

La CREATION d'entreprise AU FEMININ en Union européenne

Quelles motivations ? Quelles réalisations ? Quelles limites ? Quelles solutions ?

ETUDE COMPARATIVE

Viviane de Beaufort- professeur à l'ESSEC

Avec la participation de Margaret MILAN d'EPWN¹, Mlles Coralie PRIN² et Charlotte , SPIELREIN³ et des témoignages.

Etude proposée dans le cadre du partenariat académique ESSEC – Womens Forum

Résumé :

Servir de révélateur aux différentes dimensions de la création d'entreprises au féminin, tel est l'objectif de cette étude comparative réalisée à échelle de l'UE.

Quel apport économique, quelles motivations spécifiques, quelles particularités éventuelles des modèles d'entreprises « au féminin ? Mais également quels obstacles particuliers et, dès lors quelles mesures d'accompagnement ou d'incitations publiques ou privées faut-il continuer à développer ?

L'étude a pour objet de tenter de vérifier ou d'infléchir un certain nombre d'hypothèses énoncées, parce que l'entreprenariat féminin est reconnu comme une source de croissance économique insuffisamment exploitée. A opportunités commerciales égales, les femmes ont plus de mal à obtenir un financement que les hommes et donc plus de difficultés à lancer leurs projets ou les développer. Les femmes créateurs ont le plus souvent particulièrement d'une formation adéquate, d'un accompagnement (mentoring) et de développer leurs propres réseaux.

¹ EPWN-voir note de présentation à réseaux.

² Coralie Prin, ESSEC MBA et diplômée du Master "Métier de l'Europe" de Sciences Po Paris.

³ Charlotte Spielrein , Essec-Mba, Avocate-stagiaire

Sommaire

Propos introductif	3
L'entrepreneuriat féminin: un vivier de croissance économique à développer (propos partagé Viviane de Beaufort et Margaret Milan)	6
1/ Quelques éléments statistiques	7
Une dynamique de création certaine	7
Des entreprises de petite dimension	8
Incidences sur la Pérennité et la performance	9
Un positionnement structurel typé	11
2/ Un constat : une envergure financière des projets des femmes moins importante	12
Un investissement financier initial des femmes entrepreneurs modeste	12
Une raison : l'accès difficile au financement.	13
Une hypothèse de discrimination.	13
Les dispositifs d'aide financière du secteur public	13
Le « microcrédit », une solution ?	17
3/ Un accès à la formation professionnelle et aux réseaux insuffisante	19
Le constat d'une insuffisance de formation	19
De l'utilité des réseaux et du parrainage	22
La difficile combinaison vie de famille et vie professionnelle	23
4/ Etat comparatif de dispositifs gouvernementaux	24
En Union européenne : une action déterminée mais qui reste une compétence d'appui des Etats-membres	24
En France : un dispositif complet.	25
D'autres initiatives en Europe	25
Pays d'Amérique du nord	30
Le relais des initiatives privées	31
5/ Y a-t-il un entrepreneuriat féminin ?	34
La persistance d'une autocensure ?	34
Présence d'une protection sociale et dynamique de création ?	34
Des motivations différentes ?	34
Un autre mode de management ?	35
Quelques préconisations	36
Annexes	41
Références essentielles	45

Propos introductif

L'objectif de cette étude est de servir de révélateur aux différentes dimensions que recèle le phénomène de la création d'entreprises par des femmes : apport économique global, motivations de la démarche, éventuelles particularités des modèles d'entreprises « au féminin », typologie des secteurs choisis, éventuels obstacles ou difficultés spécifiques, mesures d'accompagnement publiques ou initiatives privées, etc.

Il s'agit de tenter de vérifier ou d'infléchir un certain nombre d'hypothèses, quitte à développer ultérieurement certains aspects spécifiques (création dans le secteur des sciences, entrepreneuriat social, financement privé...). Pour finalement être en mesure d'émettre un certain nombre de préconisations et de lancer des initiatives.

Le nombre de notes en bas de page attestera de la difficulté à trouver des éléments complets, exacts et actualisés sur cette question du fait notamment qu'il est rare que les autorités se soient élaboré des statistiques par genre.

L'auteur tient à mentionner tout particulièrement l'intéressante étude réalisée en 2004 par Eurochambres⁴.

L'entrepreneuriat féminin est reconnu comme une source de croissance économique insuffisamment exploitée.

Les femmes entrepreneurs créent des emplois pour elles-mêmes et pour d'autres, parfois pour tenter de répondre à des questions auxquelles ne répondrait pas un statut de salarié (horaires, disponibilité vis-à-vis de leur famille) tout en apportant à la société, du fait de leur spécificité, des solutions différentes pour la gestion, l'organisation et le traitement des problèmes des entreprises.

Elles se tournent généralement vers des petites structures et le plus souvent vers les secteurs dits de service comme l'enseignement, la distribution, les services à la personne et, d'une manière assez prégnante vers l'entrepreneuriat social. Or, ces secteurs sont souvent considérés comme moins essentiels au développement et à la croissance économique que la haute

technologie ou les activités de transformation, et donc moins valorisés.

Par ailleurs, les études démontrent qu'à opportunités commerciales égales, les femmes ont plus de mal à obtenir un financement que les hommes et donc plus de difficultés à développer leurs projets. Les décideurs politiques d'une part, et les institutions financières privées d'autre part doivent donc remédier à ces dysfonctionnements. Les femmes créateurs ont également besoin de formations adéquates, d'un tutorat et de développer leurs réseaux.

Plus généralement pour cette question comme pour celle de l'accès des femmes aux responsabilités, le contexte socioculturel et la manière dont l'égalité des genres est acceptée selon le pays joue un rôle important.

1. L'entrepreneuriat féminin est vecteur de croissance pour l'économie d'un pays :

Avertissement : le plus souvent, l'absence de statistiques officielles incluant le « genre » dans le monde de l'entreprise aboutit à une connaissance peu claire sur l'entrepreneuriat féminin, ce qui est préjudiciable à la femme entrepreneur car d'éventuelles particularités ne sont pas mises en évidence ; dès lors, il est plus difficile dans de nombreux domaines (financement, relations avec les administrations) d'identifier les « bons leviers »...

L'idée de la prise en compte spécifique des problèmes rencontrés par les femmes entrepreneurs (dans le cadre de mesures officielles par exemple) est parfois perçue comme une forme de « discrimination positive », mauvaise traduction de l'« affirmative action » américaine, et conserve une connotation très négative dans certains pays, dont la France.

1.a) « La création d'entreprises par les femmes est un vecteur de la croissance et un levier pour l'emploi et le co-entrepreneuriat est un élément essentiel de la création d'activité⁵. »

De nombreuses études montrent que l'implication des femmes dans l'entrepreneuriat est un élément expliquant

⁴ Etude d'août 2004 réalisée sous la coordination de B. Arens, www.eurochambres.be/women/index.htm.

⁵ Discours de la Ministre déléguée à la Parité et à l'Égalité Professionnelle, 29 octobre 2003

une proportion significative de l'écart de croissance entre les divers pays : si le potentiel entrepreneurial n'est pas exploité au mieux, le potentiel de croissance ne l'est pas non plus⁶.

« Le choc démographique (vieillesse, réserve d'actifs réduite) attendu rend plus que jamais nécessaire, pour des raisons de croissance économique, le travail des femmes »⁷.

1.b) L'entrepreneuriat féminin est en développement partout, mais avec des disparités d'un pays à l'autre :

Au cours de ces vingt dernières années, l'entrepreneuriat féminin a pris une importance de plus en plus grande dans la plupart des pays industrialisés et également des caractéristiques spécifiques (micro-entreprise) dans les pays en développement.

Derrière ce constat positif demeure une grande disparité. Les Etats-Unis sont chef de file, suivi du Canada par exemple, tandis que la France fait figure de mauvais élève sur la question, avec très peu de variations au cours des deux dernières décennies⁸.

Selon le pays étudié, la proportion de femmes chefs d'entreprise varie entre 15 et plus de 35%⁹.

1.c) L'entrepreneuriat par les femmes : une solution pour les femmes.

De fait, l'évolution du marché du travail a poussé nombre de femmes à créer leur propre emploi, en particulier pour réussir à concilier travail et vie de famille mais également pour satisfaire des ambitions personnelles ou trouver un projet qui fait « sens ».¹⁰

2. La place de l'entrepreneuriat féminin, le reflet d'une société ?

2.a) La place et le succès de l'entrepreneuriat féminin dépend de facteurs culturels et environnementaux

Le savoir et les ressources nécessaires pour créer et diriger une entreprise nouvelle sont ancrés dans la culture et l'histoire du pays (Granovetter, 1985 ; Sorensen et Audia, 2000 ; Uzzi, 1997)¹¹. Les entités créées varient selon la disponibilité des connaissances et des ressources. Les entités établies dans un contexte caractérisé par un degré général élevé de création d'entreprise et des ressources abondantes seront différentes de celles s'inscrivant dans un contexte marqué par un faible niveau de création d'entreprise et des ressources rares¹².

Ainsi, nous pouvons poser l'hypothèse que, si l'entrepreneuriat des femmes est différent de celui des hommes, c'est que l'histoire, la culture et les moyens attribués ont débouché sur des rôles différents dans la société. Un contexte spécifique peu encourageant a un impact puissant et profond sur le processus entrepreneurial¹³ féminin et expliquera des retards. Ces données font donc espérer un possible rattrapage si l'on agit sur les éléments de contexte et si l'on crée un cadre plus favorable (positive action).

⁶ Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entrepreneuriat féminin, janvier 2005, p7

⁷ Interview de Nicole Ameline, Ministre de la Parité et de l'Egalité professionnelle, Mai 2004, p.2

⁸ Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entrepreneuriat féminin, janvier 2005, Avant-propos p.2-3

⁹ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, 2004, p29

¹⁰ Article : Canada, les femmes patrons sont très tendance, L'entrepreneur n°240 -Décembre 2005-

¹¹ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, 2004, p29

¹² Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, 2004, p29

¹³ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004, p30

2.b) *L'entrepreneuriat : une activité d'homme ?*

De nombreuses études indiquent que les individus en général considèrent l'entrepreneuriat comme une activité masculine et le perçoivent comme un domaine réservé aux hommes (DiMaggio, 1997 ; Holmquist et al., 2002)¹⁴.

Tant l'entrepreneuriat lui-même que sa description (qualités managériales, fort engagement, prise de risque, orientation sur les performances et les résultats, indépendance, flexibilité, esprit aventurier et offensif) ne définissent pas cette activité comme « féminine »¹⁵.

Les modèles de carrière restent fortement associés aux rôles sociaux traditionnels des hommes et des femmes¹⁶. « On ne leur [les femmes] pardonne pas le moindre écart »¹⁷.

2.c) *L'appui à l'entrepreneuriat féminin : une affaire d'évolution démocratique.*

La qualité du développement de l'entrepreneuriat féminin semble être parfaitement corrélée avec le niveau atteint de manière plus générale en matière de diversité des genres. Ainsi, dans les pays où les femmes sont présentes en politique et/ou dans le monde des entreprises à des postes de dirigeantes, l'entrepreneuriat est plus développé. Ainsi, la question de la participation équilibrée homme/femme dans la vie professionnelle, question de démocratie, a une incidence évidente sur cet enjeu¹⁸ (exemple des pays scandinaves¹⁹).

Les 5 pays suivants: Suède, Norvège, Islande, Danemark, Finlande ont les 5 premières places du classement World Economic Forum ; ils

offrent les perspectives les plus larges en matière d'opportunités éducatives, politiques

et professionnelles²⁰. Les Etats-Unis (17^{èmes}) sont particulièrement mal classés concernant la santé et le bien-être des femmes (peu de congés maternité, actions gouvernementales limitées en terme de soutien à la garde des enfants, beaucoup de grossesses chez les adolescentes, fort taux mortalité des femmes en couche). La force du pays repose sur les opportunités éducatives, les Etats-Unis ont une situation de modèle du genre dans le domaine de la prise en compte de l'entrepreneuriat féminin²¹.

¹⁴ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004, p33

¹⁵ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004, p33

¹⁶ Etude APEC « Femmes cadres en entreprise : les grandes tendances » janvier 2006, p11

¹⁷ Article « Quand les femmes prennent le pouvoir » Figaro magazine, juillet 2005.

¹⁸ Communiqué de l'Ambassade Royale de Norvège, Règles sur la parité hommes/femmes dans les conseils d'administration norvégiens, janvier 2006

¹⁹ Etude sur la diversité managériale en Union Européenne, Viviane De Beaufort, ESSEC, octobre 2006

²⁰ World Economic Forum, Etude « Women's Empowerment: Measuring the global gender Gap » 2005, pp. 9-16.

²¹ Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entrepreneuriat féminin, janvier 2005, p15.

L'entrepreneuriat féminin: un vivier de croissance économique à développer (propos partagé Viviane de Beaufort et Margaret Milan²²)

En 2004, les femmes représentent 26% des créations d'entreprise en Europe, aux Etats-Unis, grâce à 30 ans d'action déterminée, c'est la moitié des créations d'entreprise qui sont portées par des femmes !.

Il est vital de prendre en considération ce « réservoir formidable d'énergie » ! Pour ce, évitons le « gender blind » au nom du principe d'égalité et arrêtons les référents masculins pour jauger la capacité entrepreneuriale des femmes. Pourquoi ne pas admettre qu'une femme chef d'entreprise est compétente et crédible au sein d'une petite structure et dans les services, qu'elle ne souhaite pas ouvrir son capital sans y réfléchir à deux fois, par souci de maîtriser son projet, qu'elle ne souhaite pas une croissance à tout prix mais une croissance durable ?

On ne peut que constater une véritable explosion du modèle salarial (cadres et cadres supérieurs) : de plus en plus de personnes engagés dans leur vie professionnelle ont une très grande difficulté à gérer carrière et vie de famille alors qu'ils y aspirent de plus en plus, genre masculin inclus ; la globalisation a clairement augmenté voyages d'affaires et amplitude horaire, les nouveaux moyens de communication assouplissent les modes de travail mais, revers de médaille, décroissent les espaces privés et professionnels.

Même si ils ont du mal à l'énoncer, les couples n'en peuvent plus : pédiatres et psychologues témoignent des mères en pleurs déchirées entre leurs deux vies ; les divorces se comptent à la pelle ; de plus en plus de couples dans notre monde moderne sont sans enfant car « ils ne peuvent pas se le permettre » ou « ça n'est pas le bon moment »...

En parallèle, la nécessité dans laquelle se trouvent les entreprises d'évoluer vite pour s'adapter au marché crée une certaine insécurité de l'emploi, encore mal gérée, au

moins dans les pays traditionnellement attachés à l'emploi à vie. Les entreprises externalisent davantage, font appel aux free-lances, aux consultants. De fait, cela signifie que l'avenir est à la micro-structure, souple et efficiente, travaillant pour plusieurs clients, donc à la création de « PME plutôt P que M » (Small is beautiful !). Mais le monde économique n'est pas encore organisé pour...

Concernant plus spécifiquement les femmes :

- Celles qui ont fait une pause ou pris un temps partiel pour assumer leurs responsabilités de famille, ne se voient pas offrir un retour dans l'entreprise au niveau de leurs compétences et de leurs motivations. Elles ne rattrapent jamais le « gap » de 30-40 ans, ce qui a d'autant moins de sens que la durée de la carrière va s'allongeant. Celles qui ont fait des choix de carrière sont le plus souvent déçues de ce qu'offrent les grandes structures, stagnent dans la hiérarchie et, aspirant à autre chose, quittent les grandes sociétés. Gâchis d'intelligence, gâchis économique...

Dans ce contexte, la création d'entreprise, même petite, SURTOUT petite, est une manière de capter ce potentiel de ressources. L'étude en référence identifie assez clairement qu'il y a une dynamique d'entrepreneuriat chez les femmes qui peut encore se développer fortement). si on accepte les spécificités de l'entrepreneuriat au féminin et qu'on encourage les femmes à concrétiser leurs rêves

1. Leurs entreprises sont souvent petites et alors ? Le règne du salariat est en déclin. C'est une source d'emploi majeure : créer son propre emploi et peut être quelques uns en plus permettrait de résorber sérieusement le chômage ;

2. Les femmes ont des rapports différents avec l'argent et l'endettement et ont tendance à ne pas lever de fonds, et alors ? Si elle ont le souci du contrôler leur projet, son devenir et sa croissance, elles semblent réussir parfaitement dans un cadre maîtrisé à faire grandir raisonnablement un projet.

3. Elles entreprennent dans les services, et alors ? Notre société ne semble pas encore avoir réalisé que ce secteur (et notamment les services à la personne) est en plein boom du fait des données démographiques et sociales européennes.

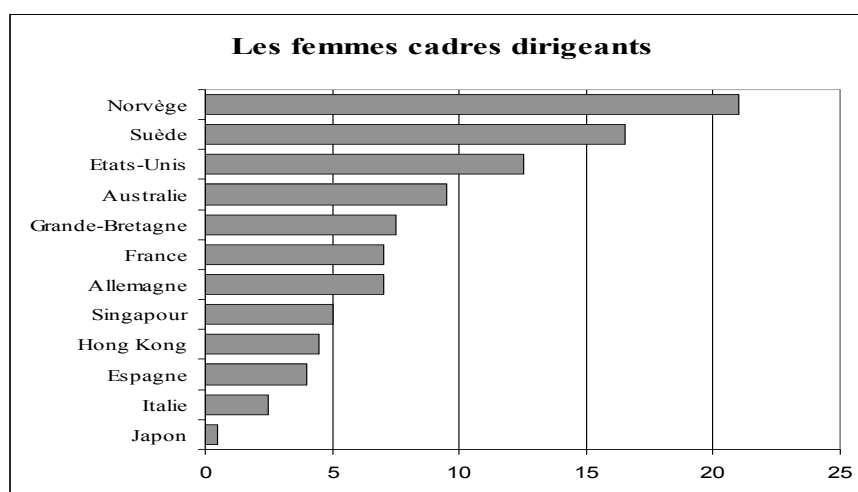
²² Viviane de Beaufort professeur à l'ESSEC et Margaret Milan, Vice-présidente de European Professional Women's Network et Fondatrice d'Eveil & Jeux

Parmi ces micro-projets, certains ont vocation à se développer, que les financiers restent donc attentifs, qu'ils n'oublient pas qu'en tant que prescripteur et consommatrice, les femmes prennent les

décisions dans plus de 70% des cas ; dès lors l'image plus ou moins ouverte aux femmes que véhicule telle ou telle entreprise peut devenir un enjeu.

1/ Quelques éléments statistiques

Une dynamique de création certaine



Source : Les Echos 2005. Tous droits réservés.

Dans le monde, 21% des managers sont des femmes²³.

