leur accès à des postes de direction que pour susciter d'éventuelles vocations entrepreneuriales, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes suggère d'inciter les femmes cadres à suivre des formations en management. On pourrait utilement s'inspirer à cet égard du programme « *Ladies business school* », opérationnel en Finlande depuis 1987, qui dispense des formations préparant à la fonction de dirigeant d'entreprise.

Le projet d'université des métiers dans lequel sont déjà engagées quelques chambres consulaires et qui doit à terme être étendu à l'ensemble des régions répond également à ce besoin. Ce projet, présenté à la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Sénat par Danielle Nicolas, présidente de la chambre des métiers et de l'artisanat de Meurthe et Moselle⁹⁴, a pour objectif de permettre à des jeunes femmes déjà dotées d'une bonne formation initiale de créer des entreprises, d'acquérir des

⁹³ Système d'information sur les nouvelles entreprises.

⁹⁴ *Orientation et insertion professionnelle : vers un rééquilibrage entre femmes et hommes dans tous les métiers*. Délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Sénat. Rapport d'activité 2007-2008.

compétences complémentaires dans différents métiers, ainsi que de se former au management.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes signale aussi l'intérêt d'une sensibilisation à l'intrapreneuriat mise en place par certaines grandes entreprises. Il s'agit d'un parcours de formation-action permettant de porter un projet nouveau au sein de l'entreprise, de développer des compétences entrepreneuriales aboutissant souvent à la création de filiales.

Concernant les formations complémentaires préparatoires et accompagnant le démarrage, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes estime indispensable de renforcer l'information sur les possibilités existantes. Le réseau des Boutiques de gestion, notamment à travers ses 400 implantations locales, propose de nombreux modules, la plupart co-financés par les conseils régionaux et le Fonds social européen.

Afin de mieux prendre en compte certaines spécificités de l'entrepreneuriat au féminin, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes préconise en outre de :

1. Proposer des modules de formation dédiés au management des TPE

Compte tenu de la petite taille des entreprises majoritairement créées par des femmes, un nombre accru de programmes de formations spécialisées dans le management des TPE devrait être proposé. Ainsi que l'a préconisé le rapport précité de Thomas Legrain, ces formations pourraient être conçues en collaboration avec les centres de gestion et les associations agréées qui ont pour mission d'aider les TPE et les professionnels libéraux en matière de gestion et de prévention des difficultés économiques.

2. Développer des modules de formation à distance

Compte tenu des contraintes d'emploi du temps susceptibles de freiner leur accès à la formation, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes préconise au bénéfice des créatrices le développement de modules de formation à distance individualisés. Le portail Internet ouvert par l'*Instituto de la Mujer* en Espagne, offrant notamment la possibilité de participer à une « classe virtuelle » pour des cours de logistique, marketing ou comptabilité, constitue une piste à explorer.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes attire par ailleurs l'attention sur quelques mesures apportant des réponses à des besoins particuliers : la création d'entreprises dans les quartiers en difficulté, le soutien à la reprise d'entreprises, ainsi que la consolidation des entreprises existantes.

3. Favoriser la création d'entreprises par les femmes dans les quartiers en difficulté

Dans un avis présenté le 26 février 2009 par Fatiha Benatsou sur « *Les entreprises dans les zones franches urbaines (ZFU) : bilan et perspectives* », le Conseil économique, social et environnemental a souligné l'importance de l'entrepreneuriat au féminin dans des quartiers sensibles où l'énergie créative des intéressées se heurte à un environnement culturel, économique et social peu favorable.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes réitère les recommandations leur permettant de devenir de véritables actrices du développement économique dans ces zones :

- soutenir des actions de professionnalisation pour les femmes des quartiers dans l'ensemble des métiers et développer des stages de dynamisation à vocation économique pour les femmes de ZFU ;
- encourager les dispositifs d'accompagnement favorisant l'émergence et le suivi des initiatives économiques des femmes des quartiers, notamment l'entrepreneuriat collectif ;
- créer et développer des structures associatives locales qui auraient pour mission de recenser les spécialités et les savoir-faire auprès des femmes afin de les mettre en relation avec les acteurs économiques, les structures de formation, les financeurs potentiels.

