HAL
open science

La CREATION d'entreprise AU FEMININ en EUROPE 2011- ELEMENTS COMPARATIFS1

Viviane de Beaufort

To cite this version:

Viviane de Beaufort. La CREATION d'entreprise AU FEMININ en EUROPE 2011- ELEMENTS COMPARATIFS1. 2011, pp.71. hal-00593527v1

HAL Id: hal-00593527

https://essec.hal.science/hal-00593527v1

Submitted on 16 May 2011 (v1), last revised 23 May 2011 (v2)

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

La CREATION d'entreprise AU FEMININ en EUROPE 2011- ELEMENTS COMPARATIFS1

Research Center
ESSEC Working Paper 1105
May 2011

Viviane de Beaufort

ESSEC
BUSINESS SCHOOL

La CREATION d'entreprise AU FEMININ en EUROPE 2011- ELEMENTS COMPARATIFS[1]

Viviane de Beaufort - Professeur à l'ESSEC Département Droit et Environnement de l'Entreprise[2].

Résumé

Servir de révélateur aux différentes dimensions de la création d'entreprises au féminin, tel est l'objectif de cette étude comparative qui intégrant une dimension de genre tente d'appréhender la question à échelle de l'Europe avec davantage de développements sur le contexte français particulièrement exemplaire.

L'entreprenariat féminin est partout un réservoir de croissance insuffisamment exploité.

Il s'agit alors de cerner les motivations des femmes qui créent ou reprennent une entreprise et leurs spécificités éventuelles, les particularités des modèles d'entreprises « au féminin[3] (taille, service, mode de développement). Et également les obstacles à cette dynamique. Dans quelle mesure sont ils particuliers ? Quelles mesures d'accompagnement spécifiques faut-il, dés lors, continuer à développer ?

Mots clé : entreprenariat au féminin, approche en Europe, approche comparée

Women Entrepreneurship in Europe COMPARATIVE ELEMENTS

Viviane de Beaufort, professor at ESSEC Business School[4]

Abstract:

The objective of this comparative study is to illustrate the various dimensions of women's entrepreneurship throughout Europe with a focus on the French context which is a very good model itself.

Women's entrepreneurship is an untapped source of growth potential. Adopting an approach with a gender focus, we analyze what motivates women who create or take over a company, their potential, the business models they are more likely to develop (size, service, growth) and also the obstacles to this process. Are these obstacles gender-related? What type of measures do we need to keep on developing to support women's entrepreneurship?

Key words : women entrepreneurship, European approach, comparative approach

Contact : beaufort@essec.fr

---

[1] CEDE

[2] Etude réalisée dans le cadre d'ENTREPRENDRE AU FEMININ-ESSEC avec la participation de Rachel Jacquet, MsC ESSECmonitrice de recherche.

[3] Les Echos du 19/06/2008- La création d entrepnse pour bnser le plafond de verre

[4] Founder and Academic Director of the programme ENTREPRENDRE AU FEMININ ESSEC with the participation of Rachel Jacquet, MsC ESSEC.

Avertissement

Focus sur le genre

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, entreprenariat social, financement privé…). Pour finalement être en mesure d'émettre un certain nombre de préconisations et de lancer des initiatives.
« The literature on female entrepreneurship has pointed out that the "women way of entrepreneurship"75 features specific characteristics. As a result there is an ongoing debate to which degree specific support measures for women are needed to overcome the specific problems women face as entrepreneurs" Welter, 2002.
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 encore trop rare que les autorités élaborent des statistiques par genre.
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'entreprenariat féminin, ce qui est préjudiciable à la femme entrepreneur car d'éventuelles particularités ne sont pas mises en évidence ; dés 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, mauvaise traduction de l'«affirmative action» américaine, et conserve une connotation très négative dans certains pays, dont la France. L'Inion européenne, de même que des institutions comme l'OCDE ont franchi le pas et procèdent à des études par genres.

Approche de Genre: le genre réalise une distinction entre le sexe, condition biologique, et les caractéristiques, attributs et rôles attribués par la société aux hommes et aux femmes. Ces caractéristiques supposées innées sont le plus souvent inculquées par l'éducation et la culture. Une attribution des rôles en fonction du genre va identifier des comportements liés à priori plutôt aux femmes ou aux hommes, celles –ci peuvent changer d'une société à l'autre et évoluer dans le temps.
L'intégration d'une dimension de genre est requise pour étudier toute activité économique et sociale, donc particulièrement l'entreprenariat pour identifier les différences, voire les inégalités et être en mesure d'adopter une démarche d'intégration qui comprend des actions (positives) affirmatives pour assurer l'égalité.

A ce titre, le GENDER EMPOWERMENT MEASURE : (GEM) indice développé par the United Nations Development Programme (UNDP) mesure l'habilitation des femmes dans un système : c'est un indice composite qui mesure l'inégalité de genre dans trois dimensions fondamentales, à savoir: la participation économique et le pouvoir décisionnel –pourcentages de femmes et d'hommes aux postes de législateurs, de cadres supérieurs et de directeurs et les

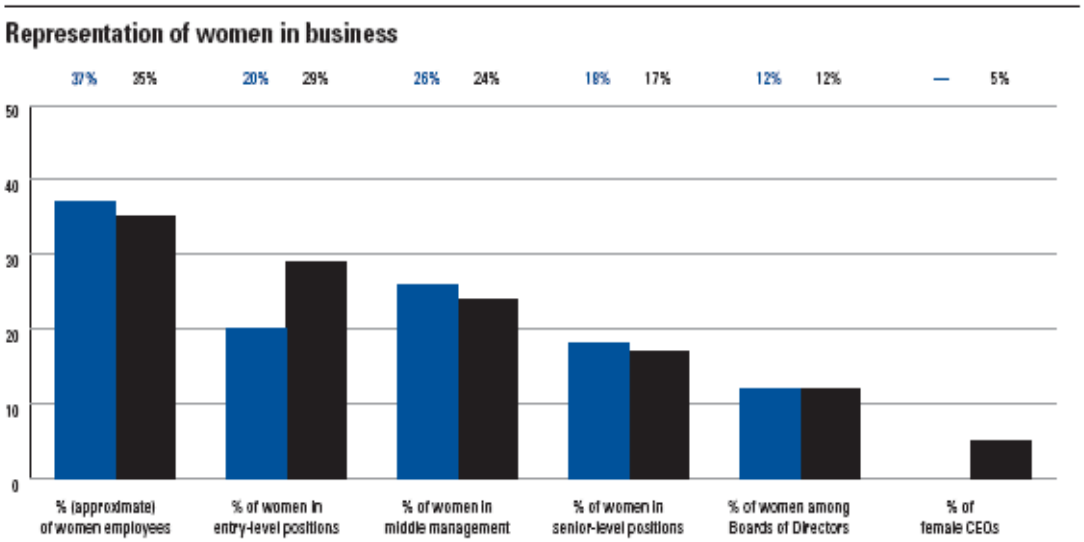
pourcentages de femmes et d'hommes aux postes professionnels et techniques ; la participation politique et le pouvoir décisionnel -pourcentages de femmes et d'hommes occupant des sièges parlementaires; le pouvoir sur les ressources économiques- revenu professionnel respectif des femmes et des hommes.

Le TEA permet lui de mesurer le taux de création d'entreprise à partir des créations dans un pays, datant de moins de 42 mois « Total Entrepreneurial Activity ». A partir d'une distinction entre le TEA global et le TEA par genre il est possible d'identifier une corrélation entre le score du GEM et le TEA des femmes …Les études de la Commission européenne reprennent quant à elles, en général, le modèle suivant afin d'étudier les conditions de l'entreprenariat au féminin :

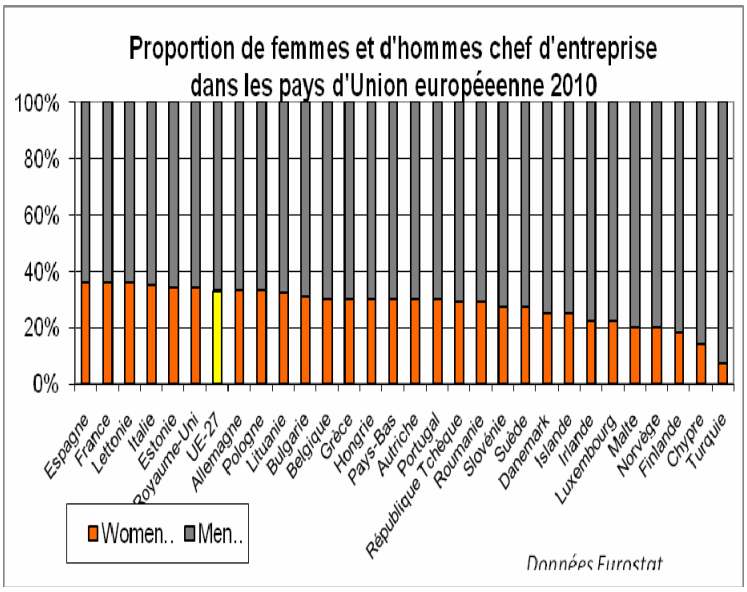
Structure of the ScoreCard
The ScoreCard consists of the following six dimensions:
A) General National Context for Entrepreneurship
How developed is the general framework for entrepreneurship?
B) Gender Equality in Society
How much does the society generally support gender equality?
C) Gender Equality in Labour Market Inclusion
Is the inclusion of people in the labour market
Influenced by gender?
D) Gender Equality in Entrepreneurship and Self-Employment
Are women and men equally active in entrepreneurship?
E) Gender Equality in Support Structures for Entrepreneurship
Is gender equality incorporated in support structures for entrepreneurship?
F) Gender Equality in Access to Finance
Does the gender of a person influence his or her access to finance?