France : L'entrepreneuriat féminin représente entre 25 et 30% du nombre total des entreprises créées selon les années²⁴ ; 12% des chefs d'entreprise sont des femmes²⁵.

²³ European Professional Women International Newsletter n°2 Bruxelles Fev-Mars 2006

²⁴ Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entrepreneuriat féminin, janvier 2005, Avant-propos, p12

²⁵ Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle « Chiffres-clefs, l'égalité entre les femmes et les hommes. » 2005, p20

Allemagne : Il y a au total 1,3 million d'entreprises ayant pour propriétaire une femme. Les entreprises appartenant à des femmes et dirigées par leur propriétaire et d'un chiffre d'affaires d'au moins 16.620 euros représentent 18% du total dans cette catégorie et emploient 2 millions de salariés²⁶.

Autriche²⁷ : En 2005, 30% des entrepreneurs sont des femmes.

²⁶ Kay et al. (2003)

²⁷ Article « Women Entrepreneurship in Austria » par Susanna Ulrich mars 2006.

Italie²⁸ : En 2003, les femmes représentent 22% des entrepreneurs italiens.

Luxembourg : Les femmes représentent 16% des chefs de petites entreprises où elles constituent 40% des effectifs et 11% des chefs de grandes entreprises où elles constituent 33% des effectifs.

Royaume-Uni : 15% des entreprises sont détenues par des femmes.

A titre de comparaison, aux Etats-Unis, les entreprises ayant pour propriétaire/dirigeant une femme représentent 28% sur un total de 23 millions d'entités et emploient 9,2 millions de personnes²⁹. Les femmes créent plus d'entreprises que les hommes : +16% en 2002³⁰. Au Canada, entre 1981 et 2001, le nombre de femmes entrepreneurs a bondi de 208 %, contre seulement 38 % pour les hommes³¹.

Il y a manifestement une dynamique générale, plus ou moins importante selon le pays, constatable dans les chiffres ci-après. En moyenne, le taux de création par les femmes est égal à un peu moins de 30%.

Cette moyenne recouvre cependant des différences : on hérite davantage dans les pays du sud comme l'Italie ou Malte, on crée de toutes pièces dans les pays dits de l'Est et l'Allemagne.

En France, pour un total en 2004 (hommes et femmes confondus)³² de 223.995 entreprises créées, 42.266 reprises et 54.004 réactivations, 28% des entreprises ont été créées par des femmes³³.

²⁸ Article « Some Basic Information on Women in the workforce, and Specifically Women Entrepreneurs, in Italy » par Valerie Ryder mars 2006.

²⁹ US Census Bureau, 2002

³⁰ Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entrepreneuriat féminin, janvier 2005 p15-20

³¹ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, 2004, p12

³² Ministère des PME, du commerce, de l'artisanat et des professions libérales, Bilan, janvier 2006, p.1

³³ Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle, Chiffres 2004 et l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les chiffres-clefs (p.3).

Des entreprises de petite dimension

La plupart des entreprises créées sont de petite taille.

Dans l'Union européenne, 87,4% des femmes entrepreneurs ont une micro-entreprise de 1 à 9 employés (exception pour la Pologne et la Finlande : moins de 40%)³⁴.

En France, en janvier 2006, les TPE (Très Petites Entreprises : moins de 20 salariés – catégorie INSEE) et représentent 63% de la valeur ajoutée créée par les PME, et 2/3 des effectifs³⁵ ; 25% des TPE ont moins de 5 ans ; ces jeunes entreprises créent 22% de la VA et emploient 25% des personnes occupées.

Un petit nombre d'employés

En Europe, les entreprises n'ayant pas de salarié sont beaucoup plus couramment détenues par des femmes que par des hommes (Franco et al., 2002)³⁶.

Par manque de disponibilité financière, 79% des créatrices ne recrutent aucun salarié à plein temps au démarrage, contre 76% pour les hommes. Trois ans et demi plus tard, l'écart se creuse puisque 71% des créatrices n'ont toujours pas de salarié, tandis que les créateurs hommes ne sont plus que 59%³⁷.

Une prédominance très forte de structures juridiques individuelles ou de sociétés de capitaux fermée

Les femmes ont tendance à choisir des formes juridiques qui accompagnent les petites activités³⁸.

En 2003, à Paris, 80% des femmes entrepreneurs dirigent une SARL. Elles dirigent 4% des SA et de SAS, contre 10,5% pour les hommes³⁹. En 2004, 30% des entreprises individuelles étaient gérées par des femmes entrepreneurs exerçant leur

³⁴ Etude d'août 2004 réalisée sous la coordination de B. Arens, www.eurochambres.be/women/index.htm.

³⁵ « Les TPE : des grands acteurs de l'économie en France » p1-2 Ministère des PME, du commerce, de l'artisanat et des professions libérales, janvier 2006.

³⁶ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, 2004, p21

³⁷ Charte pour l'égalité, p2, Ministère de la Parité et de l'Egalité professionnelle

³⁸ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004, p22

³⁹ Etude du greffe du tribunal de commerce de Paris, Femmes et entrepreneuriat à Paris en 2003, p10

activité en qualité de personnes physiques, soit 420.000 entreprises⁴⁰.

Au Royaume-Uni, les femmes représentent 26% du total de 3,2 millions de travailleurs indépendants⁴¹.

De même, aussi, les femmes sont particulièrement soucieuses de contrôler leur projet, quitte pour le maîtriser à choisir une croissance « douce ».

Les caractéristiques des femmes créateurs

• **Age**

Plus de 70% des femmes entrepreneurs européennes ont commencé leurs business avant 35 ans, 15% entre 36 et 40 ans⁴². Si l'écart de la moyenne d'âge entre les créatrices et les créateurs tend à se réduire, on observe que les femmes entre 25 et 39 ans sont moins nombreuses que les hommes à créer des entreprises alors que leur pourcentage est supérieur pour les moins de 25 ans (8,5% contre 7,3% d'hommes) et les plus de 50 ans (14,1% contre 10,3% d'hommes). Ce constat correspond vraisemblablement au « temps des maternités ».⁴³

• **Situation à la création**

69,9% des femmes entrepreneurs européennes ont créé leur affaire, 22,1% en ont hérité, 7,9% l'ont achetée. Pour 86% des femmes entrepreneurs européennes, leur entreprise actuelle est la première⁴⁴.

En France, la créatrice ou la repreneuse (2002)⁴⁵ était en activité à 45,5% (57%), sans activité à 21,3% (9,7%), ou au chômage à 33,2% (33,3%)

• **Qualification/Formation**

Dans l'Union européenne, 43,8% des femmes entrepreneurs ont une formation universitaire, et 39,3% ont arrêté l'école après le lycée.

Une grande proportion de créatrices d'entreprises est non qualifiée ou a contrario très qualifiée et déjà riche.⁴⁶

Mais les moyennes varient énormément d'un pays à un autre⁴⁷.

En France, le niveau de diplôme de la créatrice ou « repreneuse » d'entreprise en 2002 était le suivant : aucun diplôme : 13,4% ; CAP-BEP-BEPC, 33,8% ; Bac : 20,2% ; Bac + : 32,6%. Les femmes sont plutôt plus qualifiées que les hommes.⁴⁸

• **Organisation du temps de travail**

61,8% des femmes entrepreneurs européennes déclarent travailler plus de 48h par semaine. Cependant, dans certains pays comme l'Allemagne, l'Italie, l'Irlande, environ 20% déclarent travailler moins de 35h.⁴⁹

Les femmes diplômées des grandes écoles et exerçant une profession libérale travaillent en moyenne 52h20 dont 15h50 à domicile⁵⁰.

Incidences sur la Pérennité et la performance

Une survie problématique

Seules 12% des entreprises créées par les femmes se prolongent après 5 ans. Le taux de pérennité à trois ans des entreprises reprises est de 76% pour les hommes contre 68% pour les femmes⁵¹.

Compte tenu du secteur, de la taille de l'entreprise, et du profil des femmes entrepreneurs, il y a des écarts dans la probabilité de survie, de croissance et de bénéfices de l'entreprise créée. Il y a de toute évidence un effet de taille induit : les TPE (très petites entreprises) ont moins de chance de survie. Or, la plupart du temps, les entreprises des femmes sont récentes et de

⁴⁰ Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entrepreneuriat féminin, janvier 2005, Avant-propos, p12

⁴¹ Carter et al. (2001)

⁴² Etude d'août 2004 réalisée sous la coordination de B. Arens, www.eurochambres.be/women/index.htm.

⁴³ Charte pour l'égalité, p1, Ministère de la Parité et de l'Egalité professionnelle

⁴⁴ Etude d'août 2004 réalisée sous la coordination de B. Arens, www.eurochambres.be/women/index.htm.

⁴⁵ Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle « Chiffres-clefs, l'égalité entre les femmes et les hommes. » 2005, p20

⁴⁶ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004, p43

⁴⁷ Etude d'août 2004 réalisée sous la coordination de B. Arens, www.eurochambres.be/women/index.htm.

⁴⁸ Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle « Chiffres-clefs, l'égalité entre les femmes et les hommes. » 2005, p20

⁴⁹ Etude d'août 2004 réalisée sous la coordination de B. Arens, www.eurochambres.be/women/index.htm.

⁵⁰ Etude GEF « L'Ambition au Féminin » p17, février 2005

⁵¹ Verstraete Thierry et Saporta Bertrand, Création d'entreprise et entrepreneuriat, édition de l'ADREG, janvier 2006, p55.

taille restreinte, donc avec une probabilité de défaillance supérieure à celle des hommes⁵².

et/ou n'offrent pas la stabilité suffisante de survie.

Rentabilité et performances

Les études disponibles démontrent que les entreprises créées par les femmes sont productives... Mais ces études sont partielles et non différenciées par secteur ou taille. Il reste à élaborer des statistiques tenant compte de ces critères de manière à comparer ce qui est comparable et permettant de corroborer les hypothèses suivantes avancées :

- Le Center For Women's Leadership (CWL) a révélé que les entreprises de moins de 50 salariés dirigées par des femmes étaient quasiment deux fois plus productives que celles dirigées par des hommes. Les raisons seraient que les dirigeants masculins se préoccuperaient de problématiques moins productives de supervision et de contrôle alors que les dirigeantes mettent l'accent sur la collaboration⁵³. Une autre étude de Catalyst Women, publiée en février 2004, réalisée auprès de 353 entreprises américaines du Fortune 500, fait un lien entre un pourcentage élevé de femmes dans le top management et un retour sur investissement élevé : ROI de 35% et un bénéfice par actionnaire de 34% supérieurs à ceux des entreprises moins féminisées⁵⁴.
- La croissance des entreprises des femmes entrepreneurs, mesurée par le CA, est supérieure à la croissance moyenne : + 40% de croissance entre 1997 et 2002⁵⁵ ; et la croissance des emplois des entreprises des femmes entrepreneurs, mesurée par le nombre d'emplois salariés, est supérieur à la moyenne mesurée au global : + 30% de croissance entre 1997 et 2002.

Peut-on en tirer comme conclusion qu'une fois franchi un seuil critique, l'entreprise gérée par une femme se développe dans d'excellentes conditions ? Ca n'est donc pas la « gestion féminine » qui est en cause, mais les conditions de démarrage qui découragent

⁵² Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004, p22.

⁵³ Article « Quand les femmes prennent le pouvoir » Figaro magazine, juillet 2005.

⁵⁴ Article de L'Expansion « L'influence le nouveau combat des femmes », janvier 2005, n°693

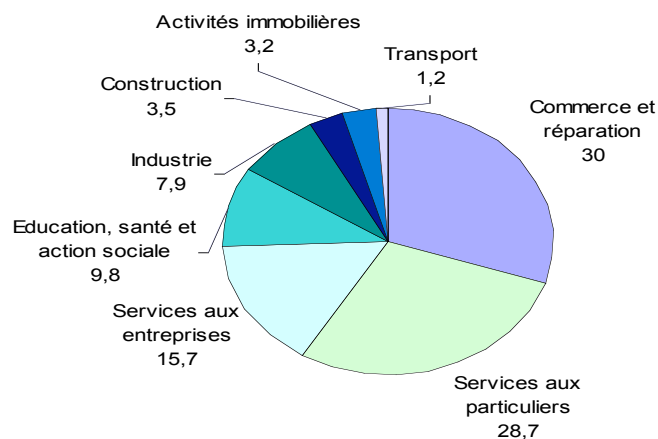
⁵⁵ Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entrepreneuriat féminin, janvier 2005 p15-20

Un positionnement structurel typé

La prédominance des secteurs de service

Il semble qu'il y ait une nette prédominance des secteurs des services (service aux particuliers, éducation, santé, action sociale...) ⁵⁶, ou vers le commerce et la distribution. ⁵⁷

A titre d'exemple, en France, la répartition des entreprises créées ou reprises en 2002 ⁵⁸ s'établit ainsi :



La place des femmes dans la création des entreprises de services aux particuliers dépasse 60% du total de la création dans ce secteur ⁵⁹.

⁵⁶ Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entrepreneuriat féminin, janvier 2005, p13

⁵⁷ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004, p21

⁵⁸ *Charte pour l'égalité, p2, Ministère de la Parité et de l'Égalité professionnelle 2004*

⁵⁹ Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entrepreneuriat féminin, janvier 2005, p13

Or, ces secteurs sont souvent considérés comme moins essentiels au développement et à la croissance économiques que la haute technologie ou les activités de transformation⁶⁰, où les acteurs publics et privés consacrent des sommes considérables pour soutenir les innovations.⁶¹

Certains secteurs dits « féminins » (service aux particuliers, éducation, santé, action sociale) ont une connotation négative voire discriminatoire. Or, ce sont des secteurs d'avenir si l'on considère la pyramide des âges et la demande croissante de ce type de service lié au fait que la plupart du temps, au sein d'un couple, l'homme et la femme exercent une activité professionnelle.

Un positionnement sectoriel lié aux filières d'enseignement d'origine

La plupart des créateurs d'entreprise optent pour un secteur dans lequel ils ont déjà travaillé (Brüderl, Preisendörfer et Ziegler, 1992 ; Phillips, 2002 ; Romanelli, 1989). Or dans la plupart des économies, on perçoit des différences entre les genres au niveau des études. Les femmes sont, en général, sous-représentées dans les filières scientifiques et techniques, et en surnombre dans les filières littéraires, si bien qu'elles sont moins présentes dans les secteurs de l'économie exigeant une formation scientifique ou technologique que dans les autres.⁶²

Les secteurs à forte intensité technologique exigent d'avoir suivi des cours ou une formation en mathématiques, sciences du vivant ou ingénierie. Dans la plupart des pays industrialisés, les femmes ne représentent qu'une minorité des étudiants inscrits dans ces filières, soit, dans l'Union européenne, 25% des enseignants du supérieur et moins de 33% des chercheurs travaillant dans le secteur public. Dans l'UE, la proportion de chercheurs femmes est de 12% dans l'ingénierie et la technologie, de 23% dans les sciences naturelles et de 33% en médecine (Eurostat, 2001). Ces différences de formation empêchent les femmes d'acquérir l'expérience nécessaire et de former les réseaux indispensables dans nombre de secteurs où les avancées scientifiques et

technologiques ne cessent de créer de nouvelles opportunités d'entrepreneuriat.

Un positionnement choisi ?

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 donner à leur entreprise et le feraient de manière plus sociale.

Ainsi, aux Etats-Unis il est établi que les entreprises des femmes entrepreneurs emploient plus de femmes que la moyenne globale et plus de salariés issus de minorités que la moyenne de l'ensemble des entreprises – en 2002, 52% des entreprises féminines pour 38% des entreprises masculines.

En ce sens, l'engouement féminin pour l'entrepreneuriat social (commerce équitable, développement durable) est pertinent.

Ainsi, derrière des niches commerciales, il y a également la recherche d'un objectif de santé (exemple au Canada avec la fabrication de pâtisseries diététiques⁶³).

2/ Un constat : l'envergure financière des projets des femmes est moins importante que celle des hommes.

Un investissement financier initial des femmes entrepreneurs modeste

De manière générale, les femmes disposent à titre personnel de moins d'actifs financiers que les hommes⁶⁴. Un capital initial réduit explique un choix pour des activités avec moins d'intensité capitaliste. Les femmes ayant un accès moindre au capital vont retenir des opportunités moins porteuses⁶⁵. De la même manière, une fois une femme installée à son compte, elle continue d'être confrontée à des mécanismes de sélection qui réduisent la probabilité de survie et de croissance de son entreprise.

En France, par exemple, la répartition des créatrices ou repreneuses d'entreprise selon leur investissement financier est le suivant :

- Moins de 4.000€ : 34,6%
- De 4.000€ à 8.000€ : 16,9%

⁶⁰ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004, p5

⁶¹ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, 2004, p39

⁶² Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004, p19-20

⁶³ Article « Canada, les femmes patrons sont très tendance », L'entrepreneur n°240 -Décembre 2005-

⁶⁴ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004, p46

⁶⁵ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004, p45

- De 8.000€ à 16.000€ : 15,6%
- De 16.000€ à 40.000€ : 14,1%
- 40.000€ et plus : 18,8%

Ainsi, 46% des femmes créent leur entreprise avec moins de 7.600 euros contre 37% pour les hommes et 5,9% des créatrices démarrent leur entreprise avec plus de 76.000 € contre 7% pour les hommes⁶⁶.

Une raison : l'accès difficile au financement.

Pour démarrer une entreprise, il faut d'abord disposer d'un capital financier, mais aussi cognitif. Compte tenu de leur place dans la société, les femmes sont souvent privées de ces deux catégories de ressources. La palette de leurs opportunités professionnelles s'en trouve ainsi réduite ; les femmes sont amenées à travailler le plus souvent dans les secteurs qui paient le moins. Avoir un emploi à temps partiel mal rémunéré ne constitue pas une base de départ favorable à la constitution d'un patrimoine personnel⁶⁷.

Et effet, 49,7% des femmes entrepreneurs européennes considèrent qu'elles butent dans leur projet sur l'aspect financier⁶⁸. Seules 28% des femmes font appel au crédit bancaire, et elles attestent rencontrer une plus grande difficulté à y accéder que les hommes⁶⁹.

Une hypothèse de discrimination.

Les femmes continuent de percevoir une attitude négative des banques et autres établissements de prêt. Il est difficile de faire la part des choses : la discrimination à leur encontre s'explique-elle par le fait qu'elles sont des femmes, ou parce qu'elles n'ont pas de moyens financiers et humains suffisants⁷⁰ ? D'après certaines études, la relation entre les femmes chefs d'entreprise et les établissements financiers est teintée de préjugés sexistes⁷¹.