4. Encourager les candidates à la reprise d'entreprises

Ainsi que l'avait souligné l'avis précité du Conseil économique, social et environnemental sur « *La transmission des PME artisanales, commerciales, industrielles et de services* », présenté par Françoise Vilain en 2004, la plupart des entreprises cibles de transmission sont des très petites entreprises et des PME et concernent plus particulièrement les activités de proximité (notamment sociétés de services). Ces caractéristiques recourent largement les positionnements spécifiques privilégiés par les femmes entrepreneures.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande en conséquence que l'antenne spécialisée Entrepreneuriat au féminin soutienne la reprise d'entreprises par les femmes, notamment auprès des principaux acteurs opérationnels (chambres consulaires, collectivités territoriales...) pour favoriser le rapprochement de l'offre (cédants d'entreprises) et de la demande (femmes candidates).

Par ailleurs, la reprise a d'autant plus de chances de réussir qu'elle a été bien préparée. La CGPME Île-de-France a mis en œuvre à cet effet une démarche novatrice de diagnostic fondée sur un questionnaire multidimensionnel (DIAGNEO) grâce auquel le cédant potentiel peut évaluer son entreprise.

Il importe également de développer des formations individualisées permettant aux repreneuses d'acquérir ou compléter des compétences en gestion et management. Pour certaines entreprises, notamment dans l'artisanat, l'implication du cédant ou d'un tuteur est en outre indispensable pour former au métier ou transmettre un savoir-faire.

5. Consolider les entreprises existantes

Afin d'améliorer la rentabilité et de favoriser la croissance des entreprises existantes, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes suggère de mettre en place, comme cela existe en Espagne, des programmes spécifiques réservés aux femmes chefs d'entreprise centrés sur l'aide au développement, notamment à l'étranger, à la restructuration ou au recrutement de nouveaux salariés.

C - PROMOUVOIR LES RÉSEAUX ET LES ACTIONS DE TUTORAT

Appartenir à un réseau renforce la confiance en soi, la transmission d'expérience, de savoir-faire, l'échange d'idées et facilite également l'accès à des aides ou des formations. La participation des femmes à ce type de structures reste très inférieure à celle des hommes. Une évolution se dessine toutefois dont témoignent la création au cours des dernières années d'un grand nombre de réseaux féminins et la sensibilisation croissante des intéressées à leur intérêt.

« *Créer une entreprise signifie être isolé. C'est encore plus vrai si l'on est une femme* », ainsi que l'a rappelé Viviane de Beaufort lors de son audition. Le soutien apporté par un réseau apparaît ainsi indispensable, aussi bien en phase de démarrage qu'ultérieurement pour accompagner le développement de l'entreprise.

Il existe un grand nombre de réseaux ciblés sur la promotion de l'entrepreneuriat féminin, mais leur manque de visibilité nuit à leur efficacité.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes préconise que l'antenne spécialisée Entrepreneuriat au féminin dont elle recommande la création au sein de l'APCE effectue **un recensement de ces réseaux, assorti des principaux services proposés, ce qui permettrait aux adhérentes potentielles de repérer celui qui correspond le mieux à leur projet.**

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande également que **les réseaux de soutien des femmes entrepreneures soient représentés en tant que tels au sein du Comité Synergie Réseaux animé par l'APCE** qui réunit l'ACFCI, l'APCM, OSEO, la Caisse des Dépôts, ainsi que différentes structures d'appui. La mission de ce comité est en effet déterminante pour favoriser la concertation des acteurs de terrain au plan opérationnel, favoriser un accompagnement en continu, développer les complémentarités des différents organismes, dégager et valoriser les bonnes pratiques.

C'est aussi dans le cadre des réseaux que se mettent en place les actions de tutorat si importantes pour assurer un suivi post création et favoriser la pérennité des entreprises. **Certains réseaux**, tel *European Professional's Women Network* (EPWN) **offrent à leurs adhérentes un programme complet leur permettant de bénéficier d'informations et de conseils de la part de femmes entrepreneures chevronnées dans le cadre d'ateliers thématiques d'une part, et d'une relation individualisée entre marraine et filleule en fonction des motivations, contraintes, attentes et profil de chacune, d'autre part.**

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes souhaite que la mise en place de ce type de programme soit encouragée au sein des réseaux. La promotion de telles actions coordonnées de tutorat en Espagne et en Lettonie a eu en effet un impact très positif sur le démarrage et la consolidation des entreprises des femmes accompagnées.