Eléments statistiques

1 – Représentation des femmes dans les entreprises France (bleu) vs. Monde (noir) selon le « Gender Gap Corporate Report 2010 »



2 – Part des femmes chef d'entreprise dans l'Union européenne en 2010.



3 – Part des femmes membres dans les conseils d'administration dans l'Union européenne en 2008

1. Country comparisons

The 17 European countries performed as described below:

Countries	% Co's with women on board *(2008)*[4]	% Women on board (2008)	Average number women on board (2008)
Norway	**100** *(100)*	**37.90** (44..2)	**3.7** *(7.0)*
Sweden	**100** *(100)*	**28.20** (26..9)	**3.8** *(3.3)*
Finland	**100** *(100)*	**25.90** (25..7)	**2.6** *(3.3)*
Netherlands	**84.2** *(79)*	**15.81** (12..3)	**1.8** *(1.5)*
Denmark	**66.7** (100)	**13.98** (18.1)	**2.2** *(2.5)*
UK	**84.1** (81)	**13.59** (11.5)	**1.4** *(1.4)*
Austria	**83.3** (50)	**12.50** (9.2)	**2.5** *(1.5)*
France	**78.6** (73)	**11.95** (7.6)	**1.8** *(1.2)*
Belgium	**66.7** (44)	**11.11** (7.0)	**1.7** *(1.1)*
Spain	**85.2** (70)	**11.00** (6.6)	**1.7** *(1.0)*
Greece	**66.7** (56)	**10.26** (6.0)	**1.3** *(0.8)*
Republic of Ireland	**66.7** (83)	**8.96** (10.1)	**1.0** *(1.3)*
Switzerland	**75** (57)	**8.83** (6.6)	**1.2** *(1.0)*
Germany	**84.1** (82)	**8.54** (7.8)	**1.9** *(1.8)*
Luxembourg	**50** (50)	**6.15** (7.2)	**0.7** *(0.8)*
Italy	**43.5** (30)	**3.93** (2.1)	**0.6** *(0.3)*
Portugal	**66.7** (17)	**3.45** (0.8)	**0.7** *(0.2)*
Total	***78.7%*** *(72%)*	***11.7%*** *(8.5%)*	***1.4*** *(1.5)*

L'entreprenariat féminin, vecteur de croissance pour l'économie d'un pays

« La création d'entreprises par les femmes est un vecteur de la croissance et un levier pour l'emploi et le co-entreprenariat est un élément essentiel de la création d'activité[5]*. »*

De nombreuses études montrent que l'implication des femmes dans l'entreprenariat est un élément expliquant une proportion significative de l'écart de croissance entre les divers pays. Un pays n'exploitant pas au maximum son potentiel entrepreneurial ne réaliserait pas la totalité de son potentiel de croissance[6]. « Dans la situation économique actuelle, il est de la plus haute importance de mobiliser tous les talents et il n'est plus question de gaspiller des compétences et un potentiel économique à cause de perceptions obsolètes du rôle des femmes et des hommes et de leur capacité à diriger »[7]. Les perspectives démographiques de vieillissement de la population doivent inciter les entreprises à puiser dans ce vivier de talents encore trop peu exploité. « Le choc démographique (vieillissement, réserve d'actifs réduite) attendu rend plus que jamais nécessaire, pour des raisons de croissance économique, le travail des femmes »[8]. Hervé Novelli, secrétaire d'Etat français déclararait à propos de l'entrepreneuriat féminin qu'il est un formidable réservoir de croissance. « Aujourd'hui, les femmes représentent 46% de la population active alors qu'elles ne représentent que 28% en moyenne des entrepreneurs dans les TPE/PME. Aux Etats-Unis, elles sont 48%. Il faut rattraper ce retard et soutenir les femmes dans leur démarche entrepreneuriale. Faire progresser leur nombre, c'est contribuer à la croissance et à la création d'emplois ». L'entreprenariat féminin est en développement partout, mais avec des disparités d'un pays à l'autre:
Au cours de ces vingt dernières années, l'entreprenariat féminin a pris une importance de plus en plus grande dans la plupart des pays industrialisés mais aussi les pays en développement et également des caractéristiques spécifiques (micro-entreprises).

Derrière ce constat positif demeure une grande disparité entre pays.
L'indice TEA permet de constater l'écart du degré d'activité entrepreneurial dans un pays considéré. Par exemple, en 2006 pour la Belgique l'indice est de 2,73, en Allemagne de 4,2, en France de 4,4, aux Pays-Bas de 5,4[9] mais à y regarder de plus près le TEA des femmes est systématiquement inférieur :
"According to the GEM 2006 Report on Women and Entrepreneurship, in the EU 15 Belgium, France, Germany and Italy have the lowest rate of female business owners (between 1.91%)"

Si les Etats-Unis ou le Canada, par exemple[10] sont chefs de file, en Europe, les situations sont assez diverses: En France, le contexte général de l'entreprenariat est en pleine évolution. Des initiatives politiques pour promouvoir l'entreprenariat ont amélioré la fiscalité et les régimes des charges sociales tout en simplifiant le passage du chômage vers l'auto-emploi. De ce fait, la dynamique crée fait que désormais la France partie des pays comportant le plus de femmes à la tête de sociétés et petites entreprises avec en 2010 36% de postes occupés par des femmes, pour une moyenne européenne de 33%[11].
Selon les pays, la proportion de femmes chefs d'entreprise varie entre 15 et plus de 35%[12], la moyenne haute étant à 30%.

---

[5] Discours de la Ministre déléguée à la Parité et à l'Egalité Professionnelle, 29 octobre 2003.
[6] Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entreprenariat féminin, janvier 2006.
[7] Rapport de la Commission européenne, « *L'égalité entre les femmes et les hommes* », février 2009.
[8] Interview de Nicole Ameline, Ministre de la Parité et de l'Egalité professionnelle, Mai 2004.
[9] Global Entrepreneurship Monitor. GEM 2006 <http://www.gemconsortium.org/download/1184060906397/GEM_2006_Global_Results_Summary_V2.pdf> (10/07/2007).
[10] Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entreprenariat féminin, janvier 2006.
[11] Enquête européenne sur les forces de travail Eurostat, 2010.
[12] Rapport OCDE Istanbul, L'Entreprenariat féminin : questions et actions à mener, 2004.

L'entreprenariat féminin apparaît donc comme une source de croissance économique insuffisamment exploitée.

L'entreprenariat, une solution spécifique 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 ».[13]

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'entreprenariat 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. Selon le baromètre européen de 2009[14], 51,3% des hommes préfèreraient s'ils avaient le choix être indépendant, contre 39,3% seulement des femmes. 58% des femmes européennes n'ont jamais pensé à créer une entreprise, contre 41,3% des hommes[15].

Les principales craintes des femmes seraient le risque de banqueroute (27,9%), l'incertitude du salaire ((22,7%) et le risque de perdre sa propriété (17,8%)[16]. En France, 34% des hommes et 27% des femmes[17] expriment leur envie de créer ou de reprendre une entreprise Malgré une augmentation de ce taux chez les femmes ces deux dernières années (15% en 2007) un écart se maintient entre les hommes et les femmes.

[13] Article « *Canada, les femmes patrons sont très tendance* », L'entrepreneur n°240 -Décembre 2005.
[14] Eurobaromètre 2009, Annexe, table 1b.
[15] Eurobaromètre 2009, Annexe, table 1b.
[16] Commission européenne, Eurobaromètre, "Entrepreneurship in the EU", Analytical report, 2009, Annexe, Tables 25b et 14c.
[17] Baromètre « *les français et la création d'entreprise* » effectué par le réseau CCI-Entreprendre en France et l'IFOP sur un échantillon de 957 personnes, janvier 2009.

La place de l'entreprenariat féminin, le reflet d'une société ?

La place et le succès de l'entreprenariat féminin dépendent 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)[18]. Ainsi, 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 rares[19]. Nous pouvons donc poser l'hypothèse que, si l'entreprenariat 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 entrepreneurial[20] 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).