Les femmes ne sont pas a priori considérées comme des chefs d'entreprise en raison des préjugés découlant de la répartition traditionnelle des rôles entre hommes et

femmes. Ensuite, les femmes s'engagent dans des secteurs que les établissements financiers connaissent mal (services aux personnes, aide, etc.)⁷². Enfin, les femmes souffrent d'un préjugé tenace : elles sont considérées comme incapables de générer de la croissance⁷³.

Certains pays comme l'Allemagne ont acté l'existence d'un problème spécifique et, en mai 2004, organisé un Symposium de sensibilisation des financiers à la nécessité d'avoir confiance dans les projets portés par des femmes (BGA& KfW Institut de crédit pour la reconstruction).

Un système d'attribution de prêts qui pénalise les femmes compte tenu de leurs caractéristiques.

Dès lors, les femmes sont désavantagées lorsqu'elles veulent lever les fonds de départ pour créer une entreprise. Par la suite, les garanties nécessaires pour obtenir un financement extérieur peuvent se révéler inabordables.

Par ailleurs, les femmes ont moins de chances que les hommes d'être introduites dans les réseaux financiers informels (voir ci-après les réseaux). Enfin, dans leurs réseaux de relations personnelles et familiales, les femmes ont plus de mal à trouver des fonds pour lancer leur projet⁷⁴.

Les dispositifs d'aide financière du secteur public

A échelle de l'Union Européenne, c'est essentiellement le Fond Social Européen (FSE)⁷⁵ qui attribue des prêts dans le cadre d'une collaboration avec l'échelon national des Etats.

France

1989 : Création du FGIF (Fonds de Garantie à l'initiative des femmes) par le Secrétaire d'Etat chargé des droits de la femme, destiné à faciliter l'accès au financement des femmes qui veulent créer, reprendre ou développer une entreprise. Le FGIF apporte une caution aux femmes qui souhaitent contracter un prêt

⁶⁶ Charte pour l'égalité, Ministère de la Parité et de l'Egalité professionnelle, p2

⁶⁷ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004, p45

⁶⁸ Note letude p.12

⁶⁹ Charte pour l'égalité, Ministère de la Parité et de l'Egalité professionnelle, p2

⁷⁰ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004, p46

⁷¹ Carter et al., 2001 ; Storey, 1994

⁷² Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004, p46

⁷³ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, 2004, p48

⁷⁴ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004, p46

⁷⁵ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004

bancaire pour la réalisation de leur projet entrepreneurial. Les prêts garantis sont de montants allant de 5.000 à 38.112 euros, sur une durée de deux à sept ans, et le taux de couverture du FGIF étant de 70 %. Ces prêts sont réservés à des projets de moins de cinq ans.⁷⁶

Les dispositifs se sont révélés complexes et les montants accordés assez faibles (150 dossiers traités par an pour 50.000 créations et pour un total de 500.000 entreprises de femmes d'ores et déjà existantes).⁷⁷

Des réformes successives, la dernière datant de 2006, ont eu pour objectif d'élargir l'accès au financement pour les créatrices. Le FGIF peut désormais intervenir quel que soit le montant du prêt sollicité, et les relations entre la créatrice, le FGIF et les organismes de financement ont été rationalisées : ainsi, par exemple, une demande de caution peut être déposée au FGIF que la créatrice ait trouvé ou non le soutien d'une banque, l'accord de la banque peut se faire après examen du dossier par le FGIF, et le FGIF peut aider les créatrices à trouver des organismes de financement. Autre point important de la réforme, le dépôt et le traitement des dossiers peut se faire auprès d'organismes locaux.

Depuis 2001, Les Prêts à la Création d'Entreprise (PCE)⁷⁸ facilitent l'installation de nouveaux entrepreneurs, en particulier les porteurs de petits projets (inférieur à 45.000€), et donc a priori ceux des femmes, en finançant en priorité des besoins immatériels de l'entreprise (Constitution du Fond de Roulement, Frais de démarrage...). Fin juin 2005, plus de 53.000 PCE ont été décaissés, soit 1,2Mds€ d'investissements et la création de plus de 50.000 emplois.

Allemagne

D'une manière générale, la politique allemande d'assistance au lancement et au soutien des PME consiste en très grande partie en des politiques et programmes de financement aussi bien à l'échelle fédérale qu'aux échelles des Länder et locale, impliquant l'intervention et parfois le

chevauchement d'une multiplicité d'acteurs, mais un encadrement institutionnel solide des créateurs⁷⁹. Le principal avantage de cette multiplicité d'offres est ainsi de permettre à certains créateurs de financer une grande partie ou parfois la totalité de leur projet sur fonds publics, certes au prix d'une moindre lisibilité des mesures de soutien.

Autre point fort de la politique allemande, toutes les aides au financement sont systématiquement accompagnées d'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 défaillance.

Le programme « Startgeld » de la DtA (Deutsche Ausgleichbank – institution financière fédérale chargée d'améliorer l'accès au financement des entreprises en démarrage) est à titre d'exemple

un de ces programmes d'aide au financement lors de la création d'entreprise. Ce dispositif est également possible pour les « créations à temps partiel ». Il est ainsi très utile pour les femmes qui veulent assurer progressivement leur autonomie financière. Avec un pourcentage de 37,2%, la participation des femmes à ce programme est bien au-delà de la moyenne. Ce programme, sans être spécifiquement consacré aux femmes, est parvenu à mobiliser le potentiel créatif des femmes dans une proportion satisfaisante.

Ce type de programme est également mené à l'échelle des Länder. Exemple : Le Programme Starthilfe (qui concurrence Startgeld avec des taux plus intéressants) de la L-Bank (établissement public de crédit dont le capital est totalement détenu par le Bade-Württemberg) propose des prêts à des taux d'intérêts faibles avec une garantie de 80% pour les entrepreneurs de la région. Les prêts allant de 5.000 à 75.000€, 200 crédits ont été accordés pour un total de 8,8 million

⁷⁹ Rapport d'enquête sur les dispositifs étrangers d'aide à la création et au développement des entreprises

GUILLAUME Henri, HIRTZMAN Philippe, BONNARD Christophe, TRINK Claude FRANCE. Inspection générale des finances; FRANCE. Conseil général des mines, Paris; Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie;2002;304 pages

⁷⁶ Charte « Entreprendre au féminin » section création d'activité p2 Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle.

⁷⁷ Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entrepreneuriat féminin, janvier 2005, p26, 2004

⁷⁸ Bilan 2004 du Ministère des PME, du Commerce, de l'Artisanat et des Professions libérales, p3

d'€ au premier semestre 2003, avec une possibilité de financement du projet à 66%. 33% de ces prêts sont accordés à des femmes – part supérieure à celle trouvée dans les autres programmes de financement. Un des avantages de ce programme est de favoriser l'entrepreneuriat à temps partiel, du moment que ce mode d'organisation est transitoire – l'entrepreneuse doit travailler à plein temps au plus tard à partir de la 3^{ème} année du prêt.

Enfin, depuis 1999, les demandeurs d'emploi peuvent également bénéficier d'une allocation de transition s'ils souhaitent créer leur entreprise.

Belgique

En 2004, un Projet spécifique « Affaires de femmes » a été mis en place. C'est une initiative financée au niveau européen par le FSE dont l'objectif est l'offre de programmes de microcrédit et d'accompagnement financier de femmes entrepreneurs⁸⁰.

Chypre⁸¹

En mars 2002 un programme spécifique de mise en valeur de l'esprit d'entreprise des femmes de 18 à 55 ans qui souhaitent s'engager dans des secteurs comme l'industrie manufacturière, le commerce, les services, le tourisme a été créé.

Le programme s'adresse à des femmes qui n'ont eu aucun poste pendant une période de 12 mois précédant la date du dépôt d'un projet. Leur participation doit représenter au moins 75% de l'actionariat total ou du capital de l'entreprise. Les candidates retenues doivent créer une société à responsabilité limitée, les actionnaires doivent être employés de celle-ci et participer à un programme de formation du personnel financé par les gouvernements. Les subventions gouvernementales peuvent atteindre 50% du budget approuvé, les plafonds étant déterminés en fonction du secteur (de 42.500 à 60.000€). Les concrétisations demeurent cependant très modestes : en 2004, 82.000 euros ont été distribués à 4 entreprises qui avaient déposé leurs dossiers en 2002.

Espagne⁸²

Les efforts réalisés par le gouvernement espagnol en faveur de la création d'entreprise

se distinguent par deux aspects – d'une part, une dynamique de réduction des formalités administratives encore lourdes, et d'autre part, une dynamique de décentralisation des aides à la création. Dans l'état actuel des choses, formalités et accès aux aides (dispositif national) demeurent des barrières à la création d'entreprise, aussi bien pour les hommes que pour les femmes.⁸³

Les régions autonomes espagnoles complètent et renforcent les dispositifs nationaux. En Catalogne, des subventions pour la réduction de la charge financière des emprunts pour investissement, le paiement de frais de conseil, des subventions d'appui à la gestion pendant la période de démarrage, ou encore des dispositifs de microcrédit sont proposés.

En matière de financement, depuis 2002, une des pratiques les plus originales consiste, pour un chômeur créant sa propre entreprise, de recevoir en un seul versement l'ensemble de ses indemnités et de les capitaliser – mesure qui permet à l'entrepreneur de favoriser la bancarisation du projet. Les allocations chômage résiduelles ou non capitalisées peuvent être utilisées pour payer les cotisations sociales de l'entreprise.

En 2004, un Programme de microcrédit a été créé, issu de la collaboration entre l'Institut espagnol des femmes (rattaché au ministère de l'emploi et des affaires sociales), la direction générale pour la politique des PME (rattaché au ministère de l'industrie, du tourisme et du commerce) et la Caja de Ahorros y pensiones de Barcelona. Ce Programme est co-financé par le Fonds Social Européen. Ces prêts sont accordés à des conditions avantageuses jusqu'à concurrence de 15.000 euros ; 209 crédits ont été octroyés en 2004.

En 2002 a également été instauré un programme d'accessibilité aux micro crédits de l'Instituto de Crédito Oficial : en 2004, les

⁸⁰ Rapport d'activité 2004 du WES, Mai 2005,p10

⁸¹ Rapport d'activité 2004 du WES, Mai 2005,p 11.

⁸² Rapport d'activité 2004 du WES, Mai 2005, p12-13.

⁸³ Rapport d'enquête sur les dispositifs étrangers d'aide à la création et au développement des entreprises

GUILLAUME Henri, HIRTZMAN Philippe, BONNARD Christophe, TRINK Claude FRANCE. Inspection générale des finances; FRANCE. Conseil général des mines, Paris; Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie;2002;304 pages

129 transactions réalisées représentaient un investissement de 3.512 millions d'euros.

Etats baltes

La Banque d'investissement du Nord (NIB), institution multilatérale fondée par le Danemark, la Finlande, l'Islande, la Norvège et la Suède en 1975 dans le but de promouvoir et de financer la croissance des économies scandinaves, propose depuis 1999 des prêts destinés aux femmes entrepreneurs issues des Etats baltes. De 2 à 4 millions d'euros sont aujourd'hui proposés par pays au travers des banques nationales intermédiaires. Les personnes éligibles sont en particulier les femmes dirigeant une entreprise susceptible de créer des emplois, ou installées dans des régions rurales ou à fort taux de chômage. Le 1^{er} programme de prêt était constitué d'1 million d'euros équitablement répartis entre les trois Etats baltes, et redistribués par l'intermédiaire d'une banque nationale pour chaque pays. 44 prêts ont été accordés sur la base de la stratégie et du potentiel de l'emprunteur dans la 1^{ère} année. En 2004, ce projet avait permis de financer 93 projets, de créer 300 nouveaux emplois et d'en maintenir 1.500.

Finlande

La culture entrepreneuriale de la Finlande étant somme toute limitée et le pays cherchant à diversifier son économie, les efforts en matière de financement public à la création des entreprises se situent sur les entreprises innovantes.

Depuis 1997, un Programme de microcrédit s'adresse spécialement aux femmes entrepreneurs.⁸⁴ Les prêts sont réservés aux entreprises qui emploient un maximum de 5 personnes et dont les propriétaires sont majoritairement des femmes (plus de 50%). Le montant des prêts varie entre 3.000 et 35.000 €.

Par ailleurs, un Traitement fiscal égal du second revenu, et non pas plus élevé (ce qui favorise l'augmentation du taux d'activité des femmes)⁸⁵ a été mis en place.

Hongrie

Traitement fiscal égal du second revenu (favorise l'augmentation du taux d'activité des femmes.)⁸⁶

Islande⁸⁷

Créé en 1991, le Fonds des femmes, administré par le Ministère des affaires sociales, a pour objectif de réduire le chômage parmi les femmes, de les aider à accéder aux financements disponibles pour démarrer une entreprise, d'accroître la diversité économique et de lutter contre le dépeuplement des régions rurales. Un fonds de garantie des emprunts pour les femmes existe afin d'aider les femmes à devenir chefs d'entreprise et à s'intégrer dans le milieu des affaires, grâce aux garanties d'emprunt qu'il accorde.

Malte

Dispositif légal sur l'Accès au financement égalitaire femmes/hommes, article 6 de la Loi de décembre 2003.

Roumanie

Bien qu'aucun programme de financement explicitement en faveur de l'entrepreneuriat féminin ne soit actuellement en place, le gouvernement met en œuvre depuis 2005 une loi sur le microcrédit. Actuellement, 15 établissements de microcrédit existent en Roumanie.

Royaume-Uni

Le système traditionnel de garantie des prêts contractés (small firms loan guarantee scheme) fonctionne bien. Par ailleurs, depuis 2005, un Plan d'action en matière d'accès au financement dédié aux femmes a été mis en place en collaboration avec les grandes banques de dépôt⁸⁸.

Le Phoenix Development Fund Program apporte une aide financière aux projets innovant soutenant les entreprises installées dans des régions défavorisées ou gérées par des groupes sociaux généralement sous-représentés dans le monde professionnel – les femmes en particulier. Le Prowess est un des organismes bénéficiant de cette aide pour l'encouragement à l'entrepreneuriat féminin. Parmi les 96 projets soutenus lors du premier programme (terminé en 2004), 17 ont été destinés en particulier aux femmes. Ces fonds ont par exemple été utilisés pour former des femmes entrepreneurs dans la région de Liverpool. L'expérience se poursuit actuellement, en se concentrant sur des

⁸⁴ Rapport d'activité 2004 du WES, Mai 2005, p15.

⁸⁵ Département des affaires économiques, Observateur OCDE article « Les femmes et le travail : trouver la formule », janvier 2006.

⁸⁶ Note précédente.

⁸⁷ Rapport d'activité 2004 du WES, Mai 2005, 18-19.

⁸⁸ Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entrepreneuriat féminin, janvier 2005

questions de réduction de la dépendance aux subventions, de création d'emploi et d'effet multiplicateur à l'échelle locale, et de contribution économique au PIB.

Suède

Traitement fiscal égal du second revenu (favorise l'augmentation du taux d'activité des femmes.)⁸⁹

République Tchèque⁹⁰

Depuis 2004, divers programmes soutenus par le Ministère de l'Industrie et du Commerce bénéficient aux femmes entrepreneurs sous la forme de prêts bancaires à taux d'intérêt réduits et de subventions d'investissement à la création d'entreprise. 226 femmes en ont bénéficié, pour un total de 2,8 millions d'euros. Les secteurs concernés sont l'industrie manufacturière, le commerce et les services.

Données en Amérique du Nord

Au Canada, les problèmes de financement des PME sont issus du fait que le système de financement soit faiblement concurrentiel (8 banques seulement); dans un contexte d'aversion au risque, obtenir un prêt peut parfois être difficile⁹¹. Par l'intermédiaire d'une loi sur le financement des PE et la banque de développement du Canada, l'Etat est donc amené à se porter garant d'emprunts à certaines conditions – notamment lorsque les prêts ont été refusés par les investisseurs privés. Les femmes sont donc directement bénéficiaires de cette politique. D'autres fonds répartis dans les

provinces ou à l'échelle locale prennent également le relais.

Par ailleurs, la Banque de développement du Canada soutient plus spécifiquement depuis 10 ans les femmes entrepreneurs avec un fond ciblé de 25 millions de dollars. Depuis 1995, elle a prêté 1,3 Milliards de dollars aux femmes entrepreneurs.⁹² Cela dit, il semble que les mesures de discrimination positive au Canada soient davantage menées en faveur des jeunes qu'en faveur des femmes (sensibilisation par l'organisation de camps de vacances « Je brasse des affaires » au Québec, prêts préférentiels, etc.).

Aux Etats-Unis, depuis 1988, dans le cadre du Women's Business Ownership Act (ou "House Resolution 5050") intervient une évaluation et amélioration des dispositifs de l'accès au capital des femmes entrepreneurs⁹³. Des aides publiques fédérales peuvent également être accordées aux entrepreneurs en général.

Le « microcrédit », une solution ?

Le microcrédit est une pratique adressée essentiellement aux pays en développement. La plupart des emprunteurs y recourent pour financer des activités indépendantes, et beaucoup commencent par souscrire des emprunts minimes (70 dollars), remboursés sur plusieurs mois, voire sur une année. Rares sont les établissements qui demandent une garantie, ce qui permet aux entrepreneurs potentiels disposant de peu d'actifs d'échapper à des emplois de travailleur agricole ou d'ouvrier mal rémunérés⁹⁴. Cette solution est beaucoup utilisée par les femmes mais reste finalement peu efficace pour les femmes entrepreneurs car c'est solution de très court terme⁹⁵. Le microcrédit aide les femmes chefs d'entreprise en leur apportant un financement, sans pour autant résoudre les problèmes du côté de la demande (par exemple les problèmes de situation sociale et les conditions sur le marché) liés à l'entrepreneuriat des femmes.⁹⁶

Les éléments recueillis, même partiels, permettent d'établir le besoin de mécanismes

⁸⁹ Département des affaires économiques, Observateur OCDE article « Les femmes et le travail : trouver la formule » janvier 2006.

⁹⁰ Rapport d'activité 2004 du WES, Mai 2005, p25-26.

⁹¹ Rapport d'enquête sur les dispositifs étrangers d'aide à la création et au développement des entreprises

GUILLAUME Henri, HIRTZMAN Philippe, BONNARD Christophe, TRINK Claude FRANCE. Inspection générale des finances; FRANCE. Conseil général des mines, Paris; Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie; 2002; 304 pages

⁹² Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entrepreneuriat féminin, janvier 2005, p27.

⁹³ Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entrepreneuriat féminin, janvier 2005, p.17.