D - RENFORCER LES DISPOSITIFS D'AIDE ET GARANTIR L'ACCÈS AUX FINANCEMENTS

Pour de multiples raisons tenant à une certaine réserve vis-à-vis de l'endettement, à leur souci primordial de préserver la sécurité de la famille, à un manque de maîtrise des outils financiers et d'aisance dans la négociation avec les banquiers, les femmes se restreignent d'elles-mêmes dans leur recours à l'emprunt. Les bailleurs de fonds pour leur part sont réticents à soutenir des projets dans des secteurs d'activité qui ne leur sont pas familiers et concernent de petites structures dont la taille et le potentiel de croissance ne correspondent pas à leurs centres d'investissements habituels.

Afin de prendre la mesure des discriminations spécifiques vis-à-vis de l'entrepreneuriat au féminin, il conviendrait que les banques établissent des statistiques sexuées pour les prêts accordés à la création d'entreprises.

Mais pour éviter de telles discriminations, il importe surtout d'**améliorer les conditions du dialogue entre créatrices et financeurs.**

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes préconise à cet effet :

- d'inciter les porteuses de projets, dans le cadre des formations complémentaires qui leur sont proposées, à renforcer leur connaissance sur les divers instruments financiers auxquels elles peuvent avoir recours ;
- d'améliorer la connaissance des institutions financières sur les caractéristiques et les secteurs d'activité de l'entrepreneuriat au féminin et de sensibiliser les personnels chargés de l'examen des demandes de crédit. Ce nouveau regard permettrait en outre le développement de dispositifs mieux adaptés aux TPE.

Il conviendrait de s'inspirer des bonnes pratiques du secteur bancaire au Canada et au Royaume-Uni. Au Canada, deux grandes banques proposent des financements spécifiques pour l'entrepreneuriat féminin et l'une d'entre elles a créé une section entièrement dédiée aux femmes chefs d'entreprise offrant information, aide au montage des dossiers et suivi. Au Royaume-Uni, un plan d'action en matière d'accès au financement a été mis au point pour les femmes entrepreneures, en collaboration avec les grandes banques de dépôt.

D'une manière générale, l'accès au financement sera d'autant plus facilité qu'il sera accompagné d'un certain nombre de garanties.

C'est précisément la mission du Fonds de garantie pour la création, la reprise et le développement d'entreprise à l'initiative des femmes (FGIF) qui permet l'obtention d'emprunts avec la caution de l'État. Ce dispositif demeure toutefois mal connu des créatrices et relativement complexe.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes préconise de renforcer le partenariat entre organismes bancaires et réseaux d'accompagnement afin d'offrir un suivi personnalisé aux bénéficiaires tout au long de la procédure. Elle suggère en outre d'abaisser le montant minimum du prêt éligible à la garantie à 2 000 euros (au lieu de 5 000 actuellement) pour soutenir la création de TPE.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes souligne également la garantie de viabilité que constitue, notamment pour les financeurs, l'hébergement d'une entreprise en phase de création dans un incubateur ou une pépinière⁹⁵.

L'accompagnement multidimensionnel et personnalisé qu'offrent ces structures sécurise en effet considérablement le parcours des créatrices et l'avenir de leur entreprise.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes souhaite donc que le développement de dispositifs de ce type prenant en compte les spécificités de l'entrepreneuriat au féminin soit encouragé et soutenu.

Concernant le statut de l'auto-entrepreneur qui constitue un autre moyen de tester la viabilité d'une activité, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes estime qu'il devrait être transitoire (3 ans maximum), afin d'éviter l'installation dans la durée d'un entrepreneuriat à plusieurs vitesses.

⁹⁵ Les incubateurs ont pour vocation d'aider les créateurs à valider leur idée avant la création d'entreprise à proprement parler. Les pépinières sont des structures d'accueil et d'accompagnement des jeunes entreprises. Elles offrent un certain nombre de services aux créateurs (hébergement de l'entreprise, secrétariat...).

Il lui paraît également indispensable que l'auto-entrepreneur ait bien conscience des obligations qui lui incombent en matière de qualifications professionnelles et de respect de la réglementation, ainsi que des normes techniques. La simplicité de gestion ne doit pas donner l'impression que l'on est exonéré des règles de droit commun en la matière.

De plus, il convient de sensibiliser les auto-entrepreneurs, par ailleurs salariés, au fait qu'ils sont tenus à une obligation de loyauté à l'égard de leur employeur. Ainsi, l'auto-entrepreneur devra se conformer aux interdictions ou restrictions stipulées dans son contrat de travail et recueillir l'accord exprès de sa hiérarchie pour exercer une activité similaire auprès des clients de son employeur.