L'entreprenariat : une activité d'homme ?

"According to Eurobarometer, 50.2% of men in the EU prefer self-employment, while only 39.4% of women do".
De nombreuses études indiquent que les individus en général considèrent l'entreprenariat comme une activité masculine et le perçoivent comme un domaine réservé aux hommes (DiMaggio, 1997 ; Holmquist et al., 2002)[21].

Tant l'entreprenariat 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 »[22]. Les modèles de carrière restent fortement associés aux rôles sociaux traditionnels des hommes et des femmes[23]. « On ne leur [les femmes] pardonne pas le moindre écart»[24].

Pourtant, selon de nombreuses études, les femmes auraient des ambitions professionnelles tout à fait similaires à celles des hommes, notamment en termes de projets de création d'entreprises. Selon une étude de Mary Riebe[25], les femmes auraient des qualités managériales similaires à celles traditionnellement imputées aux hommes en termes de détermination, de motivation et de croissance. Pour la grande majorité des femmes chefs d'entreprises interrogées, leur entreprise est le centre de leur vie et leur investissement et leur implication total. Leur volonté de diriger leur entreprise avec un style de management différent plus compréhensif, collaboratif et plus à l'écoute des salariés n'empêcherait aucunement le succès et la croissance de leurs entreprises, au contraire.

L'appui à l'entreprenariat féminin : une affaire d'évolution démocratique.

La qualité du développement de l'entreprenariat féminin semble être 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'entreprenariat

[18] Rapport OCDE Istanbul, « *L'Entreprenariat féminin : questions et actions à mener* », 2004.
[19] Rapport OCDE Istanbul, « *L'Entreprenariat féminin : questions et actions à mener* », 2004.
[20] Rapport OCDE Istanbul, « *L'Entreprenariat féminin : questions et actions à mener* », 2004.
[21] Rapport OCDE Istanbul, « *L'Entreprenariat féminin : questions et actions à mener* », 2004.
[22] Rapport OCDE Istanbul, « *L'Entreprenariat féminin : questions et actions à mener* », 2004.
[23] Etude APEC « *Femmes cadres en entreprise : les grandes tendances* » janvier 2006.
[24] Article « *Quand les femmes prennent le pouvoir* » Figaro magazine, juillet 2005.
[25] Growth-oriented Women Entrepreneurs: Making it their way, Mary Riebe, Director of the Women's Entrepreneur Center, College of management, Metropolitan State University.

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 enjeu[26] (pays scandinaves[27]). Les cinq pays suivants: Islande, Norvège, Finlande, Suède et la Nouvelle-Zélande ont les cinq premières places du classement World Economic Forum ; ils offrent les perspectives les plus larges en matière d'opportunités éducatives, politiques et professionnelles[28].
Ce facteur est désormais mesuré par un indice de l'habilitation des femmes pour un pays donné , ainsi la Belgique par exemple se classe cinquième avec un score de 0,855 par rapport aux 75 pays des 192 Etats membres des Nations Unies, la Norvège étant à 0,932.

Une dynamique de création certaine et des entreprises typées

Approche pays

Allemagne
En Allemagne le taux d'emploi des femmes est de 64% et selon le Mikrozensus de 2007, 31% des femmes seraient entrepreneurs[29]. 33% des sociétés et petites entreprises ont pour chef d'entreprise une femme[30], L'indice GEM de l'Allemagne pour 2006 est de 4,21 %. Mais avec un fort différentiel hommes-femmes:5.79 %/ 2.58 %

Autriche
En 2008, 33,9% des entreprises créées l'ont été par une femme et 32,5% des entreprises sont dirigées par une femme.

Belgique
Une loi programme pour la promotion de l'entreprise indépendante est en vigueur depuis le 10 février 1998 et de nombreuses iniatives depuis lors sont intervenues comme, en 2002, la création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ; le contexte général délivre par l'indice d'habilitation (égalité politique, promotion de l'égalité des genres) est plutôt positif alors même que l'indice TEA belge par genre était de 4,39% pour les hommes et de 1,04% pour les femmes en 2006.

France
En France, 36% des sociétés et petites entreprises ont comme chef d'entreprise une femme[31]. En termes d'entreprenariat féminin, 30% environ des entreprises créées le sont par une femme et le taux de pérennité de ces entreprises à 3 ans est de 67% (contre 70% pour celles créées par des hommes) [32]. Ces chiffres ont peu évolué ces dernières années.

Italie

[26] Communiqué de l'Ambassade Royale de Norvège, Règles sur la parité hommes/femmes dans les conseils d'administration norvégiens, janvier 2006.
[27] Etude sur la diversité managériale en Union Européenne, Viviane De Beaufort, ESSEC, octobre 2006.
[28] World Economic Forum (Forum économique mondial), Etude « *Gender Gap Report 2010* », page 10.
[29] European Network to Promote Women's Entrepreneurship (WES), Rapport d'activité 2008, page 24 (ci-après dénommé rapport WES 2008) et « *L'entrepreneuriat au féminin* », Communication présentée par Geneviève Bel pour le Conseil Economique, Social et Environnemental, 2009, page 68 (ci-après dénommé rapport Geneviève Bel 2009).
[30] Eurostat 2010, enquête sur les forces de travail précitée.
[31] Eurostat 2010, Enquête sur les forces de travail, les organisations couvertes sont les sociétés et petites entreprises et les postes couverts les dirigeants, directeurs et gérants.
[32] INSEE, enquête SINE 2006 et 2002, création d'entreprises selon le sexe du créateur et Gender Equality national Report France,2007.

En Italie, le taux d'emploi des femmes est l'un des plus bas de l'Union européenne mais avec une évolution marquante : le nombre des entreprises féminines a augmenté deux fois plus vite que la moyenne nationale ces dernières années[33].

Luxembourg
Les femmes occupent 22% des postes de chefs d'entreprise et dirigeants en 2010[34]. Il n'existe pas de statistiques précises sur la création d'entreprise par les femmes. Le taux d'emploi des femmes est de 56%.

Royaume-Uni
En 2010, 34% des entreprises ont pour chef d'entreprise une femme. La création d'entreprise par des femmes a fortement augmenté, grâce à une « démarche ambitieuse, volontariste et fédéraliste »[35] menée depuis 2000. En 2004, 29% des créations d'entreprise était réalisées par des femmes.

A titre de comparaison, aux Etats-Unis, en 2007, les femmes détenaient 20,1% de plus d'entreprises qu'en 2002, soit 28,7% des entreprises américaines représentant 6,7% de la totalité des employés et générant 3,9% des revenus (contre 28,2% pour les hommes)[36]. Les femmes créent chaque année plus d'entreprises que les hommes, et la croissance de leurs entreprises et des emplois générés est aussi plus forte. Le nombre d'entreprises comportant plus de 100 personnes a augmenté de 44%[37].

Il y a manifestement une dynamique, certes plus ou moins importante selon le pays mais constante. En moyenne, le taux de création par les femmes est égal à un peu moins de 30%, cette moyenne recouvrant 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. Il est d'ailleurs à noter que selon une enquête réalisée par l'Agence pour la création d'entreprises (APCE) à partir du fichier Sine, les femmes seraient plus présentes dans les reprises (36 % des reprises) que dans les créations pures (26 % des créations pures)[38].

Des entreprises typées ?

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. Une micro-entreprise est définie comme une entreprise qui emploie moins de 10 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel et/ou le bilan annuel total ne dépasse pas 2 millions d'euros. » <http://europa.eu/scadplus/leg/ en/lvb/n26026.htm> (03/07/2007). (exception pour la Pologne et la Finlande : moins de 40%)[39].

En France, plusieurs facteurs expliquent que les femmes sont plus fréquemment à la tête d'entreprises de petites tailles. De manière générale, 93% des entreprises françaises comprennent moins de 10 salariés et une très forte majorité des TPE (Très Petites Entreprises : moins de 20 salariés – catégorie INSEE) appartiennent au secteur des services, de la santé/action sociale et de l'immobilier, domaines de prédilection des créations d'entreprises féminines. Ces entreprises, en 2008 emploient 13% des salariés et réalisent 8% du chiffre d'affaires total du champ ICS (Industrie, Commerce, Services).

[33] Rapport d'activité 2007 du WES.
[34] Eurostat 2010.
[35] Etude Geneviève Bel 2009.
[36] US Census Bureau 2007, Survey of business Owners;http://www.census.gov/econ/sbo/get07sof.html?12
[37] Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entreprenariat féminin, 2006.
[38] Rapport Geneviève Bel 2009.
[39] Etude d'août 2004 réalisée sous la coordination de B. Arens.