⁹⁴ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004, p47

⁹⁵ Voir note précédente

⁹⁶ Voir note précédente

spécifiques de cautions de prêts et d'emprunts accessibles aux femmes créateurs. Il semble clair que les Etats doivent accepter l'idée d'une différenciation positive au moins pour les petits projets, étant donné les difficultés particulières d'accès aux financements des femmes porteuses de projet. Plus avant, les entreprises qui se développent doivent avoir la confiance des investisseurs, les mentalités doivent évoluer et pour ce faire, les femmes doivent être considérées comme aptes à lancer des projets porteurs dans les mêmes conditions que les hommes. Cela implique des garanties en matière de formation et d'expérience

L'initiative Femmes Business Angels⁹⁷

Lancé en 2003 à l'initiative de Béatrice Jauffrineau, le réseau Femmes Business Angels (FBA) a pour objectifs principaux de soutenir l'entrepreneuriat et d'accroître le nombre de femmes Business Angels en soutenant celles qui le sont déjà et en sensibilisant celles qui pourraient le devenir aux problématiques de la création d'entreprise. Cette initiative a été lancée dans un contexte où la part des femmes parmi l'ensemble des Business Angels en France n'est que de 3%, pour un potentiel pouvant être estimé à 20 ou 30%. Les valeurs défendues dans cette perspective sont à la fois des valeurs de solidarité et de générosité, mais également de professionnalisme et de fiabilité – que ce soit dans l'étude des projets soumis au FBA ou dans l'accompagnement des projets financés.

Concrètement et depuis sa création, le FBA a sélectionné 95 projets sur la base de leur potentiel et de leurs caractéristiques innovantes, et 12 d'entre eux ont effectivement été financés pour un montant total de 600.000€ – ces projets concernant en grande partie les domaines des logiciels, de la distribution et des services.

L'efficacité de ce réseau est assurée en partie par un fort degré d'encadrement et de flexibilité proposé aux femmes Business Angels, comme la possibilité d'investir « à plusieurs », de se former en matière

financement si nécessaire, ou de mutualiser son investissement. Il permet donc indirectement d'introduire des valeurs féminines dans le monde du financement et de favoriser l'entrepreneuriat féminin (davantage d'attention peut être portée aux problématiques spécifiques rencontrées par les créatrices).

Les perspectives du FBA sont positives : toutes les entreprises soutenues par le réseau se portent bien voire très bien, et le réseau a été officiellement reconnu en juillet 2006 par le label « Réseau de Business Angels » du Ministère des PME. Les objectifs poursuivis aujourd'hui sont donc d'étendre et de développer les activités du réseau, notamment en matière de nombre d'entreprise aidées, de montants investis, de parité homme/femme dans les projets financés et d'encouragement de l'entrepreneuriat féminin, et de soutien des dossiers éthiques ou porteurs de valeurs.

⁹⁷ Voir également le N° Pluri-elles d'ECHANGES, nov 2006

3/ Un accès à la formation professionnelle et aux réseaux insuffisante

Le constat⁹⁸ d'une insuffisance de formation

Un manque de formation adaptée.

28,1% des femmes entrepreneurs européennes considèrent que le manque d'information et de conseil est un obstacle à l'entrepreneuriat⁹⁹ et que leur expérience en entreprise ne permet pas d'acquérir des aptitudes à diriger d'une entreprise.

D'une manière générale, les femmes accèdent moins facilement à la formation permanente et cela en raison de plusieurs facteurs qui se combinent et créent un goulot d'étranglement.

Les femmes sont plus nombreuses dans les PME (moins de 500 salariés) ; or, l'accès à la formation, par le biais des sommes consacrées par l'entreprise à la FPC, est fortement corrélé à la taille de l'entreprise.

⁹⁸ Rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, sous la présidence de Nicole Péry, secrétaire d'État chargée des Droits des femmes et de la Formation professionnelle, le 9 décembre 1999 : l'accès des femmes salariées à la formation professionnelle continue

⁹⁹ Etude « A Survey On Women entrepreneurs » publié par Women Network, p12

Taux d'accès à la FPC selon la taille de l'entreprise (en %)

Nombre de salariés	Hommes	Femmes	Ensemble
1 à 2	8,0	7,5	7,7
3 à 9	8,9	8,1	8,5
10 à 49	11,0	13,8	12,1
50 à 99	20,2	17,8	19,2
100 à 499	23,6	20,0	22,0
500 salariés et plus	32,3	29,5	31,1

Les femmes travaillent plus souvent à temps partiel

Moins de 5 % des hommes sont concernés par cette forme d'emploi contre 30 % des femmes ; or, qui dit temps partiel dit moins de facilité d'accès à la formation financée par les entreprises. Par ailleurs, le temps dégagé par les femmes travaillant à temps partiel n'est pas du temps disponible pour se former, mais le plus souvent du temps consacré aux obligations de famille.

Les femmes sont dans les secteurs les moins formateurs

L'accès à la formation continue diffère selon les secteurs. Ainsi, l'énergie, les assurances et les banques consacrent des sommes importantes à la FPC ; en revanche l'agriculture, les industries agro-alimentaires, le BTP ou encore l'immobilier la pratiquent peu. Dans les secteurs où les femmes sont nombreuses, le taux d'accès à la formation est globalement faible.

Taux d'accès à la FPC selon les secteurs d'activité en %

	Hommes	Femmes	Ensemble	Taux de féminisation du secteur
Industrie	21,5	13,8	19,2	30
Énergie	41,2	42,1	41,3	21
Bât. génie civ. et agri.	7,8	8,6	7,9	9
Comm. et transp.	22,2	15,4	19,3	39
Serv. march. et imm.	19,0	17,5	18,1	51
Banques et assurances	53,1	43,8	48,4	53
Services non marchands	24,7	23,2	23,9	60

Source : E. Crocquey, *op. cit.* Données de l'enquête FQP 1993, INSEE.

-
-
-

• **Une expérience professionnelle inadéquate**

En France, les femmes cadres ont assez peu de responsabilités d'encadrement (seulement

46% des femmes cadres diplômées des grandes écoles gèrent une équipe, dont 72% de moins de 10 personnes).

La participation aux comités de direction est faible¹⁰⁰.

- **Une indisponibilité relative**

De plus, les femmes n'ont pas le temps et/ou la possibilité de se former ailleurs : 27,7% des femmes entrepreneurs européennes disent ne pas avoir le temps de s'informer ou de se former, c'est pour elles un obstacle quotidien.¹⁰¹

L'organisation de la vie familiale repose encore essentiellement sur les femmes et influence leur disponibilité et leur mobilité. Le suivi d'une formation continue suppose une certaine disponibilité ; il appelle parfois le respect d'horaires peu compatibles avec les impératifs de la vie familiale, oblige quelquefois à des mobilités géographiques provisoires qui s'accommodent mal avec la fonction de parent.

- **Effet induit négatif : une mauvaise préparation**

De ce fait, les femmes qui souffrent en général d'un accès moindre à la formation professionnelle sont, pour ce qui concerne plus particulièrement l'accès aux connaissances générales et les outils utiles à une création d'entreprise, moins bien préparées dans la phase de démarrage de leur entreprise que les hommes. Or, il est rappelé que, paradoxalement, elles sont plus diplômées que les hommes (48,9% des créatrices ont un diplôme au moins égal au baccalauréat, soit un écart de 4 points avec les hommes).

En France, 68,2% ne suivent aucune formation préparatoire à la création d'entreprise, et 48,2% ne bénéficient d'aucun accompagnement. Dès lors, les femmes réalisent moins d'études de marché, d'études financières ou de prospections de leur clientèle potentielle que les hommes.¹⁰²

Un effort pour créer des programmes mieux adaptés aux femmes

De ce fait, la question a une double dimension :

¹⁰⁰ Etude GEF « L'Ambition au Féminin », Février 2005, p24

¹⁰¹ Etude « A Survey On Women entrepreneurs » publié par Women Network, p13

¹⁰² Charte pour l'égalité, Ministère de la Parité et de l'Égalité professionnelle, p1

- **Permettre aux femmes de se former en priorité**

Par exemple, prévoir :

- que les salariées ou demandeuses d'emploi ayant des enfants à charge aient le droit de consacrer un certain pourcentage des heures de formation au travail personnel en vue de l'appropriation des contenus de formation ;
- qu'en deçà d'un seuil de rémunération à déterminer, il y ait prise en charge par l'employeur (ou les autorités gouvernementales) des frais de transport lorsque le lieu de formation est éloigné du lieu de travail, et/ou des frais de garde d'enfant lorsque l'éloignement du lieu de formation et/ou les horaires de formation entraînent des coûts ;
- l'incitation au développement de nouvelles modalités de formation avec l'utilisation des nouvelles technologies ;
- l'attribution des financements publics visant l'aide au développement de la formation dans les entreprises sous condition que les situations et besoins des femmes soient pris en compte dans les actions (diagnostic en amont, étude d'impact et évaluation des actions). Il s'agirait autrement d'une application plus systématique du Code du travail (art. L. 951-5) : les objectifs d'un engagement de développement de la formation (EDDF) peuvent porter sur les formations permettant d'aboutir à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

- **Promouvoir l'esprit d'entreprise chez les femmes**

Certains pays s'efforcent de promouvoir l'esprit d'entreprise dans tout le système éducatif ou via des programmes destinés à développer les capacités entrepreneuriales. La création de chaires universitaires et l'exploitation d'entreprises virtuelles figurent parmi les récentes initiatives destinées à insuffler le goût d'entreprendre aux diplômés¹⁰³. Selon l'OCDE, il faudrait aller plus loin en élaborant des programmes leur permettant de mieux maîtriser la gestion d'entreprise et de se forger une expérience indirecte (vicariante)¹⁰⁴. Le succès naît de la

¹⁰³ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004, p55

¹⁰⁴ Voir note précédente.

capacité à reconnaître que les femmes forment une catégorie hétérogène et à leur offrir une information sur mesure¹⁰⁵.

Quelques exemples d'actions gouvernementales :

Hongrie¹⁰⁶

Programme opérationnel de développement des ressources humaines (soutenu par le FSE) : « Soutien aux femmes entrepreneurs dans les centres incubateurs de projets, les cercles et les réseaux d'entrepreneurs ».

En 2004, 8 organisations ont vu leur candidature acceptée sur l'appel d'offre et se sont partagés un total de 562.000 euros. Ces organisations appuient des projets de femmes chefs d'entreprise relatifs à la diffusion d'information, à des services d'assistance, des centres incubateurs de projets, des formations, des méthodes innovantes, etc.

Islande¹⁰⁷

Service de consultants spécialisés dans les questions relatives à l'emploi (Institut Islandais du développement régional). L'accent est particulièrement mis sur les femmes vivant en région rurale.

République Tchèque¹⁰⁸

Dans le conseil à la création d'entreprise, en 2004, les femmes ont bénéficié de 1.859 services à prix réduits (pour un total de 0,1 million d'euros).

Canada

La Banque Royale du Canada met à disposition des femmes entrepreneurs des outils exclusifs : financement, séances de formation, publications...¹⁰⁹

Au-delà de l'accès à la formation générale ou spécifique, un second facteur intervient pour limiter la capacité entrepreneuriale – l'accès aux réseaux professionnels.

De l'utilité des réseaux et du parrainage

Les réseaux d'offre (reposant sur l'expérience et les connaissances) ne sont pas identiques pour les hommes et les femmes et donnent aux individus des probabilités variables de découvrir telle ou telle opportunité entrepreneuriale¹¹⁰. 27,7% des femmes entrepreneurs européennes considèrent que le manque de contacts est un obstacle à l'entrepreneuriat et 17% mentionnent le manque de confiance en soi¹¹¹.

« Certains secteurs offrent davantage d'opportunités que d'autres, notamment parce qu'ils sont en expansion. Dans les pays industrialisés, les opportunités entrepreneuriales naissent des avancées technologiques et scientifiques. L'explosion des TIC, le développement de la biotechnologie, des sciences du vivant, de la nanotechnologie sont quelques exemples des évolutions technologiques qui offrent des opportunités entrepreneuriales considérables, à condition toutefois que l'on ait suivi des études de sciences, de médecine ou d'ingénieur »¹¹². Or les femmes, cela a été identifié, sont peu présentes dans ces filières.

L'absence de modèles propres à émuler

Selon la théorie sociale cognitive de Bandura, les modèles à émuler suscitent un intérêt et une expérience critique. Cette affirmation fondamentale a été appliquée au comportement relatif au choix de carrière par Lent, Brown et Hackett (1994). Selon cette théorie, les intérêts, les possibilités de choix d'étude et de carrière, ainsi que les performances et la persévérance dans ces choix sont influencés par l'efficacité personnelle des individus et leurs anticipations de résultats¹¹³.

En France, 75% des femmes diplômées des grandes écoles disent ne pas avoir de modèles de réussite¹¹⁴.

¹⁰⁵ Voir note précédente, p57.

¹⁰⁶ Rapport d'activité 2004 du WES, Mai 2005, p17.

¹⁰⁷ Voir note précédente p.18-19.

¹⁰⁸ Voir note précédente, p25-26.

¹⁰⁹ Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entrepreneuriat féminin, janvier 2005, p27

¹¹⁰ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004, p32

¹¹¹ Etude « A Survey On Women entrepreneurs » publié par Women Network, p12

¹¹² Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, 2004, p39

¹¹³ Voir note précédente, p42

¹¹⁴ Etude GEF « L'Ambition au Féminin », Février 2005, p28

L'insuffisance des réseaux

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'expérience, de savoir-faire, l'échange d'idées (Lye, 1996 ; Ramachandran et Rammarayan, 1993)¹¹⁵.

L'appartenance à un réseau, le « mentoring » peut faire la différence¹¹⁶. En France, il existe aujourd'hui plus de 2.000 réseaux féminins¹¹⁷ ; on peut citer parmi eux le GEF, Grandes Ecoles au féminin, pour les diplômées des Ecoles de commerce¹¹⁸.

EPWN – Mentoring et Atelier Création d'entreprise

European Professional's Women Network – réseau professionnel européen des femmes – est un réseau, un think tank et un centre de formation européen assurant la promotion des femmes dans les milieux d'affaires, en particulier aux postes de décision. La branche française de l'association a été créée en 1996, et son objectif principal est de permettre à ses membres d'obtenir les outils, la formation et le réseau nécessaire pour assumer leurs responsabilités dans le monde des affaires – en particulier à l'échelle internationale. C'est essentiellement par l'intermédiaire de rencontres entre les membres et en comités relativement réduits que l'EPWN assure sa mission, pendant lesquels des thèmes comme le management interculturel ou l'équilibre entre vies professionnelle et familiale sont discutés.

L'une des actions les plus marquantes parmi l'ensemble des activités de ce réseau est d'assurer un système de parrainage/mentoring, permettant de transmettre des savoirs, partager des expériences, et éventuellement d'apprendre des plus jeunes. Un programme spécifique

¹¹⁵ Rapport OCDE Istanbul, L'Entreprenariat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004, p44

¹¹⁶ European PWN offre ainsi un programme de mentoring à ses adhérentes, http://www.parispwn.net/paris_pwn/mentoring.html

¹¹⁷ Article de L'Expansion « L'influence le nouveau combat des femmes », janvier 2005, n°693

¹¹⁸ GEF Grandes écoles au féminin réseau regroupant les grandes écoles d'ingénieurs et de commerce. La présidente en est Véronique PREAUX-COBTI.

est maintenu dans ce domaine par l'association, le rôle de cette dernière est alors de trouver la meilleure association entre marraine et filleule, en fonction des motivations, contraintes, attentes et profil de chacune.

L'association soutient par ailleurs un club spécifique relatif à l'entreprenariat féminin (Club E). Son rôle est de permettre aux femmes envisageant de créer leur entreprise, ayant déjà élaboré leur business plan, ou ayant déjà démarré leur activité, d'échanger leurs expériences et leurs idées et d'obtenir des points de vue et des conseils de la part d'autres entrepreneuses par le biais d'ateliers. Les thèmes abordés vont de l'élaboration d'un business plan solide aux questions de financement en passant par les problèmes de conflits entre associés. L'intérêt de ces ateliers permet donc d'obtenir des informations concrètes et pratiques dans la période sensible de la création et du démarrage d'une entreprise.

La difficile combinaison vie de famille et vie professionnelle

Quelques données

Globalement en Europe, avec une exception à ce jour en Allemagne, il existe des tentatives permettant de ne pas obliger les femmes à faire un choix drastique et définitif entre vie de famille et carrière, même si les difficultés pratiques perdurent. 45% des femmes admettent que la conciliation entre leurs vies professionnelle et familiale leur pose des problèmes quotidiens¹¹⁹.

76,3% des femmes entrepreneurs européennes ont un conjoint, et 74,2% ont des enfants. Dans tous les pays, le taux dépasse 50%, excepté l'Allemagne où 60,9% n'ont pas d'enfant¹²⁰. Plus de la moitié des femmes ayant un conjoint et/ou des enfants n'ont pas d'aide à la maison¹²¹. De fait, les femmes demeurent le plus souvent chargées des corvées domestiques, et de l'éducation des enfants ; elles ressentent donc fortement la pression de ce quotidien et ne disposent pas

¹¹⁹ Note 1

¹²⁰ Note 1

¹²¹ Note 1

d'assez de temps pour étoffer leurs capacités entrepreneuriales¹²².

Cela rejaillit sur l'ensemble de la prospection entrepreneuriale : elles ne peuvent se déplacer pour démarcher les établissements, sources de financement et de conseils, ni participer à des programmes de formation, ni chercher des clients ou fournisseurs¹²³. Par ailleurs, la charge de travail qui incombe au créateur dirigeant d'une petite entreprise est difficile à concilier avec les obligations vis-à-vis des enfants et de la famille.¹²⁴

Les périodes-clefs de l'évolution professionnelle (autour de la trentaine) sont celles où les femmes sont à priori le moins disponibles¹²⁵ ;

Conclusion : afin d'augmenter le taux d'activité des femmes, au-delà de la question de l'éducation et de la formation et de la situation du marché, il faut spécifiquement se poser la question des systèmes de garde d'enfant.

Le besoin de dispositifs d'accompagnement spécifique (garde des enfants)

L'analyse des dispositifs et des situations par pays fait apparaître des différences importantes, chaque pays tente de résoudre l'équation selon, d'une part, son approche à l'égard de l'engagement nécessaire ou non de l'Etat, et d'autre part, sa culture à l'égard de la diversité managériale.

Les quelques exemples qui suivent l'illustrent clairement :

En Italie¹²⁶ seulement 45,1% des femmes travaillent en dehors du foyer familial. En Autriche¹²⁷, 75% des femmes entrepreneurs sont mères de famille. En Finlande et au Danemark et en Suède¹²⁸, des prestations publiques universelles pour la garde des

enfants et les congés maternité sont offertes. En République tchèque¹²⁹ un Programme de « Soutien aux entreprises et respect de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes » intègre la dimension d'aide à la garde des enfants, alors qu'au Royaume-Uni¹³⁰ ou aux Etats-Unis, au contraire, il n'y a ni congés, ni mesures garantissant l'accès à des modes de garde d'enfants¹³¹ financés par l'Etat.