Enfin, l'articulation des différents temps de vie, professionnel, familial, social, personnel, continue d'être un point névralgique au regard de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, aussi bien dans leurs déroulements de carrière que pour l'accès aux postes de responsabilité et l'exercice de fonctions de direction. Agir sur cette dimension essentielle est aussi de nature à créer un contexte plus favorable au développement de l'entrepreneuriat au féminin.

E - FACILITER LA CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE ET ENCOURAGER LA GESTION PARTAGÉE DE LA PARENTALITÉ

L'étude précitée de l'APCE publiée en novembre 2007 a en effet révélé que 70 % des femmes chefs d'entreprises interrogées plaçaient en tête des difficultés rencontrées la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Selon la dernière enquête « *Emploi du temps* » de l'INSEE (1998)⁹⁶, les femmes consacraient 2,4 fois plus de temps que les hommes au travail domestique (dont 3,3 fois plus de temps à l'éducation des enfants), tandis que les hommes consacraient 1,7 fois plus de temps que les femmes au travail professionnel. Et une enquête plus récente (2007)⁹⁷ confirme que « *la persistance d'un partage inégalitaire des tâches se trouve confirmée par l'observation des jeunes entrés il y a cinq ans sur le marché du travail. La dissymétrie des comportements, déjà présente mais réduite tant que le couple n'a pas d'enfants, se renforce lorsque les jeunes deviennent parents* ».

Pour les femmes, qu'elles soient salariées, cadres ou entrepreneures, les contraintes engendrées par cette répartition déséquilibrée apparaissent identiques.

⁹⁶ La prochaine enquête doit se dérouler courant 2009 avec des premiers résultats en 2010.

⁹⁷ *Vivre en couple et être parent : impacts sur les débuts de carrières*. T. Couppié et D. Épiphanie. Bref n° 241, CÉREQ, 2007.

Stimuler leur envie d'entreprendre, mais aussi leur permettre d'envisager avec sérénité le développement de leur entreprise en y consacrant tout le temps nécessaire, impliquent donc une action conjuguée sur l'accès aux dispositifs d'accueil des enfants et sur l'incitation à un partage plus égalitaire des tâches parentales.

1. Permettre aux femmes chefs d'entreprise de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes préconise tout d'abord **d'ouvrir aux créatrices ou repreneuses, quel que soit leur statut, des droits identiques à ceux dont bénéficient les femmes salariées, notamment en matière d'accueil en halte garderie et d'accès aux cantines scolaires.**

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes estime par ailleurs que **des modes de garde souples et adaptables sont les mieux à même de répondre aux besoins diversifiés des femmes chefs d'entreprise.**

Dans sa précédente communication sur « *Les femmes face au travail à temps partiel* », la délégation avait déjà souligné l'intérêt et recommandé le **développement de structures multi-accueil offrant à la fois des services d'accueil collectif régulier, irrégulier et temporaire, ou associant de l'accueil collectif et familial.**

Il convient d'encourager les partenariats entre les caisses d'allocations familiales et les collectivités locales pour soutenir de telles structures, adaptées aux spécificités des bénéficiaires et des territoires.

De nombreuses expérimentations peu répertoriées et donc mal connues vont également dans le sens d'une diversification de l'offre. On peut citer par exemple le dispositif GEPETTO⁹⁸, financé pour partie par le Fonds social européen dans le cadre du programme Equal. Il s'agit d'un accueil en relais au bénéfice d'enfants de la naissance à treize ans, intervenant au domicile des parents en complémentarité des autres modes de garde existants et accessibles 24 heures sur 24 et sept jours sur sept. Il permet notamment de répondre à des besoins liés à un travail hors horaires classiques.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes préconise de **recenser les expérimentations innovantes, d'établir un répertoire** à l'usage des différents intervenants dans la politique d'accueil de l'enfance et de **diffuser l'information** sur les possibilités existantes au niveau local.

⁹⁸ Garde d'enfant pour l'équilibre du temps professionnel, du temps familial et son organisation.

La délégation suggère également d'étudier la possibilité d'ouvrir aux femmes en phase de démarrage de leur société les services proposés à leurs salariés par des entreprises situées à proximité, par exemple service de conciergerie (pressing, entretien de véhicules, livraisons de courses, petits dépannages à domicile), crèches inter-entreprise... moyennant un financement équivalent au prix de revient.

La délégation est par ailleurs favorable à l'assouplissement envisagé du statut des salariées en congé parental, sous réserve du respect de leur contrat de travail initial, afin de leur permettre de créer ou reprendre une entreprise. Il conviendrait dans ce cas de leur donner la possibilité de bénéficier, si besoin, des dispositifs d'accueil des enfants.