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, le rapport de l'OCDE de 2004 ne se dément pas.
En France, les entreprises dirigées par des femmes emploient en moyenne 2,1 salariés (2,5 salariés pour les hommes)[40].
Au démarrage des entreprises, seules 12 % des entreprises créées par des femmes emploient des salariés dont 9 % en emploient un seul. Seulement 16% de femmes déclarent vouloir accroître leur effectif salarié dans les mois qui suivent la création (27 % pour les hommes). En effet, 72% des femmes déclarent créer leur entreprise avant tout pour assurer leur propre emploi. 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%[41].
Ainsi, à profil identique, les femmes auraient actuellement 4 fois moins de chance que les hommes de diriger une entreprise comprenant entre 1 à 3 salariés plutôt qu'aucun[42].

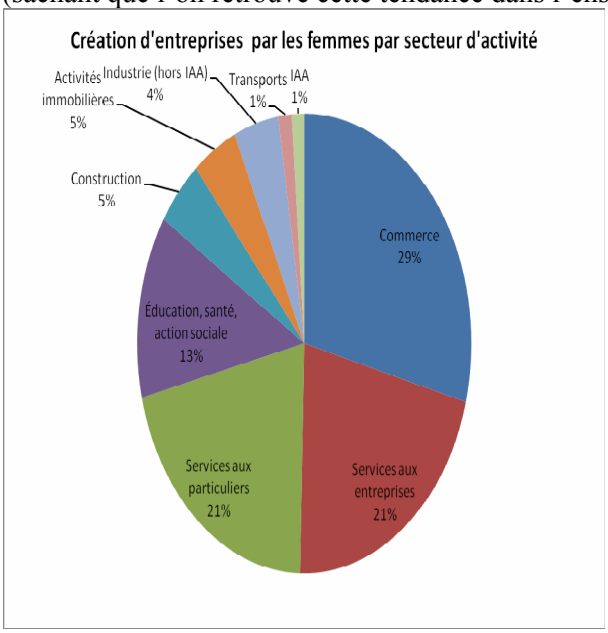
Une prédominance de structures juridiques individuelles ou de sociétés de capitaux fermée

Les femmes ont tendance à choisir des formes juridiques qui accompagnent les petites activités : en France, 60% des créations d'entreprises se font sous la forme d'entreprises individuelles alors que les hommes créent eux majoritairement des sociétés[43].

Un positionnement structurel typé

La prédominance des secteurs de service

A titre d'exemple, en France, la répartition des entreprises créées ou reprises en 2006[44] s'établit ainsi (sachant que l'on retrouve cette tendance dans l'ensemble de l'Europe) :



[40] APCE octobre 2009, « *les créatrices d'entreprise* ».
[41] Charte pour l'égalité, Ministère de la Parité et de l'Egalité professionnelle
[42] Ministère de l'économie et de l'emploi, TPE/PME en bref n°30, février 2008.
[43] INSEE 2008, « *Regard sur la parité* ».
[44] Charte pour l'égalité, Ministère de la Parité et de l'Egalité professionnelle 2004.

Les femmes ont des domaines de prédilection et certains secteurs d'activité sont ainsi féminisés: les services à la personne et la santé. La place des femmes dans la création des entreprises de services aux particuliers dépasse 42% du total de la création dans ce secteur[45].
Elles occupent le créneau des services de manière inégale : si peu de différences sont à remarquer pour le commerce de détail, les services opérationnels, l'hôtellerie, les restaurants et l'éducation, certains secteurs sont très peu féminisés : la construction, le commerce, la réparation automobile et les transports[46]. Parmi les services aux entreprises, on retrouve les femmes essentiellement dans les activités réglementées (juriste, expert-comptable, architecte…) et les activités de consultant. Dans le secteur de la santé, la part des auxiliaires médicaux (infirmières, kinésithérapeutes...) est importante[47].
Les femmes représentent plus de 60% de la création d'entreprises dans ce secteur. Les secteurs scientifiques et techniques sont très peu attractifs pour les femmes, leur formation et leurs expériences étant faibles dans ces domaines.

Les secteurs féminisés sont souvent considérés comme moins essentiels au développement et à la croissance économique que la haute technologie ou les activités de transformation, où les acteurs consacrent des sommes considérables pour soutenir l'innovation.
Ces secteurs d'activités étant moins reconnus socialement, le choix est perçu négativement.
Le vieillissement de la population et les immenses besoins qui vont en découler en Europe, dans les prochaines années, sur l'aide à la personne, et la santé, sont pourtant de forts atouts pour le développement de l'entreprenariat sur ces créneaux du « social »[48].

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[49]. Ce réflexe est cependant moins évident chez les femmes qui sont moins nombreuses que les hommes à opter pour un secteur dans lequel elles ont eu une précédente expérience professionnelle[50].

Or, dans la plupart des économies, on constate 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[51]. En France, dans la voie générale, les filles sont massivement représentées en lettres (près de 81 % des lauréats de la session 2007), très majoritaires en série économique et sociale (64 %) et minoritaires en série scientifique malgré les progrès récents (47 % à la session 2007 soit 5 points de plus qu'au début des années 90)[52].
Dans la plupart des pays industrialisés, les femmes ne représentent qu'une minorité des étudiants inscrits dans les filières techniques et scientifiques : elles sont 17% à avoir un PhD d'ingénieur et 18,6 en informatique[53]. Elles représentent 35% des chercheurs dans l'enseignement supérieur, 35% des chercheurs travaillant dans le secteur public et 18% dans le public[54]. Dans l'UE, la proportion de

[45] Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entreprenariat féminin, janvier 2005.
[46] APCE octobre 2009, « *les femmes créatrices* ».
[47] Etude Geneviève Bel, 2009.
[48] Rapport de l'Observatoire Fiducial 2006.
[49] Brüderl, Preisendörfer et Ziegler, 1992 ; Phillips, 2002 ; Romanelli, 1989.
[50] APCE 2009, « *les femmes créatrices* ».
[51] Rapport OCDE Istanbul, L'Entreprenariat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004.
[52] Rapport Geneviève Bel 2009.
[53] Annexe A-1 de l'étude « *Promotion of Women innovators and entrepreneurship* », European commission, 25 juillet 2008.
[54] She Figures 2006, Women and Science, Statistics and indicators, European Commission, Annexe A-2 de l'étude « *Promotion of women innovators and entrepreneurship* ».

chercheurs femmes est de 12% dans l'ingénierie et la technologie, de 23% dans les sciences naturelles et de 33% en médecine[55].

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'entreprenariat.

« 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 »[56]. Or les femmes, cela a été identifié précédemment, sont peu présentes dans ces filières.

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. Leur motivation est liée à une recherche d'indépendance et au goût d'entreprendre. Ainsi, l'engouement féminin pour l'entreprenariat social (commerce équitable, développement durable) s'explique. Derrière des niches commerciales, il y a également la recherche d'un objectif de santé par exemple : 24,8% des femmes (contre 18,9% des hommes) désirent créer leur entreprise du fait d'un fort besoin social ou écologique[57].

De même il semble que dans leur gestion, elles soient plus directement sensibles aux impératifs de RSE et donc recrutent plus facilement des femmes ou des minorités[58].

Une envergure financière moins importante.

Un investissement financier initial modeste
De manière générale, les femmes disposent à titre personnel de moins d'actifs financiers que les hommes[59]. En France, 43 % des créatrices démarrent leur activité avec moins de 4 000 euros contre 35 % des créateurs[60]. Ces différences sont systématiquement confirmées dans les autres pays, ainsi, par exemple, en Allemagne, les femmes semblent disposer de fonds inférieurs aux hommes : la majorité des femmes 41,1% démarrent leur projet avec moins 10.000 EUR contre 16,4% pour les hommes
Un capital initial réduit explique un choix pour des activités avec moins d'intensité capitalistique, ces femmes ayant un accès moindre au capital vont retenir des opportunités moins porteuses[61].
En France, par exemple, la répartition des créatrices ou repreneuses d'entreprise selon leur investissement financier est le suivant

[55] Données Eurostat.
[56] Rapport OCDE Istanbul, « *L'Entreprenariat féminin : questions et actions à mener* », Juin 2004.
[57] Eurobaromètre, 2009, Annexe, Table 22b.
[58] Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entreprenariat 2006.
[59] Rapport OCDE Istanbul, « *L'Entreprenariat féminin : questions et actions à mener* », Juin 2004.
[60] Rapport Geneviève Bel 2009 précité.
[61] Rapport OCDE Istanbul, « *L'Entreprenariat féminin : questions et actions à mener* », Juin 2004.

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

en %

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

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

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 hommes[62].

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. Par exemple, avoir un emploi à temps partiel mal rémunéré ne constitue pas une base de départ favorable à la constitution d'un patrimoine personnel[63].
De fait, 49,7% des femmes entrepreneurs européennes considèrent qu'elles butent dans leur projet sur l'aspect financier. Seules 28% des femmes font appel au crédit bancaire, et elles disent rencontrer une plus grande difficulté à y accéder que les hommes[64].
L'importance des moyens financiers investis à la création constitue pourtant un facteur de sa pérennité dans tous les secteurs d'activité. Près de 70 % des entreprises disposant d'un capital initial d'au moins 80 000 euros sont encore actives cinq ans après, ce n'est le cas que de moins de 50 % de celles qui ont commencé leur activité avec moins de 4 000 euros[65].