Une étude récente menée par l'économiste Sylvia Hewlett démontre que la culture nord américaine force les femmes à choisir entre le travail et la vie de famille : 49% des femmes gagnant plus de 100.000 dollars n'ont pas d'enfant, 40% des femmes gagnant 50.000 dollars ou plus par an sont sans enfant l'âge de 45 ans¹³².

La préoccupation de conciliation qui semble globalement prévaloir en Europe se concrétise par des politiques d'appui diverses.

4/ Etat comparatif de dispositifs gouvernementaux

En Union européenne : une action déterminée mais qui reste une compétence d'appui des Etats-membres

Cette préoccupation intervient dans le cadre d'une politique d'appui affirmée¹³³ depuis Juin 2000 : Création du WES¹³⁴ composé de représentants des gouvernements chargés de la promotion de l'entrepreneuriat féminin dans les 27 pays.

Objectif : accroître la visibilité des femmes entrepreneurs et créer un climat favorable à l'augmentation du nombre de femmes entrepreneurs et à la croissance de leurs entreprises. Les rapports qu'il établit

¹²² Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004, p45

¹²³ Voir note précédente, p46.

¹²⁴ Voir note précédente, p48.

¹²⁵ Etude APEC « Femmes cadres en entreprise : les grandes tendances » Janvier 2005, p17

¹²⁶ Article « Some Basic Information on Women in the workforce, and Specifically Women Entrepreneurs, in Italy » par Valerie Ryder mars 2006.

¹²⁷ Article « Women Entrepreneurship in Austria » par Susanna Ulrich mars 2006.

¹²⁸ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, 2004, p37

¹²⁹ Rapport d'activité 2004 du WES, Mai 2005 p25-26

¹³⁰ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, 2004, p37

¹³¹ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, 2004, p37

¹³² www.europeanpwn.net, article « Creating a Life: Professional Women and the Quest for Children »

¹³³ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, 2004

¹³⁴

europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/wes.htm

annuellement permettent de comparer les dispositifs nationaux des Etats-Membres.

En France : un dispositif complet.

Jusqu'ici, les dispositions concernant les TPE élaborées par le ministère des PME, du Commerce, de l'Artisanat et des professions libérales concernent des projets des femmes par effet de ricochet :

- Soutien de l'Agence Pour la Création d'Entreprise (APCE) : créée en 1996, à la fois agence d'information (portail Internet, publications) et support technique (réseau, formations), ses objectifs sont de promouvoir l'esprit d'initiative, d'informer sur les mesures prises en faveur de la création d'entreprises et les dispositifs en place au niveau national et local, et d'orienter le créateur dans ses démarches. Concrètement, le site de l'APCE permet aux personnes souhaitant créer leur entreprise d'évaluer gratuitement et de façon interactive la viabilité de leur projet, de choisir la forme juridique la mieux adaptée, ou encore de construire leur business plan.
- Soutien des chambres consulaires et des réseaux qui accompagnent les créateurs d'entreprise.
- Soutien à la transmission d'entreprise (exonérations fiscales, système de tutorat afin de faciliter le passage de relais, faciliter la mise en relation entre les cédants et les repreneurs potentiels).
- Loi du 2 Août 2005 qui favorise la création, le développement et la transmission des entreprises.

C'est assez récemment que les créateurs du genre féminin sont spécifiquement visés :

- La loi pour l'initiative économique du 1^{er} août 2003 renforce les actions du ministère de la Parité et de l'Égalité professionnelle en faveur de l'entrepreneuriat féminin. En Octobre 2003, la Ministre de la Parité et de l'Égalité professionnelle se prononce en faveur d'une action spécifique en faveur de l'entrepreneuriat féminin (salon des entrepreneurs 2003) :
 - Un objectif : passer de 25% de création d'entreprise par des femmes en 2005 à 40% en 2006.
 - Un Exemple d'action spécifique : l'opération Chrysalide (lancée en 2004). Ce dispositif de soutien à la création d'entreprises vise les jeunes femmes issues des zones urbaines sensibles, où le chômage des femmes atteint 27,5 %.

Elles bénéficient de l'appui technique de proximité et sont parrainées par un(e) chef d'entreprise de leur secteur d'activité – Hôtellerie et restauration, Couture et Stylisme, Nouvelles technologies de l'information, Communication, Services à la personne, Commerce, etc.

- La Charte de l'égalité prévoit :
 - la valorisation de l'esprit d'entreprise dans le cadre de la formation initiale, dans le but d'augmenter le nombre de femmes dans les formations à la création d'entreprise portant sur la réalisation d'une étude de marché, la gestion financière et la comptabilité ;
 - la généralisation de l'information et de l'accompagnement des femmes en matière d'aide à la création d'entreprise (juridique, économique, financière et fiscale) par la mobilisation des réseaux d'accompagnement à la création d'entreprise ; exemple : soutien du réseau ACT'UELLES.
 - l'amélioration de l'accès des femmes aux financements, notamment bancaires.
- Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF). Généralisation de l'information des créatrices sur l'ensemble des outils financiers disponibles et promouvoir auprès des femmes les financements qui peuvent leur être accordés.
- Le soutien aux initiatives visant le développement de services propres à répondre aux difficultés rencontrées par des femmes créatrices, comme l'isolement, les problèmes de mobilité, de garde d'enfants, etc. L'aménagement de l'ouverture du droit à la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) au bénéfice des créatrices d'entreprises en est un exemple.

D'autres initiatives en Europe

Allemagne

Une étude quantitative et qualitative consacrée aux femmes entrepreneurs, publiée par le Ministère de l'Economie et du Travail en 2003¹³⁵, montre l'état de l'entrepreneuriat féminin en Allemagne et les barrières qui doivent être surmontées – essentiellement relatives au domaine de la garde des enfants.

Dans cette perspective, la BGA (Agence fédérale pour les femmes créatrices

¹³⁵ www.ifm-bonn.org/presse/frauen.htm

d'entreprise), créée en décembre 2003, est soutenue à la fois par le Ministère fédéral de l'Education et de la Recherche, le Ministère de la Famille, des Personnes âgées, des Femmes et des Jeunes, et le Ministère fédéral de l'Economie et de la Technologie. Il s'agit d'une plate-forme fournissant des informations relatives à la création d'entreprise par les femmes dans les milieux politique, académique et professionnel, quelle que soit l'étape lors du processus de création (fondation, consolidation, succession). Ses actions sont notamment de maintenir une base de donnée nationale d'experts, une ligne d'assistance et de conseil, un portail Internet (actualité, informations diverses, adresses...), et un travail de communication (presse et salons). Son objectif principal est de contribuer à la création d'un environnement favorable à la création d'entreprise au féminin afin d'améliorer le potentiel économique des femmes et d'encourager la création d'emploi. Ses activités vont donc de la réalisation d'études au développement de formations, en passant par le maintien d'une hotline, l'intervention directe auprès des autorités publiques ou la promotion de l'intérêt que représente l'entrepreneuriat féminin pour l'économie. Le site de la BGA recense 544 experts, 545 organisations de conseil et 285 réseaux (groupes de travail réseaux informels) afin de permettre l'échange d'expériences et la formation. En 2005, ses activités se sont concentrées en priorité sur la création d'entreprises dans le domaine des nouvelles technologies et de l'innovation.

Autriche

Diverses mesures ont été prises afin de promouvoir l'esprit d'entreprise des femmes :

- Création de réseaux (réunion, conférence, plate-forme)
- Programmes et activités de soutien : Salon du tutorat pour les entreprises dirigées par les femmes (2004, 2005), tutorat à l'échelle nationale en projet.
- Plate-forme du commerce électronique pour les femmes (2004).
- Etude sur la situation des femmes entrepreneurs.
- Participation d'institutions qui ont aidé des femmes à démarrer leurs activités (conseil, orientation et offre de locaux à prix réduits)
- Création au sein de la chambre de commerce de l'unité « Les femmes dans

le monde des affaires » (revue, plate-forme Internet, programme de séminaires).

Belgique

Projet DIANE (dans le cadre du projet européen EQUAL) : analyse de la situation des femmes entrepreneurs en Belgique et Communication importante sur les résultats de l'étude (plusieurs manifestations « Portes ouvertes pour les femmes »)

Bulgarie

L'agence pour les PME, institution gouvernementale créée en 1987, a pour rôle d'enregistrer les nouvelles PME et d'assurer des fonctions de formation et de conseil. La priorité est donnée aux PME impliquées dans les nouvelles technologies, l'export, la création d'emplois ou le respect de l'environnement. La banque de promotion des PME est l'organisme national spécialisé dans leur financement.

Il n'existe cependant pas de programme spécifique pour les femmes, qui bénéficient de certains programmes au titre de leur appartenance à des « groupes vulnérables ». Les aides les plus significatives viennent donc de l'extérieur. Par exemple, elles reçoivent des aides de la part de l'OIT et de l'UNDP, qui soutiennent depuis 1998 un programme destiné aux femmes dans la région du Devin. L'objectif de ce programme est d'offrir davantage d'opportunités et d'emploi aux femmes – la création d'entreprise par des femmes et le soutien à celles dirigées par des femmes en sont donc des éléments essentiels. Un autre programme d'aide extérieure est autrichien. Le Centre pour l'entrepreneuriat féminin créé en 2002 avec l'aide du programme d'assistance pour les PECO du MAE autrichien est concentré sur Sofia et Vartza, mené à bien en partenariat avec la Fondation pour le développement de l'entrepreneuriat¹³⁶.

Chypre

Juillet 2004 : Programme de mise en valeur de l'esprit d'entreprise chez les jeunes femmes.

Espagne

Le pays a mis en place un certain nombre d'outils statistiques spécifiques et de tentatives pour faire progresser

¹³⁶ <http://www.cwe-bg.org/main.php>

l'entrepreneuriat féminin notamment via l'Instituto de la Mujer.

L'objectif de cet Institut créé en 1997 (qui dépend du secrétariat général aux politiques en faveur de l'égalité du ministère du travail et des affaires sociales) est de favoriser l'entrepreneuriat féminin par l'intermédiaire de programmes de formation, de financement et de tutorat de projets de création d'entreprises. Il travaille en collaboration avec le Conseil supérieur des Chambres de commerce et d'industrie et l'Institut pour la création et le développement d'entreprises, dans le but de promouvoir l'auto-emploi et les activités d'entrepreneuriat des femmes. Il est cofinancé par le Fonds social européen. L'institut prend également en charge un programme de microcrédit en partenariat avec la Direction Générale pour les PME. Il est destiné aux femmes ayant lancé leur entreprise depuis moins d'un an, et dont les salariés sont au moins à 50% des femmes. Cet organisme est subventionné par l'Etat, dans le but de promouvoir l'insertion professionnelle des femmes travaillant de façon autonome. Ces subventions sont redistribuées en particulier aux femmes ayant créé leur propre emploi, aux immigrées, aux femmes gérant seules leur famille (familles monoparentales), ou encore aux chômeuses de plus de 45 ans. Ces aides, comprises entre 6.000 et 12.000€, sont accordées afin que les femmes puissent créer et mettre en marche leur entreprise, louer les locaux nécessaires, assurer leur publicité, ou se former en gestion.

Un plan de consolidation et de compétitivité des PME (2000-2006) permet avec les aides fournies par l'UE, le gouvernement espagnol et les communautés autonomes d'organiser une couverture spéciale des projets de femmes entrepreneurs. Une plateforme Internet destinée aux femmes a été lancée en 2005

Finlande

Depuis 1987, un programme « Ecole de Commerce pour filles » à l'attention des femmes cadres ou occupant des postes-clefs dans les PME est cofinancé par le FSE.

Divers projets de tutorat existent par ailleurs, comme le Centre TE/Conseillers pour les femmes entrepreneurs, l'Agence des entreprises dirigées par les femmes, ou l'Organisation consultative des femmes pour le développement des régions rurales.

Depuis 2004, le gouvernement mène un programme spécifique en faveur de l'entrepreneuriat afin de favoriser l'esprit d'entreprise par l'intermédiaire des écoles, faciliter le transfert d'entreprise, améliorer la sécurité sociale des entrepreneurs, et réduire les pesanteurs administratives.

Traitement fiscal égal du second revenu (favorise l'augmentation du taux d'activité des femmes.)

Etats baltes

Aucun des trois Etats baltes ne développe de programme gouvernemental en particulier destiné aux femmes entrepreneurs. Seul exemple, l'Agence lituanienne de développement des petites et moyennes entreprises (SMEDA) met à disposition sur son site des informations précises et des contacts concernant toutes les organisations susceptibles d'aider les femmes à entreprendre (centres d'information régionaux, ONG, etc.).

Ils bénéficient cependant d'un soutien européen global dans le cadre du plan Interreg III : il s'agit d'un plan d'action « Réunion de femmes entrepreneurs dans les Etats baltes » (FEM) réunissant la Finlande, la Suède, la Norvège, l'Estonie, la Lituanie, la Lettonie et la Pologne, pour un budget total de 2,2 millions d'euros. L'objectif est de développer des structures administratives et de conseil au sein de réseaux de collaboration internationale pour les femmes. Il est constitué de 5 packages :

- Création d'un réseau transnational pour renforcer le rôle des femmes dans la société et dans le développement local et régional
- Réseaux de formation et échange d'expériences entre les conseillers
- Programme de mentoring pour les femmes entrepreneurs
- Réseaux entre les organismes de financement de l'entrepreneuriat féminin
- Internationalisation de l'entrepreneuriat féminin

Les institutions participant à ce projet sont le ministère de l'Intérieur finlandais ainsi que certains des conseils régionaux du pays, la fédération suédoise des centres de ressource pour les femmes, l'Agence estonienne de développement régionale et locale, etc.

Grèce

Les créatrices ne sont qu'une minorité bien qu'elles aient de plus en plus tendance à se lancer. Depuis 2000, le programme « Reinforcement of female entrepreneurship » du ministère du développement et du Secrétariat à l'industrie a instauré un certain nombre d'incitations financières permettant d'aider les femmes à créer leur propre entreprise dans les secteurs manufacturiers, du commerce, des services, et du tourisme.

Italie

Plusieurs outils statistiques spécifiques et des tentatives ont permis de faire progresser l'entrepreneuriat féminin. C'est le cas notamment de la loi n°215/92 pour l'entrepreneuriat féminin. Plus que des aides financières, des programmes s'attachant à promouvoir la formation entrepreneuriale des femmes et à développer des services d'assistance et de conseil pour les petites entreprises gérées par les femmes ont été mis en place. L'observatoire de l'entrepreneuriat féminin a été créé en 1997 par décret du Ministro per le Pari Opportunita, permettant de réunir un volume conséquent de données statistiques sur l'entrepreneuriat féminin. En 2004, de nouveaux programmes d'une dotation budgétaire de 15 millions d'euros ont également été créés.

Pays-Bas

2004 : Mission commerciale consacrée aux femmes entrepreneurs (renouvellement de contacts et création de réseaux).

Pologne

L'Agence polonaise pour le développement des entreprises dépend du ministère de l'Economie, 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 développés. Cependant, il n'existe pas d'effort spécifique en faveur des femmes.

Publication d'un annuaire des sociétés gérées par les femmes.

Portugal

En 2004, un Programme spécifique a été lancé. Les formations sont en particulier axées sur le tutorat, l'orientation et l'accompagnement (100h), plusieurs cours portent sur le démarrage d'une entreprise et la création d'emploi (166h), ainsi que sur l'assistance disponible pour les réseaux

interactifs de femmes entrepreneurs. Une attention particulière est portée aux projets TIC.

Roumanie

L'Etat roumain reconnaît l'importance de l'entrepreneuriat dans son économie, et a pris un certain nombre de mesures afin de permettre son développement (facilitation des procédures administratives, réductions d'impôts, création d'un ministère spécifique pour les PME et TPE). Cependant, Pas de programme ciblant spécifiquement les femmes. Un programme « Women Entrepreneurship Development » avait cependant été initié en 1994 en partenariat entre le ministère du travail et de la protection sociale et le PNUD, programme désormais terminé sans avoir été reconduit.

Royaume-Uni

La majeure partie des initiatives gouvernementales repose sur une logique d'accompagnement, les Business Links, qui consistent concrètement à créer un système de soutien entre entreprises déjà existantes (plus ou moins jeunes). Le contexte juridique britannique est par ailleurs particulièrement favorable à la création d'entreprise – formalités administratives simples et souples, cadre fiscal progressif et favorable aux Business Angels.¹³⁷

Il existe un grand nombre d'outils statistiques spécifiques et de programmes permettant de favoriser l'entrepreneuriat féminin.

- Par la publication en mars 2003 par le Small Business Service, organisme dépendant du Ministère du commerce et de l'Industrie, d'un rapport sur l'approche stratégique de l'entrepreneuriat féminin au Royaume-Uni (« A strategic framework for women's enterprise »), les principales priorités gouvernementales ont pu être ciblées, et notamment l'accès au financement, la garde des enfants, ou la transition entre les allocations sociales et le statut d'indépendant. Le SBS est un organisme

¹³⁷ Rapport d'enquête sur les dispositifs étrangers d'aide à la création et au développement des entreprises
GUILLAUME Henri, HIRTZMAN Philippe, BONNARD Christophe, TRINK Claude
FRANCE. Inspection générale des finances; FRANCE. Conseil général des mines, Paris; Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie; 2002 ; 304 pages

régional qui agit localement en Angleterre, mais des organisations similaires existent pour l'Ecosse, le Pays de Galle et l'Irlande du Nord.

- Le Ministers for Women, dont l'objectif est de promouvoir des politiques en faveur de l'égalité entre les genres et d'assurer la coordination des efforts dans ce domaine au sein du gouvernement, intervient également dans les questions liées à l'entrepreneuriat.

- Créé en 2002, le Prowess (Union des femmes entrepreneurs) est une organisation dont le but est de promouvoir l'entrepreneuriat féminin au Royaume-Uni. Elle agit en partenariat étroit avec le gouvernement, et son réseau est implanté à l'échelle nationale. Il assure des activités de formation, de conseil, de mise en place de réseaux, et fournit des informations à destination des créatrices. Cet organisme se concentre également sur des sujets plus centrés, comme l'entrepreneuriat des femmes issues de minorités ethniques. Il a également défini un ensemble de critères et de bonnes pratiques permettant effectivement de promouvoir l'entrepreneuriat féminin : logique d'inclusion (embaucher des femmes, mais aussi avoir une grande partie de femmes parmi ses clients), égalité, partenariats effectifs, compréhension des besoins des femmes (prendre soin des enfants, problèmes de mobilité), etc.