2. Inciter à une répartition plus égalitaire des tâches parentales

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes constate avec satisfaction que les incitations à la prise en compte de la parentalité dans le monde du travail en y impliquant les hommes se font de plus en plus pressantes.

L'indéniable succès du congé de paternité, institué en 2002, pris par les deux tiers des pères, en particulier les plus jeunes, témoigne aussi de l'évolution des aspirations masculines en matière d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Afin d'encourager cette tendance, un Observatoire de la parentalité en entreprise a été installé en novembre 2008. Il a élaboré une charte désormais signée par 120 entreprises et associations qui s'engagent à mettre en œuvre des actions concrètes au bénéfice des salariés parents.

L'ORSE a également publié en septembre 2008 un plan d'action argumenté afin d'aider les entreprises à promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins.

Pour la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, **la contribution des entreprises à la lutte contre les stéréotypes culturels sur l'image des hommes et des femmes face aux charges familiales est indispensable pour faire évoluer les mentalités.**

Il ne suffit pas d'ouvrir aux hommes, comme un certain nombre d'accords d'entreprise le prévoit déjà, des possibilités d'aménagement d'organisation ou d'horaires de travail ou de prise de congés parentaux, il convient aussi de veiller à ce que les bénéficiaires ne soient pas déconsidérés par leurs collègues et leur hiérarchie et de leur garantir que ce choix ne les pénalisera pas dans leur carrière. La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande que l'ORSE effectue un suivi de son plan d'action et diffuse les bonnes pratiques mises en œuvre répondant à cette préoccupation.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes tient à souligner au terme de cette communication que toutes les actions mises en œuvre pour favoriser le développement des petites entreprises contribuent à conforter les projets portés par des femmes.

F - ENCOURAGER LE DÉVELOPPEMENT DU « SMALL BUSINESS ACT » EUROPÉEN

Le succès des États-Unis en matière d'entrepreneuriat au féminin n'est pas un hasard, il est dû aux mesures spécifiques pour les femmes et à l'application du Small Business Act dont la mise en œuvre est assurée par la Small Business Administration.

« La Small Business Administration aux États-Unis offre des services tout à fait appréciables en facilitant la coordination des actions diverses en faveur des petites entreprises et en s'efforçant de faire valoir leur point de vue auprès des autorités publiques en toutes occasions »⁹⁹. Le Small Business Act favorise en particulier l'accès des petites entreprises aux marchés publics fédéraux américains puisque 23 % de ces derniers sont attribués aux PME américaines.

En Europe, dans l'ensemble, le taux des femmes entrepreneures ne progresse pas de façon sensible.

La mise en place d'un système de type SBA contribuerait à augmenter le nombre d'entrepreneures qui sont majoritairement à la tête de TPE/PME.

Le 25 juin 2008, la Commission européenne a présenté un projet de Small Business Act à l'européenne (SBAE), basé sur dix principes, dont « *Think Small First* » qui est l'un des plus importants et des plus concrets. Aucun calendrier de mise en œuvre n'est toutefois proposé.

Le projet avance des mesures nouvelles parmi lesquelles un nouveau règlement général d'exemption ayant pour effet d'augmenter les possibilités d'aides d'État en faveur des PME, un nouveau statut de société privée européenne (SPE) identique dans tous les États membres, la possibilité d'appliquer des taux de TVA réduits sur des services fournis localement, une modification de la directive sur les retards de paiement, pour garantir que les PME soient payées dans le délai prévu de 30 jours, le « guichet unique », le lancement d'« *Erasmus pour jeunes entrepreneurs* ».

Ces propositions restent cependant en retrait par rapport aux mesures américaines. Ainsi, la Commission n'a pas retenu le principe d'un quota réservé pour favoriser l'accès des PME européennes aux marchés publics. Ce projet devrait donc être plus ambitieux et proposer, dans le cadre des marchés publics, de privilégier le recours aux PME.

⁹⁹ *Intelligence économique, risques financiers et stratégies des entreprises*. Avis adopté par le Conseil économique et social le 27/09/2006 sur le rapport de M. Roger Mongereau.

Face aux défis sans précédent auxquels sont confrontées aujourd'hui les PME, principales créatrices d'emplois dans l'Union européenne, le Small Business Act pour l'Europe (SBAE) permettrait de conforter leur situation et de créer un environnement favorisant leur croissance et leur compétitivité.