Une hypothèse de discrimination non vérifiée cependant. Les femmes disent continuer 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 suffisants[66] ? D'après certaines études, la relation entre les femmes chefs d'entreprise et les établissements financiers est teintée de préjugés sexistes[67]. Elles se heurteraient ainsi à des difficultés du fait de leur manque de crédibilité, leur manque d'expérience, leurs difficultés de négociation[68]. Cependant les banques interrogées dénient cet état de fait et certaines identifient qu'au contraire « à dossier égal, la prime va à une femme parce qu'elle va gérer prudemment »[69], c'est un critère important en période de crise.
Il est possible que les femmes ne soient pas à priori identifiées comme des chefs d'entreprise naturels en raison de préjugés liés à la répartition des rôles entre genres. Plus probablement, les femmes

[62] Charte pour l'égalité, Ministère de la Parité et de l'Egalité professionnelle.
[63] Rapport OCDE Istanbul, « *L'Entreprenariat féminin : questions et actions à mener* », Juin 2004.
[64] Taux cité par Hervé Novelli au colloque sur l'entrepreneuriat féminin organisé le 11 mars 2008 par l'association Paris Pionnières.
[65] Rapport Geneviève Bel, 2009.
[66] Rapport OCDE Istanbul, « *L'Entreprenariat féminin : questions et actions à mener* », Juin 2004.
[67] « *Les femmes entrepreneurs en France* », Bertrand Duchéneaut et Muriel Orhan. Éditions Seli Arslan, 2000 ; Carter et al., 2001 ; Storey, 1994.
[68] Rapport Geneviève Bel 2009.
[69] Propos public d'un responsable PME d'HSBC en 2009 lors d'une manifestation du programme Entreprendre au Féminin ESSEC).

s'engagent dans des secteurs que les établissements financiers connaissent mal (services aux personnes, aide, etc.)[70], soumis à une forte concurrence et ne dégageant pas de forts profits[71].

La capacité à générer de la croissance a souvent été interpellée[72], en revanche, les femmes auraient une bonne gestion de la dette et une aversion au risque favorisant une stabilité à moyen terme de l'entreprise. Leur volonté de contrôler parfaitement leur entreprise peut être une des explications à leur plus faible croissance : hésitation à ouvrir son capital, à s'associer, à emprunter pour se développer.
L'étude menée par la Commission européenne sur l'égalité de genre dans l'accès au financement confirme qu'une éventuelle discrimination s'est révélée difficile à évaluer : « les femmes ont tendance à démarrer leur entreprise avec moins de ressources que les hommes et ont plus de chances de commencer leur activité avec 2.000 euros ou moins. Malgré cela, les données suggèrent que les femmes et les hommes ont un accès égal aux prêts bancaires. Ces résultats contredisent ceux d'autres organisations qui travaillent avec des femmes et qui indiquent que les femmes enregistrent un taux de refus de la part des banques 30% supérieur à celui des hommes.
En France, les femmes accèdent aux programmes d'aide à l'activité entrepreunariale mis en place par le gouvernement pour les chômeurs à des taux supérieurs à celui du taux national de femmes entrepreneurs qui est de 30%. Et les femmes représentent 28% des clients du Fonds de prêts pour la création d'entreprises soutenu par le gouvernement (Prêt à la Création d'Entreprises)[73].

Il est donc nécessaire d'améliorer les relations entre les femmes entrepreneurs et les financiers en communiquant plus sur les instruments financiers à leur disposition et en sensibilisant les institutions financières aux spécificités de l'entreprenariat féminin (secteurs, difficultés particulières, …). Des statistiques financières sexuées pour les prêts accordés aux femmes doivent être mises en place.

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 projet[74].

[70] Rapport OCDE Istanbul, « *L'Entreprenariat féminin : questions et actions à mener* », Juin 2004.
[71] Rapport Geneviève Bel 2009.
[72] Rapport OCDE Istanbul, « *L'Entreprenariat féminin : questions et actions à mener* », Juin 2004.
[73] Développer l'égalité de genre : relever le défi de l'entreprenariat et de la microfinance VS/2006/0424
[74] Rapport OCDE Istanbul, « *L'Entreprenariat féminin : questions et actions à mener* », Juin 2004 et étude de G BEL 2009.

L'entreprenariat féminin : un vivier de croissance économique à développer (Viviane de Beaufort et Margaret Milan[75]- Témoignage

En 2010, sans évolution depuis 2003, les femmes représentent 33% des créations d'entreprise en Europe[76], aux Etats-Unis, grâce à 30 ans d'action déterminée, c'est la moitié des créations d'entreprise qui sont portées par des femmes[77]!

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, décloisonnent 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 microstructure, 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 encore se développer fortement).si on accepte les spécificités de l'entreprenariat au féminin et qu'on encourage les femmes à concrétiser leurs rêves

[75] Margaret Milan, Fondatrice de European Professional Women's Network et créatrice d'Eveil & Jeux.
[76] Eurostat 2010, UE 27, « chefs d'entreprises », 31% en 2003.
[77] Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entreprenariat féminin, 2006.

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 elles ont le souci de contrôler leur projet, son devenir et sa croissance, elles semblent réussir parfaitement dans un cadre maîtrisé à faire grandir d'entreprenariat chez les femmes qui peut 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.
Parmi ces microprojets, 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.

Caractéristiques des femmes créateurs

Age

Les différences sont trop faibles pour être pertinentes : 45,5 ans pour les femmes et 46,5 ans pour les hommes[78].

Situation à la création, Europe-France

69,9% des femmes entrepreneurs européennes ont créé leur affaire, 22,1% en ont hérité, 7,9% l'ont acheté. Pour 86% des femmes entrepreneurs européennes, leur entreprise actuelle est la première[79].

En France, selon les statistiques de l'APEC de 2009[80], au moment de la création de l'entreprise, 40% des femmes étaient au chômage, 14% sans activité professionnelle, 30% salariées et 10% déjà à leur compte. 5% de ces femmes ont ressenti cette création comme une obligation au regard de leur situation.

Les motivations le plus souvent avancées sont des motivations liées à une volonté d'entreprendre, le désir d'être indépendant (59 %) et le goût d'entreprendre (36 %). L'intérêt financier n'est donc pas la principale raison de la création puisque seulement 23 % des femmes se déclarent concernées par cette motivation.

Chez les hommes et les femmes, la majorité des entrepreneurs reproduisent un certain modèle familial puisque 40% des entrepreneurs ont leur père à leur compte et 22% pour les femmes leur mère[81].

Qualification/Formation

[78] INSEE 2008, Regard sur la parité ; Rapport OCDE Istanbul, L'Entreprenariat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004.
[79] Etude d'août 2004 réalisée sous la coordination de B. Arens.
[80] APCE 2009, « *Les femmes créatrices* ».
[81] Etude Geneviève Bel 2009.

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. [82]
Mais les moyennes varient énormément d'un pays à un autre[83]. En France, les femmes entrepreneurs sont plus diplômées que les hommes puisque 65% d'entre elles ont le baccalauréat contre 47% pour les hommes. Ces derniers sont plus souvent sans diplôme ou titulaire d'un CAP[84]. L'expérience professionnelle dans le secteur choisi par l'entrepreneur apparaît plus importante selon une étude de l'INSEE[85].
Les femmes seraient pénalisées sur ce point par leur plus faible expérience professionnelle, à des postes souvent moins importants, et par le manque de réseau, indispensable à la création d'une entreprise[86]. Un peu plus de la moitié des femmes qui ont déjà exercé une activité professionnelle
Pratiquent une activité différente de celle de leur expérience professionnelle antérieure (52 %, contre 48% pour les hommes)[87].

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 ou l'Irlande, 20% déclarent travailler moins de 35h.[88]. En France elles déclarent travailler 46h, ce qui est bien supérieur aux femmes salariées. Les femmes entrepreneurs travailleraient cependant huit heures de moins que les hommes entrepreneurs[89]. Les femmes diplômées des grandes écoles et exerçant une profession libérale travaillent en moyenne 52h20 dont 15h50 à domicile[90]. Ainsi, de nombreuses femmes déclarent avoir fait le choix de l'entreprenariat pour avoir plus d'indépendance et pouvoir mieux concilier vie professionnelle et vie familiale ce qui ne signifie pas travailler moins mais autrement en gérant leur emploi du temps librement.