Dans le cadre du Phoenix Development Fund Program (PDF), le Prowess a bénéficié de subventions d'une valeur de £580.934 entre 2000 et 2005, et cette organisation est citée comme un modèle de réussite et d'efficacité dans le rapport d'évaluation des deux premiers tours du programme PDF. Les activités du Prowess sont également menées en étroite coopération avec le Service aux Petites entreprises (SBS).

- En 2003, élaboration d'une norme de qualité « Flagship ».
- Fin 2004 : Formation d'un « Panel d'entreprises dirigées par des femmes » pour élaborer une nouvelle version du plan d'action pour les entreprises gérées par les femmes.

Slovénie

Le gouvernement a annoncé en 1999-2000 son soutien à l'entrepreneuriat féminin. Deux consortia ont donc été lancés, l'un dirigé par

l'Association lituanienne des femmes entrepreneurs, l'autre par le Fonds de développement des ressources humaines, menant tout deux des activités de formation et de service en faveur des femmes, et amenant à la création du META, un centre national d'information destiné aux femmes. Ce centre est basé sur une logique de réseau réunissant des femmes ayant créé avec succès leur entreprise et d'autres souhaitant suivre leur exemple, et est également basé sur des principes de coopération et d'échange de compétences et de connaissances. Les destinataires sont essentiellement les femmes issues des milieux ruraux, ayant un faible niveau d'étude et les jeunes femmes cherchant un premier emploi. L'objectif est de stimuler l'entrepreneuriat féminin, et donc à terme, d'améliorer la position et la visibilité des femmes dans la société entière. Des agences locales et régionales permettent de relier les sphères publique et privée, et ces activités sont menées en partenariat étroit avec le Centre slovène de développement des petites entreprises. Concrètement, le META a pour fonction d'assurer des actions de communication directe (réunions, ateliers, conférences), d'études statistiques, de promotion par les médias, ou de maintien d'une ligne téléphonique.

La Slovénie joue également un rôle moteur en matière d'entrepreneuriat féminin dans la région des Balkans par l'organisation de conférences régionales (conférence de Brioni, Atelier international « Esprit d'entreprise en Slovénie », Star Group, etc.).

Suède

Programme spécial destiné à promouvoir l'esprit d'entreprise des femmes mis en place par la NUTEK (Agence suédoise pour le développement des entreprises) depuis 1993. En 2004, 1,3 millions d'euros ont été alloués à ce programme. Son objectif est d'étendre et de diffuser les connaissances et la visibilité des femmes entrepreneurs auprès des conseillers d'affaires, des médias et des banques (sensibilisation concernant les problèmes de financement). La NUTEK exerce également des activités de conseil auprès des créatrices (mentoring, orientation vers des écoles ou des programmes de formation adaptés). Le financement est géré en partenariat avec un organisme spécialisé dans le financement d'entreprise, l'ALMI.

Actions : Conférences pour développer des réseaux, cours de formation différents pour les conseillers d'affaires (prise en compte de la dimension de l'égalité des sexes), projets de développements, rapport statistique...

Sur le plan législatif, le gouvernement suédois favorise également l'entrepreneuriat féminin en permettant aux femmes entrepreneurs de continuer à bénéficier de leurs allocations chômage pendant les 6 mois (parfois jusqu'à 1 an) suivant la création de leur entreprise (mise en œuvre par l'administration nationale pour le marché du travail, qui assure également des programmes de formation à la création d'entreprise).

Pays d'Amérique du nord

Canada

Existence d'outils statistiques spécifiques et tentatives pour faire progresser l'entrepreneuriat féminin.

2003 : formation d'un groupe de travail du Premier Ministre sur les femmes entrepreneur.

Etats Unis

D'une manière générale, le système juridique et social américain étant très peu contraignant, le cadre de développement des PME est largement facilité. Un organisme d'encadrement des PME, la « Small Business Administration » (SBA) a été créé dès 1953 pour favoriser les petites entreprises. La chronologie ci-dessous retrace les actions de la politique américaine dans le domaine de l'entrepreneuriat féminin :

- 1972 : Obligation de prendre en compte le « genre » de l'entrepreneur dans les statistiques de recensement.
- 1974 : The Equal Credit Opportunity Act interdit la discrimination sur la base du genre dans l'attribution des crédits par les banques. Création d'un groupe de travail interministériel (Agency Task Force on Women Business Owners) sur le statut des femmes entrepreneurs. Rapport « The Bottom Line : Unequal Enterprise in America » qui met en exergue les barrières rencontrées par les femmes entrepreneurs.
- 1979 : L'« Executive Order » de Carter, programme national pour l'entrepreneuriat féminin. Mise en place d'actions de discrimination positive (affirmative action). Création au sein de la SBA de l' OWBO (Office of Women's Business Ownership) et d'un comité interministériel (Interagency

Committee on Women's Business Enterprise).

- 1988 : Women's Business Ownership Act (ou "House resolution 5050") fait un élargissement des pouvoirs de l'OWBO avec le développement de centres locaux sur l'ensemble du pays (80 en 2002). Création d'un organisme consultatif paritaire public-privé le NWBC (National Women's Business Council).

Par ailleurs, il existe aux Etats-Unis un dispositif d'accompagnement des entrepreneurs par les SBDC (Small Business Development Center), cofinancés par les Etats et la Small Business Administration, et employant des consultants ayant une formation solide en management ou ayant déjà créé leur propre entreprise. Pratiquement tous les SBDC (36 sur 50) travaillent en partenariat étroit avec des universités, permettant de sensibiliser les étudiants à l'entrepreneuriat¹³⁸.

¹³⁸ Rapport d'enquête sur les dispositifs étrangers d'aide à la création et au développement des entreprises
GUILLAUME Henri, HIRTZMAN Philippe, BONNARD Christophe, TRINK Claude
FRANCE. Inspection générale des finances;
FRANCE. Conseil général des mines, Paris;
Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie;2002;304 pages

Pays Initiatives privées ou autres que gouvernementales

France

Création de réseaux associatifs, désormais en nombre on citera parmi eux

- 1946 : Création de l'association des femmes chefs d'entreprise françaises par Yvonne-Edmond Foignant¹³⁹. En 1965 l'association devient mondiale, FCEM : Femmes Chefs d'Entreprises Mondiales).
- 1992¹⁴⁰ : Création de la CLEF (Coordination française pour le Lobby Européen des Femmes) : associations ayant pour but la défense des droits de la femme.
- 1996¹⁴¹ : Création de l'European Professional Women Network (association en 2001).
- L'ADIE, Association pour le Droit à l'initiative économique, créée en 1989, aide les personnes exclues du marché du travail et du système bancaire classique à créer leur entreprise et leur propre emploi par l'intermédiaire du microcrédit.
- 1994, création d'Action'elles, réseau d'accompagnement des femmes créatrices d'entreprise constitué de femmes ayant créé la leur. Travaille en lien avec l'APCE et le Conseil nationale de la création d'entreprise.

Les initiatives de collectivités locales¹⁴² :

Parallèlement à l'action menée par le ministère de la Parité et de l'Égalité professionnelle, de nombreuses initiatives locales existent, qui viennent aider et/ou récompenser les femmes créatrices d'entreprises. A Paris, Paris Pionnière offre un incubateur.

Initiatives privée : FIDUCIAL est un organisme de conseil international spécialisé dans des activités de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprise – publie annuellement un rapport sur l'état de l'entreprenariat féminin en France et dans le monde, faisant le point sur les évolutions statistiques et juridique autour de ce thème.

Bulgarie

Union des femmes entrepreneurs, 1997, renforcer le statut des femmes entrepreneurs, aider les femmes désavantagées économiquement à gagner leur indépendance économique.

Gender Project for Bulgaria Foundation, 1994 – sensibilisation aux questions relatives au genre, promotion de la participation des femmes aux sphères commerciales et politiques, encourager leur indépendance économique.

International association of profesional and business Women in Bulgaria (IAPBWB) – ONG, concerne à la fois les femmes entrepreneurs et celles occupant des postes de direction dans les entreprises.

Danemark¹⁴³

PROFILE: PROMoting Female Innovation Learning and Entrepreneurship.
Projet mis en place par le Centre pour l'entreprenariat, l'université d'Aarhus, financé en partie par EQUAL

¹³⁹ Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entreprenariat féminin, janvier 2005 p15-22

¹⁴⁰ Article de L'Expansion « L'influence le nouveau combat des femmes », janvier 2005, n°693

¹⁴¹ Article de L'Expansion « L'influence le nouveau combat des femmes », janvier 2005, n°693

¹⁴² http://www.femmes-egalite.gouv.fr/grands_dossiers/dossiers/entreprendre_au_feminin

¹⁴³ Rapport d'activité 2004 du WES, Mai 2005 p 12

- Estonie
- ERKAS – Agence estonienne de développement local et régional, établie en coopération entre l'association des villes estoniennes, l'union des gouvernements locaux et l'union (county municipals).
 - ETNA – Réseau de soutien à l'entrepreneuriat féminin. Participe au programme FEM.
 - EUWB – Syndicat estonien des femmes entrepreneurs, fondé en 2002. Groupe d'intérêt défendant les femmes entrepreneurs, encourager les femmes à entreprendre, aider les entrepreneuses à résoudre certains problèmes. Participe au FEM.
- Lituanie¹⁴⁴
- Réseaux de femmes entrepreneurs développés grâce aux centres pour l'emploi et l'information des femmes
- WBL – Femmes et entreprise en Lituanie, 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. Créer des conditions favorables pour les entreprises dirigées par des femmes, encourager les initiatives féminines, organisation de conférences et séminaires
- Pologne¹⁴⁵
- Série d'associations : Forum International des femmes, Forum européen des femmes chefs d'entreprise, Association polonaise des femmes entrepreneurs, Fédération polonaise des femmes d'affaires et cadres, Association polonaise des femmes d'affaires
- Exemple de bonne pratique privée et destinée aux femmes: Fondation pour de le développement de l'agriculture polonaise (FDPA, fondé en 1988 – association à but non lucratif, échelle locale, proximité avec les institutions locales) : programme de promotion de l'entrepreneuriat rural (REP) – conseil, formation et prêts spéciaux pour les entrepreneurs en zone rurale (notamment les personnes à revenu modeste, les chômeurs et les femmes). Seul programme de microcrédit ciblant les femmes en Pologne. Actuellement, environ 400 emprunteurs par an bénéficient de l'aide du FDPA, qui existe depuis 1993 – soit 3.800 prêts pour un total de 14 millions d'€ ont été accordés depuis la création du programme. Encourage également la création d'entreprise dans des domaines différents du secteur traditionnel de l'agriculture (commerces). Prêts accordés pour un maximum de 4.650€. La majorité du personnel chargé de l'étude des prêts est constitué par des femmes (90%), permettant un meilleur contact et une meilleure compréhension des besoins des femmes entrepreneurs. Les sponsors du programme sont par exemple Caritas, l'Union européenne, ou l'agence polonaise pour de développement des entreprises.
- Portugal¹⁴⁶
- Recherches universitaires sur l'entrepreneuriat féminin.
- République Slovaque¹⁴⁷
- Sept 2001 : Création du Top Centrum Podnikateľiek, organisation indépendante qui représente les femmes.

¹⁴⁴ Rapport d'activité 2004 du WES, Mai 2005 p 21-22

¹⁴⁵ Rapport d'activité 2004 du WES, Mai 2005 p 22-23

¹⁴⁶ Rapport d'activité 2004 du WES, Mai 2005 p 23-24

¹⁴⁷ Rapport d'activité 2004 du WES, Mai 2005 p 24

République tchèque	<p>Association des femmes entrepreneurs de Moravie (comprend un club « Ecoles de management » afin de sensibiliser les professeurs aux questions d’entrepreneuriat féminin)</p> <p>Association of Business and Professional Women of the Czech Republic.</p>
Roumanie	<p>ADAF – association pour le développement de l’entrepreneuriat féminin, fondé en 2001. Développer la culture entrepreneuriale des femmes.</p>
Royaume-Uni ¹⁴⁸	<p>Pas de dispositif légal mais des chiffres croissants et de nombreuses associations. The British Association of Women Entrepreneurs (BAWE) est une association à but non lucratif qui regroupe les femmes entrepreneurs du Royaume-Uni affiliées à l’association Internationale FCEM (Femmes Chefs d’Entreprises Mondiales). Women into the Network, 1997, apporter aux femmes souhaitant ou ayant créé leur entreprise davantage d’opportunités, et de lutter contre les barrières qui s’opposent à elles – gestion des vies familiale et professionnelle, manque de soutien, faible confiance en soi, faible crédibilité auprès de leurs contacts professionnels, discriminations relatives au financement de leur entreprise, etc.</p> <p>En février 2005, la Business School de l’Université de Luton développe un MBA exclusivement destiné aux femmes souhaitant s’engager dans l’entrepreneuriat (Women-Only Group).</p> <p>Le Wellpark Enterprise Centre, fondé à Glasgow en 1996, en plus d’offrir des services de conseil aux femmes créant ou envisageant de créer leur entreprise, propose des ateliers de formation en combinaison avec un programme de prêt à coût réduit, met à leur disposition 20 espaces de travail pour gérer leur entreprise, tout en proposant un système de garde d’enfant pour les femmes suivant les formations.</p>
Slovénie	<p>« Esprit d’entreprise », association de défense des intérêts des petites entreprises slovènes, fondée en 1993 par 30 femmes entrepreneurs. Assurer l’égalité des chances pour les femmes, améliorer la place des femmes, améliorer l’efficacité des activités professionnelles des membres, établir une vision optimiste du développement de l’entrepreneuriat en Slovénie</p>
Etats-Unis ¹⁴⁹	<p>1975 : Création de l’association National Association of Women Business Owners (fait partie de la FCEM aujourd’hui).</p> <p>1989 : Création d’un organisme de recherche sur l’entrepreneuriat féminin, « National Foundation for Women Business Owners » puis le « Center for Women’s Business Research » (CWBR).</p> <p>« The Edwin Marion Kauffman Foundation » (créée en 1960) soutient le développement de l’entrepreneuriat féminin.</p>

¹⁴⁸ Rapport d’activité 2004 du WES, Mai 2005 p 27-29

¹⁴⁹ Rapport de l’Observatoire Fiducial de l’entrepreneuriat féminin, janvier 2005 p15-20

5/ Y a-t-il un entrepreneuriat féminin ?

Y a-t-il des tendances spécifiques constatées chez les femmes entrepreneurs, des qualités particulières dans leur projet, leur mode de management, ou leur stratégie de prudence ?

« Chef d'entreprise ou cadre, elle [la femme entrepreneur] jongle entre ses emplois du temps privé et professionnel, [...] Pour elle, pouvoir rime plus avec responsabilité qu'avec autorité. Elle retrouve ses consœurs dans des associations comme l'European Professional Network ou GEF. Elles parlent affaires et non pas féminisme car de ce côté là, elles n'ont rien à prouver : 23, 9% des femmes de 25 à 34 ans sont diplômées de l'enseignement supérieur contre 17,9% des hommes »¹⁵⁰.

La persistance d'une autocensure ?

La proportion de diplômés de l'enseignement supérieur (> bac+2) est la même chez les femmes et chez les hommes (13%).¹⁵¹ Mais malgré cela, des préjugés persistant sur le genre génèrent une autocensure des femmes sur les projets entrepreneurs. Les femmes ont tendance à s'exclure elles-mêmes de l'entrepreneuriat, car elles ont l'impression de ne pas disposer des compétences nécessaires pour créer et gérer une entreprise¹⁵². 17% des femmes entrepreneurs européennes considèrent que le manque de confiance en soi est un obstacle à l'entrepreneuriat¹⁵³. « Les obstacles les plus difficiles à lever sont des obstacles 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 »¹⁵⁴. Les femmes ont moins d'attentes personnelles et sous-évaluent leur valeur¹⁵⁵. Elles sont plus collaboratives, moins conventionnelles et moins enclines à favoriser leur ego que leurs homologues

¹⁵⁰ Article « Quand les femmes prennent le pouvoir » Figaro magazine, juillet 2005.

¹⁵¹ Etude APEC « Femmes cadres en entreprise : les grandes tendances » janvier 2006, p3

¹⁵² Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004, p37

¹⁵³ Etude « A Survey On Women entrepreneurs » publié par Women Network, p12

¹⁵⁴ Interview de Nicole Ameline, Ministre de la Parité et de l'Égalité professionnelle, Mai 2004, p.2

¹⁵⁵ Article Negotiation review : asking the right question » par Véronique Mortessagne, www.europeanpwn.net, 2006.

masculins. En cela, paradoxalement, elles sont de meilleurs leaders¹⁵⁶.

Présence d'une protection sociale et dynamique de création ?

Dans la plupart des pays, si leur entreprise fait faillite, les entrepreneurs ne perçoivent pas aussi facilement qu'un cadre salarié une allocation chômage, ce qui accroît les incertitudes inhérentes à l'entrepreneuriat. Or c'est en général aux femmes qu'il incombe de subvenir aux besoins élémentaires de la famille, l'absence d'un filet de protection sociale constituerait donc pour les femmes un obstacle significatif au choix d'une activité indépendante.

Constat paradoxal, les femmes ont pourtant tendance à se tourner davantage vers l'entrepreneuriat lorsque les mesures gouvernementales n'assurent pas la garde d'enfant ou les congés payés. Ainsi, les pays qui enregistrent un faible taux d'entrepreneuriat (et donc d'entrepreneuriat féminin), tels que la Finlande, le Danemark ou la Suède, servent des prestations publiques universelles pour la garde des enfants et les congés maternité, tandis que l'Australie, le Royaume-Uni et les États-Unis (où le niveau de l'entrepreneuriat en général est élevé et où celui des femmes en particulier est en augmentation) ne proposent ni congés payés par l'État ni mesures garantissant l'accès à des modes de garde d'enfants¹⁵⁷.

Des motivations différentes ?

Les femmes semblent avoir des ambitions personnelles moindres mais un but réel : maîtriser leur emploi du temps et leur vie. Ce phénomène a été constaté aux États-Unis (Carter, 1997) et en Suède (Wiklund, Davidsson et Delmar, 2003). Les résultats sont stables d'un secteur à l'autre et sur la durée. Même si elles dégagent des revenus moindres, les femmes chefs d'entreprise ont le sentiment de maîtriser davantage leur destinée et sont plus satisfaites que si elles étaient salariées (Loscocco et al., 1993)¹⁵⁸. 47,2% des femmes entrepreneurs européennes déclarent avoir eu recours à

¹⁵⁶ Article "Girl Power: Job advice from women CEOs", propos recueillis par Kate Lorenz, CareerBuilder.com, 2006

¹⁵⁷ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004, p36

¹⁵⁸ Etude GEF « L'Ambition au Féminin », Février 2005, p15

l'entrepreneuriat afin d'être libre de contrôler leur emploi du temps¹⁵⁹.