Il conviendrait en particulier de :

- soutenir les PME pour les aider à surmonter la crise économique ;
- mettre en place un mécanisme de suivi et d'évaluation relatif à la mise en œuvre du SBAE ;
- améliorer l'accès et la participation des PME aux programmes européens ;
- ouvrir réellement le marché de l'Union européenne aux PME ;
- encourager la présence des PME sur les marchés extérieurs ;
- promouvoir une législation environnementale « SME friendly »¹⁰⁰ ;
- défendre la propriété intellectuelle des PME.

¹⁰⁰ Small and Median size Enterprise.

CONCLUSION

La promotion de l'entrepreneuriat au féminin est une préoccupation récente des pouvoirs publics. Il importe de veiller à ce que la dynamique encore timidement engagée ne soit pas ralentie dans un contexte économique difficile.

Certaines spécificités des femmes entrepreneures apparaissent à cet égard plutôt comme des atouts : prise de risque mesurée, souci de bien maîtriser leur projet et pour beaucoup d'entre elles, choix de secteurs d'activité (notamment au sein de la gamme diversifiée des services aux particuliers, mais aussi services spécialisés d'assistance/conseil aux entreprises) qui répondent à des besoins appelés à se développer.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes estime qu'une meilleure reconnaissance de l'intérêt de leurs projets et un accompagnement adapté sont indispensables pour renforcer leur confiance et les encourager à se lancer.

Ce regard positif, associé à une valorisation de leur contribution au développement économique et social et à une prévention des discriminations liées au genre (notamment chez les financeurs) pourrait aussi inciter les femmes à créer ou reprendre des entreprises dans des domaines plus diversifiés.

ANNEXE

Résultat du vote de la délégation le 7 juillet 2009

Ont voté pour : 11

Groupe de l'Agriculture	Mme Gisèle Cornier
Groupe de l'Artisanat	M. Michel Dréano
Groupe des Associations	Mme Jacqueline Perker-Plauchut
Groupe de la CFE-CGC	Mme Michèle Viguié
Groupe de la CGT	Mme Pierrette Crosemarié
Groupe de la CGT-FO	Mme Denise Peikert
Groupe des Entreprises privées	Mme Françoise Vilain
Groupe des Français établis hors de France, de l'épargne et du logement	Mme Monique Bourven
Groupe des Personnalités qualifiées	Mme Marie-Madeleine Dieulangard
Groupe des Professions libérales	Mme Jacqueline Socquet-Clerc Lafont
Groupe de l'UNAF	M. François Édouard

LISTE DES RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Regards sur la parité. De l'emploi à la représentativité politique.* Solveig Vanovermeir. INSEE Première n° 1226, mars 2009.
- Regards sur la parité. Femmes et hommes.* INSEE, 2008.
- Une photographie du monde du travail en 2007.* Résultats de l'enquête emploi. INSEE Première n° 1206, août 2008.
- Aux frontières de l'emploi, du chômage et de l'inactivité.* Hélène Thélot. INSEE Première n° 1207, août 2008.
- Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2006 : des disparités persistantes.* DARES. Premières synthèses n° 44-5, octobre 2008.
- Une dirigeante de société gagne un tiers de moins que son homologue masculin.* INSEE Première n° 951, mars 2004.
- Le parcours professionnel des diplômé(e)s de grandes écoles. Regards croisés hommes/femmes.* GEF Grandes écoles au féminin, février 2007.
- Cadres : le temps des femmes.* APEC, mars 2005.
- Les salaires des femmes cadres.* APEC, mars 2008.
- 40 ans, femmes et cadres.* APEC, mars 2007.
- Women Matter – La mixité, levier de performance de l'entreprise.* McKinsey et Company, 2007.
- Les indépendants.* INSEE Première n° 1084, juin 2006.
- La population des exploitants agricoles en 2006.* MSA, janvier 2008.
- Bulletin d'information de la MSA n° 58,* novembre 2005.
- Agreste Primeur n° 223,* mars 2009.
- L'entreprise libérale n° 55,* octobre 2006.
- Les hommes et les femmes – Créations pures et reprises.* APCE, juillet 2005.
- PME/TPE en bref n° 30,* février 2008. Ministère de l'Économie, des finances et de l'emploi.
- Nouvelles entreprises, cinq ans après : l'expérience du créateur prime sur le diplôme.* INSEE Première n° 1064, janvier 2006.
- La création d'entreprise et les femmes : quel bilan faire en 2007 ?* André Letowski. Observatoire de l'APCE, mars 2007.
- L'entrepreneuriat féminin dans les PME et TPE françaises.* APCE, 16/11/2007.
- La création d'entreprise au féminin dans le monde occidental.* Étude comparative. Viviane de Beaufort. Professeure à l'ESSEC. 2006.
- Croissance plus faible des créations d'entreprises en 2008.* INSEE Première n° 1221, janvier 2009.