[82] Rapport OCDE Istanbul, L'Entreprenariat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004.
[83] Etude d'août 2004 réalisée sous la coordination de B. Arens.
[84] INSEE, Enquête SINE 2006. « *Regards sur la parité* ». Édition 2008.
[85] « *Nouvelles entreprises, cinq ans après : l'expérience du créateur prime sur le diplôme* » INSEE Première n° 1064, janvier 2006.
[86] Etude Geneviève Bel 2009.
[87] Etude Geneviève Bel 2009.
[88] Etude d'août 2004 réalisée sous la coordination de B. Arens.
[89] « *PME/TPE en bref* », 2008, Ministère de l'économie.
[90] Etude GEF « *L'Ambition au Féminin* », février 2005.

The motivations that spur different groups of
European women to become entrepreneurs

- Generation Y (Women between 22 and 30): With an average of 3 years of professional experience and
a solid amount of training, these young women deliberately step out of the system and assert their autonomy.

- Generation X: These women, mostly college graduates with excellent track records in business, hit the "glass ceiling" and must create their own opportunities for advancement. They capitalize on their experience and the strength of their professional networks. These women are looking for training that emphasizes transferable management skills.

- The "forgotten" (women between 45 and 60, usually without degrees): These women are often unemployed or underemployed. They need training that will help them learn the fundamentals of management and help them overcome the age barrier through networking and coaching. They create businesses to create jobs for themselves.

V de Beaufort, Mars 2010

Pérennité et performance des entreprises

Une survie plus problématique

Dans les trois années suivants leur création, les entreprises créées par des femmes sont un peu moins pérennes (67%) que celles dirigées par des hommes (70%). L'écart se creuse au bout de cinq années, avec 46% d'entreprises encore existantes pour les femmes et 52% pour les hommes[91] : de même, le taux de pérennité à trois ans des entreprises reprises est de 76% pour les hommes contre 68% pour les femmes[92].

Ces statistiques doivent être mises en parallèle avec les secteurs choisis par les

femmes pour leur création d'entreprises (commerce, services). 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 crée. Il y a aussi 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 taille restreinte, donc avec une probabilité de défaillance supérieure à celle des hommes[93].

Rentabilité et performances

De nombreuses études 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 :

Une étude du 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

[91] INSEE 2008.
[92] Verstraete Thierry et Saporta Bertrand, Création d'entreprise et entreprenariat, édition de l'ADREG, janvier 2006.
[93] Etude Geneviève Bel 2009.

des hommes. Les raisons seraient que les dirigeants masculins se préoccuperaient de problématiques de supervision et de contrôle alors que les dirigeantes mettent l'accent sur la collaboration[94].

De son coté, McKinsey & Compagnie a publié en 2007 une étude intitulée « Women matter : la mixité, levier de performance de l'entreprise » démontrant une corrélation entre la proportion de femmes au sein des comités d'entreprises ou leurs équipes de management et les performances financières et organisationnelles de celles-ci. Les 89 entreprises sélectionnées ont en moyenne une performance financière supérieure à celle de l'indice de référence de leur secteur en matière de rentabilité des fonds propres (+ 10,7%) et de résultats opérationnel (EBIT supérieur de 91%).

Une autre étude menée par Catalyst fait une corrélation entre la représentation des femmes au top management et la performance financière, sur un échantillon du classement Fortune 500[95].

Selon l'Observatoire Fiducial de l'entreprenariat, la croissance des entreprises des femmes entrepreneurs, mesurée par le CA, est supérieur à la croissance moyenne : + 40% de croissance entre 1997 et 2002[96] ; 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[97].

Peut-on en tirer comme conclusion qu'une fois franchi un seuil critique, l'entreprise géré 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 et/ou n'offrent pas la stabilité suffisante de survie.

[94] Article « *Quand les femmes prennent le pouvoir* » Figaro magazine, juillet 2005.
[95] Etude « *The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards* » du cabinet Catalyst, Octobre 2007.
[96] Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entreprenariat féminin, janvier 2005.
[97] Les études Fiducial n'ont pas été reconduites, les informations précieuses qu'elles contenaient ne sont donc pas actualisées depuis 2006.

Dispositifs de soutien

Financements

Les Aides du secteur public

A échelle de l'Union Européenne, c'est essentiellement le Fond Social Européen (FSE)[98] qui attribue des prêts dans le cadre d'une collaboration avec l'échelon national des Etats. Il a pour objectif d'accroître la participation durable et la progression des femmes dans l'emploi et de réduire les inégalités fondées sur le sexe sur le marché du travail.

France
Cinq structures qui proposent un soutien financier aux entrepreneurs exclus des services financiers classiques (Oseo, France Active, Réseau Entreprendre, France Initiative Réseau, Adie).
Le FIF, créé en 1989, ou Fonds de Garantie à l'initiative des femmes, est 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 bancaire pour la réalisation de leur projet entrepreneurial. Les prêts garantis sont de montants allant de 5.000 à 27.000 euros, sur une durée de deux à sept ans, et le taux de couverture du FGIF est de 70 %. Ces prêts sont réservés à des projets de moins de cinq ans. [99] Les établissements bancaires s'abstiennent de demander des garanties personnelles sur les prêts consentis. Les organismes compétents pour utiliser les fonds du FGIF sont la Délégation aux Droits des femmes, France Active Garantie et France Initiative[100]. Ce dispositif reste méconnu des femmes et peu utilisé. Les dispositifs se révèlent complexes et les montants accordés assez faibles[101]. 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.

OSEO, établissement public national, encourage la création d'entreprise avec les Prêts à la Création d'Entreprise (PCE) [102] qui facilitent l'installation de nouveaux entrepreneurs, en particulier les porteurs de petits projets (montant compris entre 2000 et 7000 euros pour une durée de 5 ans sans caution personnelle ni garantie), et donc a priori ceux des femmes, en

[98] Rapport OCDE Istanbul, « *L'Entreprenariat féminin : questions et actions à mener* », Juin 2004.
[99] Charte « *Entreprendre au féminin* » section création d'activité, Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle.
[100] http://www.apce.com/pid2742/fgif.html
[101] Site du gestionnaire du FGIF, France Active.
[102] http://www.oseo.fr/votre_projet/creation/aides_et_financements/financements_bancaires/pret_a_la_creation_d_entreprise_pce

finançant en priorité des besoins immatériels de l'entreprise (Constitution du fond de roulement, frais de démarrage…).

Le parcours NACRE[103] (Nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise permet aussi d'accorder une aide financière sous la forme d'un prêt à taux zéro sous certaines conditions.

L'Association pour le droit à l'initiative économique (ADIE) permet aussi à des femmes créatrices d'accéder au microcrédit. En 2008, 38% de femmes en ont bénéficié notamment dans le secteur des services[104].

Comparaison Européenne

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 créateurs[105]. 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. 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[106] – 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 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€. Un des avantages de ce programme est de favoriser l'entreprenariat 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 3ème année du prêt.

[103] http://www.apce.com/pid6248/dispositif-global-nacre.html
[104] Rapport d'activité 2008 de l'ADIE. www.adie.org
[105] Rapport d'enquête sur les dispositifs étrangers d'aide à la création et au développement des entreprises : Inspection générale des finances; Conseil général des mines, Paris; Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, 2002.
[106] www.dta.de

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 entrepreneurs[107].

Chypre[108]
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. Il 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'actionnariat 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 modestes. Des programmes d'aide sont organisés depuis 2007, cofinancés par le FSE dans le cadre d'un plan cadre spécifique. 5 millions d'euros d'aides sont alloués. En mai 2008, 147 dossiers avaient déjà étaient déposés. L'objectif est d'aider les femmes dans un projet de création d'entreprise : l'accent est porté sur l'innovation et les nouvelles technologies. 50% du projet est financé avec une aide variant entre 5000 et 70000 euros[109].

Espagne[110]
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.
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.

Depuis 2002, une pratique consiste, pour un chômeur créant sa propre entreprise, à recevoir en un seul versement l'ensemble de ses indemnités et de les capitaliser – mesure qui favorise la bancarisation du projet.

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 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 : en 2008, 209 business plans ont été approuvés.
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

[107] Rapport d'activité 2004 du WES.
[108] Rapport d'activité 2008 du WES.
[109] Rapport d'activité 2008 du WES.
[110] Rapport d'activité 2008 du WES.

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. Les personnes éligibles sont, en particulier, les femmes dirigeant une entreprise susceptible de créer des emplois, ou installées dans des régions rurale ou à fort taux de chômage. Le 1er programme de prêt était constitué d'1 million d'euros équitablement répartis entre les trois Etats baltes : 44 prêts ont été accordés.

En Lituanie, l'Institut INVEGA créé par le Gouvernement en 2001 propose des prêts et des garanties aux entrepreneurs. Les demandes augmentent chaque année et en 2006-2007, 20% ont été accordés à des femmes[111]. Un système de microcrédit a été instauré en 2006.

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 déjà 1997, un Programme de microcrédit s'adresse spécialement aux femmes entrepreneurs[112]. 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 du second revenu favorise l'augmentation du taux d'activité des femmes.[113]

Hongrie

Traitement fiscal égal du second revenu[114].