Dans son analyse des raisons qui motivent la création d'entreprises, la recherche ne décèle pas de différences fondamentales entre les hommes et les femmes. Les femmes, comme les hommes, créent des entreprises pour leur satisfaction professionnelle, pour être indépendantes, et pour gagner leur vie et faire vivre leur famille¹⁶⁰.

Un autre mode de management ?

Les femmes entrepreneurs, du fait de leur spécificité dans leur mentalité (objectifs), semblent être en mesure d'apporter des solutions différentes pour la gestion et l'organisation des entreprises¹⁶¹.

Les mots d'ordre sont l'écoute, la compréhension, l'apport de réponses et de feedbacks, l'éthique, la responsabilité sociale, le travail d'équipe, la flexibilité. La notion de pouvoir n'est pas une priorité en tant que telle pour une femme dans le cadre de son activité professionnelle, elle conçoit ses fonctions en termes de responsabilités¹⁶².

Ce type de management qui était considéré comme mauvais dans les années 70, puis exclusivement féminin dans les années 90, se trouve aujourd'hui être le modèle de réussite de management moderne.

Témoignages

Entretien avec Claudine Speltz, présidente de la FFCEL

Claudine Speltz est créatrice de Bureau Claudine Speltz SARL, société de syndic de copropriété et administrateur de biens. Elle est également co-fondatrice et présidente de la Fédération des femmes cheffes d'entreprise du Luxembourg depuis 2004, fédération dont le rôle est de réunir essentiellement des femmes créatrices ou repreneuses d'entreprise, ou, accessoirement, occupant des postes de responsabilité en entreprise.

¹⁵⁹ Divers témoignages, article « Quand les femmes prennent le pouvoir » Figaro magazine, juillet 2005

¹⁶⁰ Etude GEF « L'Ambition au Féminin », Février 2005, p15

¹⁶¹ Rapport OCDE Istanbul, L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004, p5

¹⁶² Sophie Romet, Directrice générale de Dragon Rouge, article « Quand les femmes prennent le pouvoir » Figaro magazine, juillet 2005

Pourquoi avoir choisi de gérer de façon flexible l'emploi du temps de vos collaborateurs ?

Mon objectif est de permettre à chacun de s'y retrouver. Dans mon entreprise, on retrouve tous les cas de figure – des familles monoparentales, des familles où les deux partenaires travaillent, ou encore des célibataires. Personnellement, j'ai choisi de créer mon entreprise parce qu'après avoir consacré 15 ans à mes enfants, je ne retrouvais plus de travail au motif que j'étais trop vieille. J'avais 39 ans. Je suis donc sensible au fait que tout le monde doive combiner son travail et sa vie personnelle. Je pense aussi qu'il est essentiel de favoriser la mixité et de permettre aux hommes de prendre aussi leurs responsabilités vis-à-vis de leur famille. Concrètement, l'organisation hebdomadaire du temps de travail permet à mes collaborateurs qui le souhaitent, hommes et femmes, d'être libres le mardi, le mercredi ou le jeudi après-midi, selon qu'ils soient Luxembourgeois ou Français. Les heures supplémentaires peuvent être récupérées pendant les vacances scolaires. Je suis également disposée à laisser une de mes collaboratrices s'absenter quelques heures si un de ses enfants est malade. Dans un souci de justice, ce principe de flexibilité ne s'applique pas seulement aux personnes ayant des enfants : je laisse également à l'une de mes collaboratrices la possibilité de s'absenter pendant les jours fériés français afin qu'elle puisse s'occuper de sa mère âgée – les jeunes adultes aussi ont des responsabilités vis-à-vis de leurs parents. Il est important de laisser à tout le monde la possibilité de gérer ses vies professionnelles et familiales. Je me suis lancée dans ce mode d'organisation tout simplement parce que je pense que c'est bien de le faire.

Quels sont les avantages et les inconvénients de cette gestion flexible ?

D'un certain point de vue, travailler dans une petite entreprise facilite les choses, mais être flexible demande beaucoup d'organisation, car il faut bien faire tourner son entreprise. Le but d'une entreprise consiste à être rentable, sinon elle meurt. Cette possibilité pour mes collaborateurs de bénéficier d'une flexibilité au travail ne les

dispense en rien de bien effectuer ce dernier, et il est important de faire comprendre que gérer son temps de façon flexible implique tout de même pour eux de produire des résultats. Une autre difficulté, en plus de l'organisation, est qu'il est encore difficile de faire comprendre à sa clientèle que telle ou telle personne n'est pas présente un jour ouvrable ordinaire ; cela peut impliquer parfois le fait que l'on ne sera pas pris au sérieux. Cette gestion flexible du temps n'est pas encore suffisamment entrée dans les mœurs.

Cependant, je pense que l'avantage de cette méthode est de former plus de cohésion au sein de mon entreprise. Le climat est autre, mon personnel est d'autant plus dévoué, tout le monde se sert les coudes en cas de coup dur. Les choses marchent dans les deux sens, c'est du donnant-donnant. Cette souplesse est également plus rentable qu'une crèche en entreprise, qui coûte trop cher pour une petite entreprise.

Pensez-vous que ces méthodes de gestion du temps ont de l'avenir ?

Permettre la flexibilité est une question de responsabilité sociale des entreprises face aux objectifs du processus de Lisbonne d'augmenter le taux de population active en général, et celui des femmes en particulier. Les femmes dirigeantes vont devenir de plus en plus nombreuses, elles finiront par cesser de s'aligner sur les modes d'organisation des entreprises conçues par les hommes et pour les hommes. Elles oseront faire passer leur modèle à elles. Leur but sera toujours de faire des bénéficiaires, mais la flexibilité leur permettra de préserver l'emploi. Il s'agit simplement d'attendre qu'une masse critique soit atteinte !

2. Extraits libres de la Conférence « Entreprendre au féminin » du Salon de l'Entrepreneur, Paris, le 2 février 2007

Intervenantes :

Loumia Amarsy, fondatrice de Princesse Tam-Tam.

Françoise Cocuelle, présidente nationale 2002-2004 du Centre des jeunes dirigeants, cogérante de la société d'imprimerie E. Grille.

Véronique Coubelle, fondatrice de la société Harold Immobilier

Aurélie Giraud, fondatrice de la société Jironimo.com

Elisabeth Lefebvre, présidente d'un groupe de communication, créatrice des magazines Biba, Maison Côté Sud, Atmosphère, l'Art de voyager.

Catherine Néressis-Jolly, co-fondatrice et présidente du groupe « De Particulier à Particulier »

Le discours sur la conciliation de la réussite professionnelle et de la vie personnelle est-il dépassé ?

Françoise Cocuelle : Je n'ai qu'une seule chose à dire : c'est possible ! Il est clair que pour une créatrice, l'arbitrage entre sa famille et son entreprise est constant, mais le facteur de réussite dans cette conciliation est de s'appuyer sur son entourage, sur les gens qui travaillent dans l'ombre et vous soutiennent.

Véronique Coubelle : C'est vrai qu'il est nécessaire d'organiser sa vie de façon rigoureuse, de se créer des règles pour gérer son temps et de s'y tenir, et le répartir entre son travail, sa famille, et aussi soi-même. L'avantage lorsque l'on crée sa propre entreprise, c'est que l'on dispose de plus de marge de manœuvre concernant l'organisation de son temps.

Catherine Néressis-Jolly : Ma solution, lorsque mes enfants étaient jeunes, était de prendre des rendez-vous avec eux, comme je pouvais prendre rendez-vous professionnels. J'étais alors peu, mais complètement avec eux.

Aurélie Giraud : Je me place dans une perspective un peu différente. J'ai besoin de trouver un équilibre quotidien entre l'entrepreneuse la journée, et la Maman le soir. Je fais les deux sans avoir l'impression de choisir, quitte à ralentir la croissance de mon entreprise pour être avec mes enfants.

Elisabeth Lefebvre : Les choses me semblent beaucoup plus faciles aujourd'hui. Lorsque j'ai débuté ma carrière, je devais m'occuper

de tout dans ma famille – mon mari ne sait pas ce que c'est qu'un rendez-vous chez le pédiatre ou une réunion de parent d'élève. Aujourd'hui, mes trois enfants sont tous devenus des entrepreneurs, et ils sont complètement égalitaristes dans la gestion de leur famille et répartissent équitablement dans leur couple les tâches familiales.

Loumia Amarsy : Mes enfants font partie de ma vie, je n'ai aucun problème à les laisser jouer dans mon bureau pendant que je travaille. Par ailleurs, 88% de mes employés sont des femmes. Je prends aussi en compte leur besoin à elles. Il est donc évident et normal qu'il y ait beaucoup de solidarité qui joue quand quelqu'un doit s'absenter pour l'angine du petit dernier. Et ça fonctionne !

Concernant les questions de financement de vos projet, pensez-vous que les banquiers font confiance aux femmes ?

Aurélie Giraud : Je ne pense pas que les banques fassent de la ségrégation à l'égard des femmes, car nos interlocuteurs aujourd'hui dans les banques sont souvent des femmes. C'est aux projets que portent les femmes que les banquiers ne font pas confiance. Le système de prêt n'est pas adapté à nos projets.

Elisabeth Lefebvre : Quand je regarde mon parcours, les banquiers sont, il est vrai, le seul point noir au tableau. Nous n'avons pas le même vocabulaire, les termes financiers ne nous sont pas familiers. C'est pourquoi je pense qu'il est important de proposer une formation nous permettant de parler le même langage. Tenter de reconnaître la valeur et la qualité des gens, leur motivation et des projets ne serait pas une mauvaise chose pour les banquiers! Ils appartiennent à une « caste », nous savent le moral en période de ralentissement ou quand les résultats sont moins bons que prévu, alors qu'on a besoin de soutien dans ces moments là.

Françoise Cocuelle : Parler la même langue que le banquier est quelque chose d'essentiel. Mais il y a aussi une part d'irrationnel dans l'obtention d'un prêt : parfois, c'est la personnalité, l'engagement ou la conviction qui vont faire peser la balance du bon côté.

Catherine Néressis-Jolly : C'est facile de trouver un prêt quand on a un bon projet et des garanties, mais quand on démarre, on a rarement ces garanties. Il faut alors se débrouiller autrement, c'est un véritable challenge. Mieux vaut alors revoir ses

besoins à la baisse, et démarrer petit en cherchant d'abord à convaincre son quartier ou sa ville avant de vouloir convaincre le monde. Pour ma part, j'ai toujours été propriétaire à 100% de mon entreprise, et je remercie les banquiers de ne jamais m'avoir aidée ! Le manque de financement est finalement un atout : on réussit d'autant mieux quand on a faim. C'est vraiment dommage d'inciter les entrepreneurs à mendier et à courir après les subventions. Ce dont ils ont besoin, c'est de davantage d'exonérations et d'accompagnement.

Loumia Amarsy : C'est l'étape la plus difficile dans le lancement d'une entreprise, mais finalement ça rend service – ça rend incite à ne pas trop dépenser et à gagner plus vite. On y arrive, on finit toujours par convaincre les banquiers. Et alors, quel enthousiasme !

Pensez-vous qu'il existe un réel mode de management au féminin ?

Véronique Coubelle : Parfaitement ! Le point fort des femmes est qu'elles arrivent à gérer plusieurs choses en même temps. Leur mode de management est beaucoup plus fondé sur la relation humaine et la négociation que celui des hommes. C'est parfois difficile à gérer dans les situations qui nécessitent un management plus directif. En même temps, on s'attire toujours la reconnaissance de celui à qui on donne une après-midi.

Loumia Amarsy : Je pense aussi que le management des femmes est plus franc, que les décisions sont plus tranchées, et qu'elles anticipent plus que les hommes. Elles sont aussi plus loin des enjeux de pouvoir, et y préfèrent une gestion harmonieuse.

Françoise Cocuelle : On dit aussi qu'elles sont plus pragmatiques que les hommes. Par exemple, elles n'organisent jamais de réunion le soir, pour pouvoir passer du temps avec leur famille. Je pense que la réussite d'une entreprise se fonde sur la diversité de l'équipe qui la constitue, en fonction de l'âge, du genre, de la formation et de la culture – on en n'est d'autant plus dynamique et créatif.

Aurélie Giraud : Le management des femmes est différent de celui des hommes, il n'est pas mieux, il est différent. Un homme ou une femme sera meilleur sur un point en fonction des circonstances, et finalement, leurs managements sont complémentaires. Mon mari aussi est chef d'entreprise, nous nous échangeons des conseils assez

régulièrement pour mieux gérer nos entreprises, c'est vraiment très utile.

Elisabeth Lefebvre : Le mode de management dépend beaucoup de la taille de l'entreprise, on retrouve plus d'écoute et de motivation dans les petites entreprises, alors qu'on peut trouver pas mal de « killeuses » dans les grosses boîtes. Les femmes ont tout de même un côté plus humain et moins carriériste, on a tout à gagner en discuter avec elles.

Un mot de conclusion ?

Loumia Amarsy : L'entrepreneuriat est une promesse de liberté et de vie, il ne faut pas hésiter à foncer.

Véronique Coubelle : L'avenir appartient aux audacieuses !

En Synthèse, quelques préconisations

L'utilité de dispositifs spécifiques, adaptés aux problèmes rencontrés par les femmes créateurs

Garantir un accès privilégié aux Financements (ou aux mécanismes de garantie et de cautions)

A échelle de l'Union Européenne, c'est essentiellement le FSE qui attribue des prêts dans le cadre d'une collaboration avec l'échelon national des Etats.

En France, le Fonds de Garantie à l'initiative des femmes apporte depuis 1989 une caution aux femmes qui souhaitent contracter un prêt bancaire pour la réalisation de leur projet entrepreneurial, mais les dispositifs restent trop complexes et les montants accordés trop faibles. Depuis 2001, Les Prêts à la Création d'Entreprise facilitent l'installation de nouveaux entrepreneurs en particulier les porteurs de petits projets (inférieur à 45 000€) donc notamment ceux des femmes (fin juin 2005, plus de 53.000 PCE ont été décaissés, soit 1,2Mds€ d'investissements et la création de plus de 50.000 emplois – du fait qu'il n'y a pas de distinction par genre, on ne sait combien de femmes en ont bénéficié).

Parmi les différentes initiatives dans les autres pays de l'UE, on distinguera en Allemagne, le programme « Startgeld » qui aide au financement de démarrage. Peut être parce qu'il finance également les « créations à temps partiel », la participation des femmes à ce programme va bien au-delà de la moyenne avec 37,2%. A Chypre depuis mars 2002, un Programme spécifique d'appui consacré aux femmes de 18 à 55 ans, en cessation d'activité depuis 12 mois, qui créent une activité sous forme de SARL dont elles détiennent 75% et plus du capital ; les subventions gouvernementales peuvent atteindre 50% du budget. Citons encore l'Espagne où, depuis 2004, un Programme de microcrédit, issu de la collaboration entre l'Institut espagnol des femmes (rattaché au ministère de l'emploi et des affaires sociales), la direction générale pour la politique des PME (rattaché au ministère de l'industrie, du tourisme et du commerce) et la Caja de Ahorros y pensiones de Barcelona offre des

opportunités de financement aux femmes et le Royaume-Uni, où en 2005, un Plan d'action dédié aux femmes entrepreneurs a été mis en place en collaboration avec les grandes banques de dépôt...

Il reste que ces initiatives sont trop rares et surtout mal connues des candidates potentielles.

Se prendre en charge et oser proposer son projet à des financements privés du type Femmes Business Angel (voir ci-avant)

Permettre aux femmes de se former en priorité

Puisque le manque de formation est identifié comme un facteur de blocage important, on peut imaginer que les pouvoirs publics s'engagent dans une « positive action » en attribuant des financements publics prioritaires aux entreprises, sous condition que les femmes participent davantage à l'effort de formation et/ou en prévoyant pour les demandeurs d'emploi des programmes spécifiques. Il s'agit également, de soutenir :

- les institutions d'enseignement qui créent des programmes accessibles ou spécifiques aux femmes ;
- les organisations qui appuient des projets de femmes¹⁶³.

Quelques exemples : en Hongrie, le Programme « Soutien aux femmes entrepreneurs » les accueille depuis 2004 en priorité dans les centres incubateurs de projets, les cercles et les réseaux d'entrepreneurs ; en République Tchèque, des subventions gouvernementales pour soutenir les organismes de conseil à la création d'entreprise permet aux femmes de bénéficier de services de conseil à prix réduits. En France, citons le réseau des boutiques de gestion créées depuis 1979 qui accompagne les porteurs de projets¹⁶⁴.

Promouvoir l'appartenance à des réseaux

Et particulièrement les réseaux d'offre entrepreneuriale : 27,7% des femmes

¹⁶³ Paris Pionnière

¹⁶⁴ 730 conseillers et 400 implantations locales : www.Boutiques-de-gestion.com

entrepreneurs européennes considèrent que le manque de contacts est un obstacle à l'entrepreneuriat. Inciter à l'appartenance à des réseaux féminins : en France, il existe aujourd'hui plus de 2000 réseaux féminins dans l'hexagone et, notamment pour les diplômées des grandes écoles, le réseau GEF, Grandes Ecoles¹⁶⁵ au Féminin qui regroupe les associations des femmes des grandes écoles ; mais inciter également l'appartenance à des réseaux plus larges comme Femmes et Société¹⁶⁶ et aux réseaux professionnels par activité ou sectoriels, sans différenciation du genre.

Soutenir les dispositifs d'accompagnement de garde des enfants.

De manière récurrente, les femmes évoquent la difficulté à gérer leur vie professionnelle de créateur d'entreprise et la vie de famille. Ainsi il vient naturellement à l'esprit qu'il est important de développer encore davantage les mécanismes de garde d'enfants. Entre les pays du Nord (et la France se positionne bien à cet égard) où des prestations publiques universelles pour la garde des enfants et les congés maternité sont offertes et, à l'autre extrême, le Royaume-Uni où il n'y a ni congés payés par l'État, ni mesures garantissant l'accès à des modes de garde d'enfants, tous les cas de figures se rencontrent. Les incertitudes inhérentes à l'entrepreneuriat sont plus difficiles à assumer pour des femmes qui sont en charge des responsabilités familiales, on pourrait en déduire qu'il est important qu'elles soient sécurisées pour se lancer.

Or, paradoxalement, les pays qui servent des prestations publiques universelles pour la garde des enfants et des congés maternité enregistrent un faible taux d'entrepreneuriat (en Finlande, au Danemark ou en Suède, voir en France), à contrario du Royaume-Uni¹⁶⁷.