- L'égalité entre les hommes les femmes.* Chiffres clés 2008. Ministère du Travail.
- Créer son entreprise : assurer d'abord son propre emploi.* INSEE Première n° 1167, décembre 2007.
- Baromètre *Les Français et la création d'entreprise.* Janvier 2009. Étude réalisée par l'IFOP pour CCI-Entreprendre en France.
- L'entreprenariat féminin : questions et actions à mener.* Rapport issu d'une conférence de l'OCDE à Istanbul, juin 2004.
- Entreprendre au féminin : une réalité multiple et des attentes différenciées.* Annie Cornet et Christina Constandinidis. École de gestion de l'Université de Liège, septembre 2007.
- L'état de l'école* n° 18. Édition 2008. Ministère de l'Éducation nationale.
- Les parents face à la représentation sexuée des métiers.* IPSOS/DIF, 26 novembre 2007.
- Quand la formation continue - Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés.* CEREQ 2009.
- L'accès des femmes aux postes de décisions dans les entreprises.* ORSE n°5, février 2004.
- L'ambition au féminin. Les parcours professionnels des anciennes et diplômées des réseaux GEF (Grandes écoles au féminin).* Février 2005.
- Guide des clubs et réseaux au féminin.* Emmanuelle Gagliardi et Wally Montay. Éditions Le Cherche Midi, 2007.
- Comment réseautent les femmes.* European professional women's network, 11 décembre 2008.
- La participation des pères aux soins et à l'éducation des enfants.* Carole Brugeilles-Pascal Sébille. Revue Politiques sociales et familiales, mars 2009.
- Les femmes et les hommes face à la vie professionnelle et familiale.* Sondage réalisé par BVA pour l'ORSE, octobre 2008.
- Les pères managers en quête d'équilibre.* Étude réalisée par le Cabinet Équilibres dans le cadre du projet européen Qualitemps co-financé par le Fonds social européen. Février 2008.
- Classement des employeurs les plus appréciés des professionnels débutants* publié par Le Monde Économie. Octobre 2008.
- Rapport sur le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance.* Mission confiée par le Premier ministre à Michèle Tabarot, députée des Alpes maritimes. Juillet 2008.
- Les femmes entrepreneurs en France.* Bertrand Duchéneaut et Muriel Orhan. Éditions Seli Arslan, 2000.
- Rapport d'activité 2006* du Réseau européen de promotion de l'entreprenariat féminin (WES).

Rapport d'activité 2004 du WES. Mai 2005.

Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entrepreneuriat féminin. Janvier 2006.

Travaillons ensemble pour la croissance et l'emploi – Un nouvel élan pour la stratégie de Lisbonne. Communication au Conseil européen de printemps. COM (2005) 24.

Comment former davantage d'entrepreneurs en France ? Exemple cité dans le rapport remis au Président du Sénat par Thomas Legrain, Président de TL Conseil. Juillet 2007.

Rapport de la Commission de réflexion sur l'image des femmes dans les medias. Présidente Michèle Reiser. Rapporteuse Brigitte Grésy. 25 septembre 2008

Orientation et insertion professionnelle : vers un rééquilibrage entre femmes et hommes dans tous les métiers. Délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Sénat. Rapport d'activité 2007-2008.

Vivre en couple et être parent : impacts sur les débuts de carrière. T. Couppié et D. Épiphanie. Bref n° 241, CÉREQ, 2007.

Orientation, réussite scolaire : ensemble, relevons le défi. Irène Tharin. Rapport au Gouvernement, septembre 2005.

Rapports, avis et communications du Conseil économique, social et environnemental :

- *L'éducation civique à l'école.* M. Alain-Gérard Slama. Avis de la section des Affaires sociales, 21 avril 2009.
- *Les entreprises dans les zones franches urbaines : bilan et perspectives.* Mme Fatiha Benatsou. Avis de la section des Activités productives, de la recherche et de la technologie, 26 février 2009.
- *1968-2008 : évolution et prospective de la situation des femmes dans la société française.* Mme Pierrette Crosemarie. Communication de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, 27 janvier 2009.
- *Les femmes face au travail à temps partiel.* Mme Geneviève Bel. Communication de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, 26 février 2008.
- *La place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité.* Mme Monique Bourven. Communication de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, 9 janvier 2007.
- *Intelligence économique, risques financiers et stratégies des entreprises.* M. Roger Mongereau. Rapport et avis de la section des Finances, 27 septembre 2006.