Islande

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. Le Fonds est actuellement renforcé. A travers le fonds spécifique pour les femmes « "Kvennasjóður" », le Ministère des affaires sociales récompensent des projets de femmes (50% des frais remboursés)[115].

Malte

Dispositif légal sur l'Accès au financement égalitaire femmes/hommes, article 6 de la Loi de décembre 2003. Le Gouvernement favorise l'entrepreneuriat féminin grâce au programme EQUAL et le FSE. Un programme spécifique dédié aux chômeurs a permis la création de 27 entreprises par des femmes[116].

---

[111] Rapport d'activité 2007 du WES.
[112] Rapport d'activité 2007 du WES.
[113] Département des affaires économiques, Observateur OCDE, article « *Les femmes et le travail : trouver la formule* », janvier 2006.
[114] Note précédente.
[115] Rapport d'activité 2008 du WES.
[116] Rapport d'activité 2008 du WES.

Royaume-Uni
Un système traditionnel de garantie des prêts contractés (small firms loan guarantee scheme) fonctionne bien.

Un plan d'action a été mis en place en 2008 dans le but de reconnaitre l'importance des femmes entrepreneurs et de les encourager. Un fonds de 12,5 millions d'euros est depuis novembre 2008 à la disposition de femmes entrepreneurs dans le but de permettre des investissements s'élevant à 25 millions d'euros[117].

Suède
Traitement fiscal égal du second revenu[118]

République Tchèque [119]
Depuis 2004, divers programmes soutenus par le Ministère de l'Industrie et du Commerce[120] 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 : les secteurs concernés sont l'industrie manufacturière, le commerce et les services.
De nombreuses aides ont été accordées en 2007 dans le cadre de l'OPPI (favoriser l'innovation) grâce aux programmes Progress, Start et Guarantee.
En 2007, neuf projets ont été mis en place pour une somme de 58000 euros (formations principalement).

Et aux Etats-Unis

Depuis déjà 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 entrepreneurs[121].

Le « microcrédit », une solution pour le lancement?

Le microcrédit [122] est une pratique identifiée comme concernant le plus souvent essentiellement les pays en développement. De fait, c'est également une technique utilisée par de « petits » emprunteurs qui y recourent pour financer des activités indépendantes ou démarrer une activité en commençant par souscrire des emprunts minimes remboursés sur plusieurs mois, voire sur quelques années. Les micro-crédits sont des prêts de maximum 25

[117] Rapport d'activité 2008 du WES.
[118] Département des affaires économiques, Observateur OCDE article « *Les femmes et le travail : trouver la formule* » janvier 2006.
[119] Rapport d'activité 2008 du WES.
[120] www.mpo.cz
[121] Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entreprenariat féminin, janvier 2005.
[122] http://europa.eu/legislation_summaries/enterprise/business_environment/n26115_fr.htm

000 euros (définition de l'UE) destinés à aider les personnes exclues sur le plan social et financier à démarrer une activité ou développer une micro-entreprise.
Les fournisseurs de microfinancement en Europe n'atteignent pas proportionnellement autant de femmes que dans d'autres régions du monde. Il se peut qu'il soit nécessaire d'améliorer davantage la compréhension et la méthodologie des fournisseurs européens de microfinancement afin de renforcer leurs capacités à mieux servir les femmes. La Commission européenne a adopté le 2 juillet 2009 le nouvel instrument « micro-financement Progress», un programme de microcrédit destiné aux personnes ayant perdu leur emploi et désirant créer leur activité mais qui n'ont pas facilement accès à des dispositifs financiers classiques. Ce fonds permet donc l'obtention de prêts de 25000 euros maximum et une assistance en termes de formation et aide personnalisée. Le fonds est doté d'un budget initial de 100 millions d'euros, pouvant déboucher sur une mobilisation de crédits à hauteur de 500 millions d'euros. Il fonctionne depuis 2010[123].

Et ouvrir son capital ? Quid des Business Angels ou des fonds d'investissement ?

Focus sur l'initiative FBA- Femmes Business Angels[124]

Lancé en 2003 à l'initiative de Béatrice Jauffrineau, le réseau Femmes Business Angels (FBA) présidé par Agnès Fourcade a pour objectif le soutien à l'entreprenariat. Il s'agit d'accroître le nombre de femmes Business Angels. 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 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. En 6 ans, les Femmes Business Angels ont investi plus de 2 M€ sur plus de 700 projets enregistrés, 53 ont reçu un investissement des membres du réseau FBA.
En 2010, à fin septembre, 193 projets sont enregistrés, 77 ont été reçus lors des comités de sélection, et 43 projets ont été présentés lors des rencontres mensuelles FBA. Les membres du réseau ont conduit 10 due diligences et investi dans 8 projets pour 331K€[125].
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 ou de mutualiser leur investissement. Il permet donc indirectement d'introduire des valeurs féminines dans le monde du financement et de favoriser l'entreprenariat féminin (davantage d'attention peut être portée aux problématiques spécifiques rencontrées par les créatrices). Des rencontres sont organisées ainsi que des formations. 88% des femmes sont satisfaites de cette association et 94% la recommanderaient.
Les perspectives du FBA sont positives : toutes les entreprises soutenues par le réseau se portent bien et 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'entreprenariat féminin, et de soutien des dossiers éthiques ou porteurs de valeurs.

[123] http://ec.europa.eu/enterprise/policies/finance/borrowing/microcredit/index_fr.htm
[124] Voir également le N° Pluri-elles d'ECHANGES, nov. 2006.
[125] Lettre d'information Femmes Business Angels n° 17, novembre 2010.

Formation professionnelle

Le constat d'une formation insuffisante[126]

Les freins à l'entreprenariat féminin constitués par une formation initiale et continue inadaptée restent prégnants.

Une formation initiale inadaptée

52,4% des femmes entrepreneurs européennes considèrent que le manque d'information est un obstacle important à l'entreprenariat[127] et que leur expérience en entreprise ne permet pas d'acquérir des aptitudes à diriger d'une entreprise : 73,9% des femmes pensent que leur formation ne les a pas du tout poussé à devenir entrepreneur (69% pour les hommes) et 60,2% qu'elle ne leur a donné aucunes compétences en la matière (55,4% pour les hommes)[128].

Des inégalités dans la formation continue

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.
Seulement 15% des formations suivies par les femmes au cours des 12 mois précédant l'enquête sont diplômantes, certifiantes ou qualifiantes contre 25% de celles suivies par les hommes[129].
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.

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

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

Source : "Les chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes en 2008".

Temps partiel et accès à la formation

6 % des hommes sont concernés par cette forme d'emploi contre 31 % des femmes ; or, qui dit temps partiel dit moins de facilité d'accès à la formation financée par les entreprises. Or 37% des salariés à temps partiel se forment pour 45% des temps plein[130]. 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. Le cumul des emplois ne favorise pas non plus ces formations.
La catégorie socioprofessionnelle (les cadres et les professions intermédiaires se forment plus que les ouvriers et les employés)

[126] 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.
[127] Eurobaromètre 2009 précité, table 37b.
[128] Eurobaromètre 2009 précité, tables 6b, 8b et 9b.
[129] Etude CEREQ « *Quand la formation continue – Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés* », 2009.
[130] Rapport Geneviève Bel, 2009.

Taux d'accès des salariés à la formation continue par catégorie socioprofessionnelle, en 2006 (en %)

	Femmes	Hommes
Cadres	53	59
Professions intermédiaires	58	56
Employés	35	37
Ouvriers	21	30
Ensemble	39	42

Source : "Les chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes en 2008".

Des secteur d'activité 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.

Une disponibilité parfois problématique

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. [131]
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 : un risque d' impréparation du projet

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. A ces difficultés s'ajoute le fait que les expériences professionnelles ne préparent pas les femmes à l'entreprenariat du fait de leur plus faible taux de responsabilité. Ainsi, 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 de10 personnes). Leur participation aux comités de direction est faible[132]. De plus, 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.[133]

Des efforts de formation sont donc indispensables pour favoriser l'entreprenariat féminin. La question comporte une double dimension :

Permettre aux femmes de se former en priorité

[131] Etude « *A Survey On Women entrepreneurs* » publié par Women Network.
[132] Etude GEF « *L'Ambition au Féminin* », Février 2005.
[133] Charte pour l'égalité, Ministère de la Parité et de l'Egalité professionnelle.

Il est nécessaire de 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 ; que de nouvelles modalités de formation se développent avec l'utilisation des nouvelles technologies ; qu'il y ait des financements publics pour l'aide au développement de la formation dans les entreprises sous condition que les besoins des femmes soient pris en compte dans les actions (diagnostic en amont, étude d'impact et évaluation des actions) ;que des relais régionaux permettent l'accès à toutes les informations indispensables à la création d'une entreprise (démarches administratives, aides financières, accompagnements possibles, …) soient mis en place. ; que des formations en management et gestion pour les femmes cadres préparant à la fonction de dirigeant d'entreprise soient mises en place ainsi que des formations continues à distance.