L'absolue nécessité de créer un climat propice à la création d'entreprise!

Ainsi au-delà de dispositifs spécifiques, certes indispensables, pour permettre aux femmes qui ont une vie de famille de ne pas avoir à faire de choix définitif entre leurs « vies » (en Europe, contrairement aux Etats-Unis, l'ensemble des acteurs cherchent à permettre une articulation entre vie de famille et carrière, même si les difficultés pratiques perdurent), c'est aussi essentiellement l'esprit d'entreprise en général qu'il faut développer.

Répandre la culture d'entreprise dans le système éducatif et via des programmes destinés à développer les capacités entrepreneuriales ; créer un climat propice à la prise de risque voilà au bout du compte l'action à continuer...

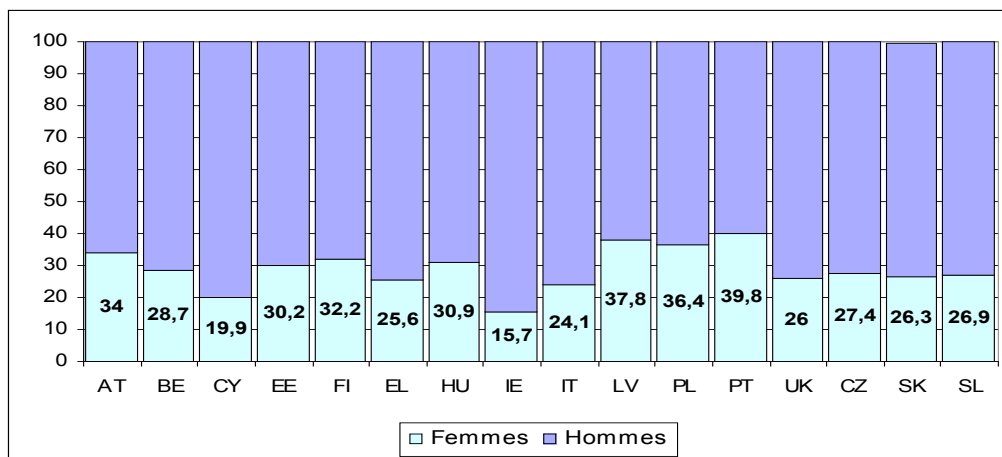
¹⁶⁵ Dont Véronique Préaux-Cobti est la présidente.

¹⁶⁶ « Femmes, Débat et Société » association Loi 1901 présidée par Sylvianne VILLAUDIERE.

¹⁶⁷ Rapport OCDE Istanbul , L'Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004, p36

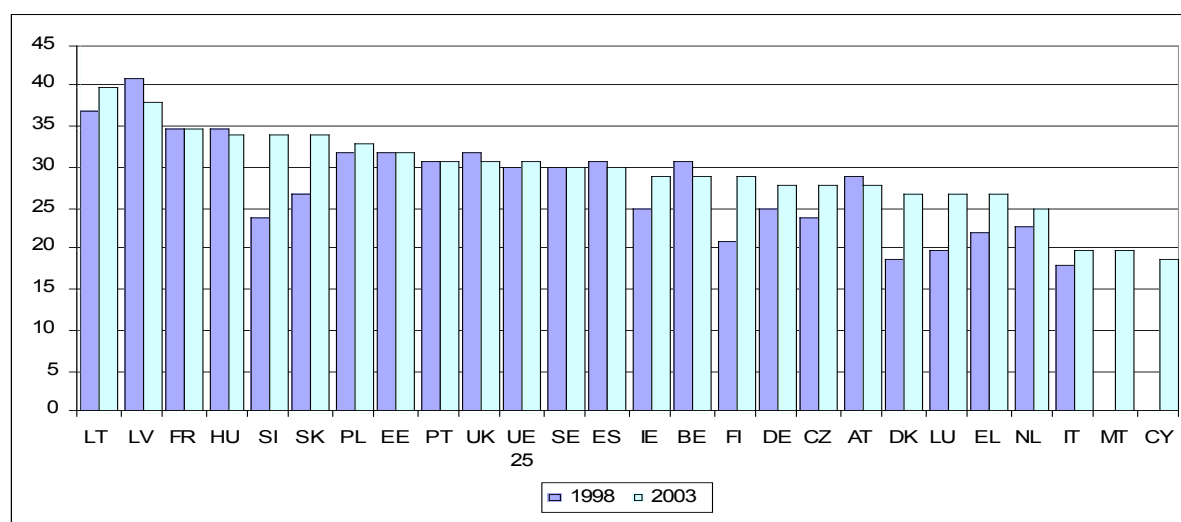
Annexes

Annexe 1 – Part relative des hommes et des femmes chefs d'entreprise



Source : Commission économique des Nations Unies pour l'Europe, Gender Statistics Database (<http://w3.unece.org/stat/gender.asp>), 2001

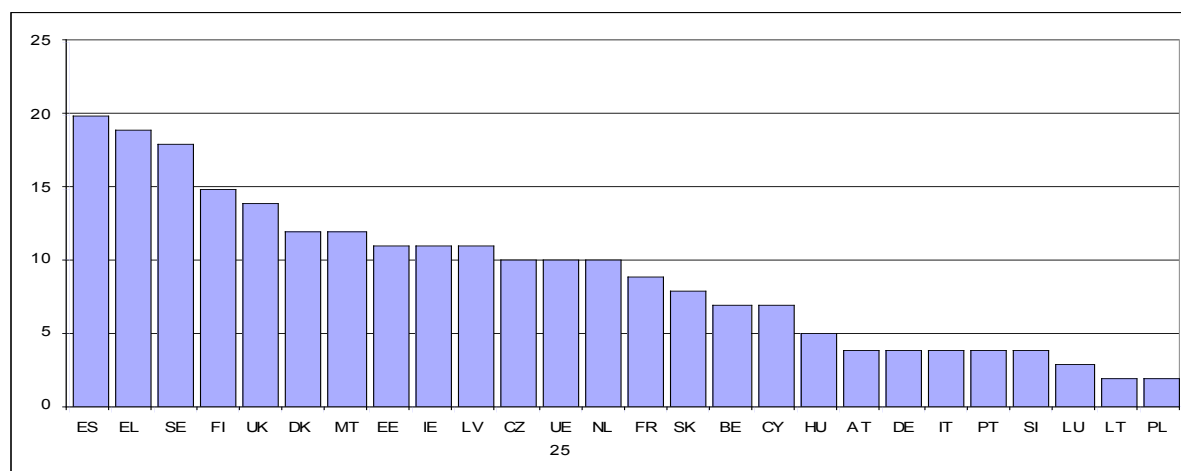
Annexe 2 – Part des femmes managers



Source : Eurostat, Labour Force Survey

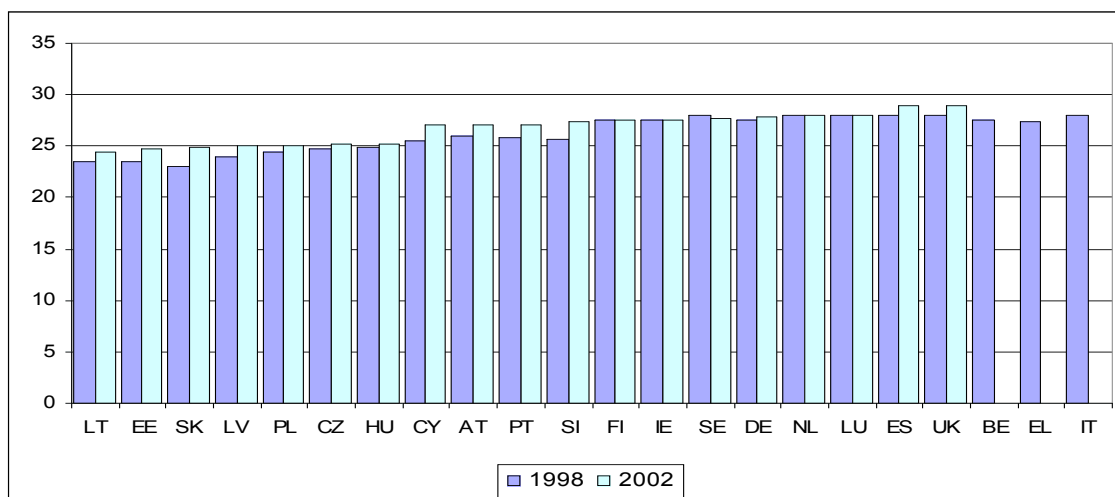
Annexe 3 – Part des femmes membres des comités exécutifs, 2004

Share of Women in the daily Executive Bodies in top 50 publicly quoted companies



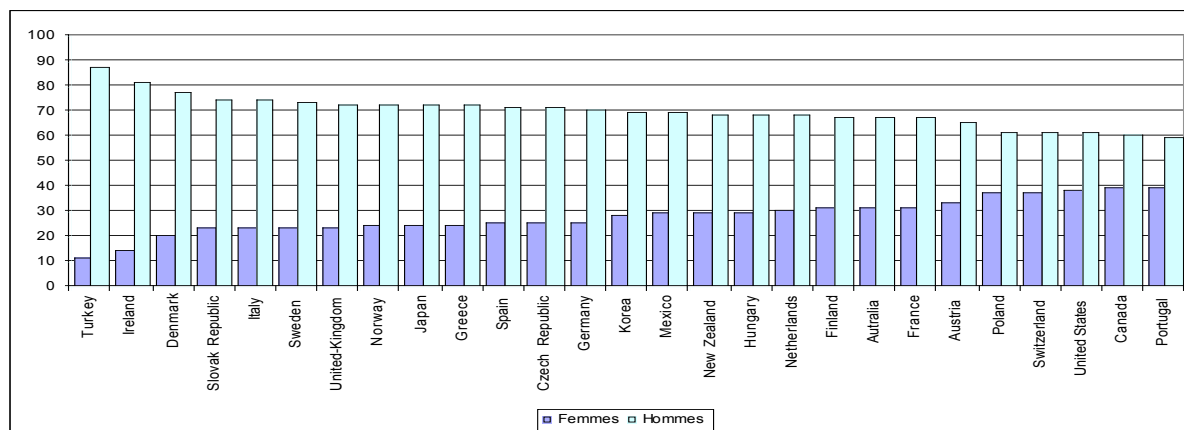
Source: European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, Database Men and Women in Decision making.

Annexe 4 – Age moyen des femmes à la naissance du premier enfant



Source : Eurostat

Annexe 5 – Femmes et homme travaillant à leur compte, 2002



Source : OCDE

Annexe 6 – « Les femmes et le travail : trouver la formule »

<http://www.observateurocde.org/news/fullstory.php/aid/1304>

« Les femmes des pays développés veulent travailler, mais certains pays les y aident mieux que d'autres. Dans les pays nordiques et dans certains pays d'Europe de l'Est, 80 % des femmes de 25 à 54 ans travaillent. À l'inverse, en Irlande et au Luxembourg, le taux de participation est d'environ 65 %.

Partout, la garde des enfants semble être un paramètre important, mais reste à savoir qui la fournit et qui la finance. Ainsi, tandis que la Suède est connue pour son système généreux de soutien à la famille, les services sociaux sont le plus souvent privés aux États-Unis ou au Royaume-Uni. Pourtant, ces pays présentent un taux de participation des femmes élevé.

Encourager l'emploi à temps partiel est aussi une piste intéressante. Notre recherche, qui concerne 17 pays, montre que la participation des femmes au monde du travail s'accroît avec l'augmentation des possibilités d'emploi à temps partiel. Les mères de jeunes enfants sont donc moins tentées de quitter définitivement le monde du travail si les tâches familiales deviennent trop importantes. Même si les aides à la garde d'enfants et la possibilité de congé parental ont un impact plus fort dans le cas du travail à plein temps, le problème de la garde d'enfants reste donc prépondérant pour toutes les mères qui travaillent.

Le congé parental rémunéré, en maintenant les femmes hors du marché du travail pendant des périodes prolongées, peut réduire les taux de participation, car les qualifications se dévalorisent et la progression des carrières et des salaires est interrompue. L'augmentation du congé parental au-delà de 20 semaines a un impact négatif sur le taux d'activité des femmes. De même, les prestations par enfant, destinées à contribuer à l'entretien et à l'éducation des enfants, semblent dissuader le retour des femmes au travail car ces prestations se substituent au revenu du ménage.

Inévitablement, si le taux d'imposition du second salaire est élevé par rapport à celui du salaire équivalent d'un célibataire, le taux de participation féminine sera faible. C'est le cas dans la plupart des pays. De plus, en choisissant de travailler, la femme peut perdre le bénéfice d'une allocation de foyer, et dans certains pays, le couple va devoir renoncer à un allègement fiscal lié au revenu du ménage.

Les aides à la garde d'enfants et les réductions d'impôts peuvent se justifier du point de vue de

l'efficacité économique, pour alléger la charge fiscale ou lorsque le coût de la garde d'enfants est relativement élevé par rapport au revenu de la mère. De même, s'il est difficile pour les mères à faible revenu de contracter un emprunt, une aide à la garde d'enfants peut être indiquée. Ces aides devraient être, dans la mesure du possible, conditionnées au travail de la mère et ciblées sur les mères à faibles salaires, plus sensibles que les autres aux variations du revenu net et limitées par le manque de liquidités. Mais le conditionnement et le ciblage des aides doivent être maniés avec subtilité, en tenant compte du bien-être des enfants et de la nécessité de concilier vie professionnelle et vie familiale.

L'offre de services de garde d'enfants doit aussi être au rendez-vous. Pour mieux adapter l'offre à la demande, on peut alléger la réglementation de ces services (facilitant ainsi l'établissement de dispositifs de garde à domicile), tout en maintenant un certain contrôle sur la qualité.

Afin d'accroître la participation des femmes, il ne faut pas nécessairement augmenter la dépense sociale autant que l'affirment certains, comme en témoignent les États-Unis et le Portugal. D'autres facteurs, comme les attitudes culturelles par rapport au travail et au travail féminin en particulier, le niveau d'éducation des femmes, la situation du marché du travail, et la fertilité, sont cruciaux. Une éthique du travail profondément ancrée pourrait-elle être un point commun entre la Suède et les États-Unis expliquant le fort taux d'activité à plein temps des femmes ? La situation du marché du travail est évidemment très importante, car elle conditionne les attitudes, la confiance et l'effet des incitations, et exige souvent l'attention constante des pouvoirs publics. Si les règles et les pratiques sont favorables au travail, la participation tendra probablement à augmenter ; si le chômage est faible, les femmes seront généralement encouragées à rentrer dans la vie active.

À terme, une gamme de diverses mesures peut faire la différence, mais on constate aussi qu'un marché du travail fonctionnant bien, ne bloquant pas l'accès à l'emploi et offrant des opportunités de carrière aboutit à un taux de participation plus élevé des femmes.

Il est fondamental, aussi, que les pratiques sociales intègrent la dimension familiale. Après tout, une politique peu attentive à la famille l'est peu à l'égard des femmes.

L'éducation est également importante, non seulement pour les qualifications qu'elle procure, mais aussi parce qu'elle renforce l'ambition et l'aspiration à l'indépendance ; elle peut aussi peser en faveur du travail à plein temps.

Mais on ne saurait sous-estimer l'importance de la garde d'enfants. L'une des conclusions de notre étude est que les aides publiques à la garde d'enfants tendent à accroître le taux d'activité des femmes. Même lorsque l'offre privée est suffisante, il faut tenir compte des besoins des ménages à faibles salaires. Avec le temps, les solutions privées de garde seront probablement moins onéreuses, mais pour l'instant, une aide publique semble nécessaire, par exemple sous forme de co-financement. »

Références essentielles

OCDE

<http://www.oecd.org/dataoecd/4/16/31946170.pdf>

Entreprenariat féminin : questions et actions à mener, 2ème conférence de l'OCDE des ministres en charge des petites et moyennes entreprises (PME), Istanbul, Turquie 3-5 juin 2004

World_Bank

<http://www.ifc.org/gem>

rru.worldbank.org/external/psdgender

Global Directory of Women's Business Associations. GEM has compiled the directory, where clients can easily identify and locate women-owned businesses around the world.

Europe

Women in Business and Decision-making – A Survey on Women Entrepreneurs, Eurochambres, Women Network, August 2004.

Réseau européen de promotion de l'entreprenariat féminin, (WES), Rapport d'activité 2004, Mai 2005

Young Entrepreneurs, Women Entrepreneurs, Co-Entrepreneurs and Ethnic Minority Entrepreneurs in the European Union and Central and Eastern Europe, Final report to the European Commission, DG Enterprise, Centre for Enterprise and Economic Development Research (CEEDR) Middlesex University Business School, UK, July 2000.

<http://prowomen.newcome.de/prowomen/english/index.php>

Promotion of Women Entrepreneurship. – Portail de l'entreprenariat féminin

Depuis 2001, le réseau européen ProWomen pour l'entreprenariat féminin a été constitué. Il est coordonné par un consortium de Bade-Wurtemberg (Allemagne) et ses activités visent à identifier les pratiques innovantes en terme de promotion de l'entreprenariat féminin et à faire émerger des idées pour la mise en place de nouveaux systèmes de soutien à l'entreprenariat féminin.

1ers Résultats en ligne

<http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/women-dgentr-activities.htm>

Organisation internationale du travail –

http://www.ilo.org/dyn/empent/empent_portal?p_docid=SWEKNOWLEDGE&p_prog=S&p_subprog=WE

UNECE – <http://www.unece.org/operact/gallery/>

ProWomEn - <http://prowomen.newcome.de/prowomen/english/index.php>

USA

<http://www.women-21.gov/>

<http://www.sba.gov/advo/research/rrsb.pdf>

France

Entreprendre au féminin –

http://www.femmes-egalite.gouv.fr/grands_dossiers/dossiers/entreprendre_au_feminin/acteurs_cles.htm

Royaume-Uni

Small Business Service (SBS) – www.sbs.gov.uk

Prowess - www.prowess.org.uk

Women in the network - <http://www.networkingwomen.co.uk/page/about/general.cfm>

Women and Equality Unit - <http://www.womenandequalityunit.gov.uk/about/role.htm>

Allemagne

BGA – www.gruenderinnenagentur.de

Suède

Nutek – www.nutek.se

Bulgarie

ASME – www.asme.bg

République tchèque

MAPM – www.mapm.cz

APM – www.apmcr.cz

Pologne

Forum international des femmes – www.kobiety.pl

Slovénie

Spirit of Enterprise – www.podjetnost.org

Estonie

EUWB – www.enel.ee

ERKAS – www.erkas.ee

Lituanie

SMEDA – <http://www.svv.lt/index.php/en/30935/>

Bulgarie

Center for Women Entrepreneurship – <http://www.cwe-bg.org/main.php>