- *La transmission des PME commerciales, industrielles et de services.* Mme Françoise Vilain. Rapport et avis de la section des Finances, 15 décembre 2004.
- *Création et pérennisation de l'entreprise de petite taille.* Mme Jacqueline Socquet-Clerc Lafont. Étude de la section des Activités productives, de la recherche et de la technologie, 26 juin 2001.

TABLE DES SIGLES

ACFCI	Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie
ADIE	Association pour le droit à l'initiative économique
APCE	Agence pour la création d'entreprises
APCM	Assemblée permanente des chambres de métiers
CAPEB	Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment
CLEFE	Clubs locaux d'épargne pour les femmes qui entreprennent
CNIDFF	Centre national d'information et de documentation des femmes et des familles
EPWN	European Professional's Women Network
FBA	Femme Business Angels
FFB	Fédération française du bâtiment
FGIF	Fonds de garantie pour la création, la reprise et le développement d'entreprise à l'initiative des femmes
GAEC	Groupement agricole d'exploitation en commun
GEPETTO	Garde d'enfant pour l'équilibre du temps professionnel, du temps familial et son organisation
IRFED	Institut de recherche, de formation et de développement
NACRE	Nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise
OPPE	Observatoire des pratiques pédagogiques en entrepreneuriat
PCE	Prêts à la création d'entreprise
RACINES	Réseau d'accompagnement des créations et initiatives avec une nouvelle épargne de solidarité
SBAE	Small business act à l'européenne
SINE	Système d'information sur les nouvelles entreprises
SME	Small and median size enterprise
SPE	Société privée européenne
SIRENE	Système d'identification du répertoire des entreprises et de leurs établissements

LISTE DES ILLUSTRATIONS

Tableau 1 :	Activité, emploi et chômage des femmes et des hommes en 2007.....	7
Tableau 2 :	Taux d'activité et recours au temps partiel des hommes et des femmes de 25 à 49 ans selon le nombre et l'âge des enfants	8
Tableau 3 :	Population active et taux d'emploi dans l'Union européenne en 2007	10
Tableau 4 :	Actifs ayant un emploi selon le sexe et le secteur d'activité en 2007	11
Tableau 5 :	Actifs occupés selon la catégorie professionnelle en 2006	12
Tableau 6 :	Population active occupée selon le statut en 2006	13
Tableau 7 :	Non-salariés selon le secteur d'activité en 2006	14
Tableau 8 :	30% des femmes travaillent à temps partiel.....	15
Tableau 9 :	Caractéristiques des entreprises artisanales.....	25
Tableau 10 :	Principales raisons ayant poussé à créer une entreprise	28
Tableau 11 :	Répartition des créateurs selon leur diplôme et leur situation antérieure	30
Tableau 12 :	Créations d'entreprise par secteur d'activité économique, selon le sexe du créateur	31
Tableau 13 :	Répartition des créateurs d'entreprise selon leur investissement financier	33
Tableau 14 :	Créations d'entreprise par secteur d'activité économique, selon le sexe du créateur	35
Tableau 15 :	Taux d'accès à la formation continue par sexe et taille d'entreprise en 2006 (en %)	48
Tableau 16 :	Évolution de l'opinion des Français sur l'aménagement du temps de travail des parents pour la garde des enfants (en %).....	53
Graphique 1 :	Taux d'activité des hommes et des femmes de 1975 à 2007.....	7
Graphique 2 :	Taux de chômage hommes/femmes selon les catégories socioprofessionnelles	16
Graphique 3 :	Part des femmes chez les entrepreneurs individuels libéraux au 1 ^{er} janvier 2007.....	26

Après avoir recensé les données quantitatives et qualitatives, au demeurant disparates et lacunaires, sur l'entrepreneuriat au féminin, la communication du Conseil économique, social et environnemental signale les principaux freins à son développement.

Puis, à la lumière entre autres des dispositions mises en œuvre avec succès dans les pays européens ou étrangers, elle suggère plusieurs leviers d'action propres à stimuler l'envie d'entreprendre des femmes et à conforter leurs entreprises.