Promouvoir l'esprit d'entreprise chez les femmes

L'envie d'entreprendre dépend d'un certain état d'esprit et d'une culture qu'il faut tenter d'inculquer aux femmes dès leur plus jeune âge, celles-ci étant trop souvent traditionnellement écartées de ces voies professionnelles.
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 diplômés[134].
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)[135]. Le succès naît de la capacité à reconnaître que les femmes forment une catégorie hétérogène et à leur offrir une information sur mesure[136]. Il est de plus nécessaire de valoriser l'image des femmes entrepreneurs dans les médias notamment, pour permettre une évolution des mentalités et encourager les femmes sur la voie de l'entreprenariat en cassant ce stéréotype masculin.

Exemples d'actions gouvernementales de formations à l'entreprenariat pour les femmes :

France
Systématisation de la création de « maisons de l'entreprenariat » sur les campus universitaires, en place depuis 2004, mais trop peu nombreuses (6 régions). Ces maisons permettent de mettre en relation les étudiants, créateurs, chercheurs, enseignants et chefs d'entreprise.

Les Réseaux des boutiques de gestion à travers 400 implantations locales proposent de nombreux modules de formation pour les femmes, dont la plupart sont financés par les conseils régionaux et le Fonds social européen.
Des programmes existent dans les universités et les Grandes Ecoles mais trop peu en éducation permanente.

Hongrie
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 ».
8 organisations se sont partagé 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.

[134] Rapport OCDE Istanbul, « *L'Entreprenariat féminin : questions et actions à mener* », Juin 2004.
[135] Voir note précédente.
[136] Voir note précédente.

Islande[137]
Service de consultants spécialisés dans les questions relatives à l'emploi (Institut Islandais du développement régional).

République Tchèque[138]
Conseil à la création d'entreprise, les femmes bénéficient de services à prix réduits.

Finlande
Avec son programme « Ladies business school », la Finlande permet depuis 1987 aux femmes de suivre des formations préparant à la fonction de dirigeant d'entreprise[139].

Espagne
L'Espagne a développé un portail virtuel permettant de se former à distance pour des cours de logistique, marketing ou comptabilité[140].

Autriche
L'Autriche a mis en place un programme spécifique de formation (business plan, marketing, développement des réseaux, apprendre à concilier vie professionnelle et vie de famille) et d'accompagnement pour les femmes à la tête d'une micro-entreprise existant depuis minimum 3 ans. 100 femmes en ont déjà bénéficié[141].

Allemagne
L'Allemagne a créé une agence nationale avec une implantation dans chaque Land pour les créatrices d'entreprises permettant une centralisation des informations et un accompagnement technique[142].

Belgique

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

La Promotion des réseaux professionnels face à un réflexe insuffisant

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 entrepreneuriale[143] : 27,7% des femmes entrepreneurs européennes considèrent que le manque de contacts est un obstacle à l'entreprenariat tandis que 17% mentionnent le manque de confiance en soi[144].

Les réseaux permettent de « renforcer la confiance en soi, la transmission d'expérience, de savoir-faire, l'échange d'idées et facilite également l'accès à des aides ou des formations »[145]. L'appartenance à un réseau, le « mentoring » peut ainsi faire la différence[146].

[137] Voir note précédente.
[138] Voir note précédente.
[139] Rapport Geneviève Bel 2009.
[140] Rapport Geneviève Bel 2009, site *Instituto de la Mujer.*
[141] Rapport d'activité 2008 du WES.
[142] Rapport d'activité 2008 du WES.
[143] Rapport OCDE Istanbul, « *L'Entreprenariat féminin : questions et actions à mener* », Juin 2004.
[144] Etude « *A Survey On Women entrepreneurs* » publié par Women Network.
[145] Rapport Geneviève Bel, 2009.
[146] European PWN offre ainsi un programme de mentoring à ses adhérentes, http://www.parispwn.net/paris_pwn/mentoring.html

Club E Mentoring et Atelier Création d'entreprise European Professional's Women Network – réseau professionnel européen des femmes – est un réseau, un think tank 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. 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 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.

Comparatif de certains dispositifs dédiés

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

Cette préoccupation intervient dans le cadre d'une politique d'appui affirmée[147] depuis Juin 2000 : Création du WES[148] composé de représentantes chargées de la promotion de l'entreprenariat féminin dans les 27 pays, dont l'objectif est d'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 du WES établis 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)[149] : 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 et deux mesures récentes issues de la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 susceptibles de favoriser l'entreprenariat féminin
Création du statut d'auto-entrepreneur, entré en vigueur le 1er janvier 2009 :

[147] Rapport OCDE Istanbul, « *L'Entreprenariat féminin : questions et actions à mener* », 2004.
[148] europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/wes.htm
[149] http://www.apce.com/

Ce dispositif simplifie les formalités de constitution, de comptabilité et les déclarations fiscales et sociales, rendant ce statut très facile d'accès et aisément gérable. L'auto-entrepreneur peut aussi bénéficier d'une franchise de TVA et de l'exonération de taxe professionnelle. Ce statut simple peut convaincre notamment des femmes à se lancer dans la voix de l'entreprenariat. 30% des auto-entrepreneurs étaient des femmes en mars 2009.
Régime de la micro entreprise qui s'applique aux entreprises individuelles et permet de simplifier la gestion des entreprises.

Certaines initiatives gouvernementales visent spécifiquement les femmes :

La loi pour l'initiative économique du 1er août 2003 renforce les actions du ministère de la Parité et de l'Égalité professionnelle en faveur de l'entreprenariat féminin.

En novembre 2006, le Ministre à la cohésion sociale et à la parité a signé des accords de partenariat avec la Caisse des dépôts et des Consignations, France Initiative et France Active en faveur du développement, de la reprise et de la création d'entreprises par les femmes. Ils visent notamment à :

Intensifier la mobilisation des outils financiers et des dispositifs d'accompagnement des femmes
Fixer un objectif d'augmentation du taux des femmes créatrices de 30 à 40%
Développer le microcrédit pour favoriser l'insertion des femmes
Valoriser les femmes créatrices par une stratégie de communication adaptée
Mobiliser les réseaux bancaires pour favoriser les projets féminins
Renforcer les parrainages et réseaux et développer l'esprit d'entreprise chez les femmes.

Un exemple d'action spécifique :
L'opération Chrysalide (lancée en 2004) est un 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'Egalité prévoit[150] :
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. Un exemple : le 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 (voir ci-dessus les aides financières).

[150] http://www.solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/charte_egalite.pdf

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
La BGA (Agence fédérale pour les femmes créatrices 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 consistent notamment à maintenir une base de donnée nationale d'experts, une ligne d'assistance et de conseil, un portail Internet (actualité, informations diverses, adresses…). Son objectif 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'entreprenariat 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 janvier 2008 a été lancé un programme de communication autour de l'entreprenariat au féminin avec notamment des portraits de femmes entrepreneurs accessibles sur le site du BGA et une meilleure couverture médiatique. Le gouvernement a décidé de proposer un accompagnement spécifique aux femmes désirant revenir à la vie active après notamment un congé maternité et de favoriser la reprise d'entreprises par des femmes[151].

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

Création de réseaux (réunion, conférence, plate-forme) et de manifestations publiques telles que les « Ladies Lounges » (salons de femmes).

Programmes et activités de soutien : Salon du tutorat pour les entreprises dirigées par les femmes, tutorat à l'échelle national en projet.

Plate-forme du commerce électronique pour les femmes.

Etudes sur la situation des femmes entrepreneurs et 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).

[151] Rapport d'activité 2008 du WES.

L'Autriche participe également depuis 2007 au projet « Women on board of local Development », destiné à augmenter le nombre de femmes dans les conseils d'administration.

Belgique

Projet DIANE (dans le cadre du projet européen EQUAL) : étude sur la situation des femmes entrepreneurs en Belgique. Depuis 2004, un projet spécifique « affaires de femmes » a été mis en place. Il s'agit "de favoriser l'insertion professionnelle des femmes sur le marché du travail par l'autocréation d'emplois dans des activités de services et de petits commerces" par la formation, l'accompagnement et le microcrédit.

Bulgarie

L'agence pour les PME créée dès 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 pas de programme spécifique pour les femmes. Les aides les plus significatives proviennent donc de l'extérieur : aides 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 des opportunités 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.

Le Centre pour l'entreprenariat féminin créé en 2002 avec l'aide du programme d'assistance pour les PECO du MAE autrichien est concentré sur Sofia et Vartza, en partenariat avec la Fondation pour le développement de l'entreprenariat[152]. Depuis 2006, des formations ont été proposées par la Chambre de commerce et de l'industrie[153]. Des programmes d'accès à des crédits ont été mis en place par le ministère de l'économie, profitant à 40% à des femmes.

Un hebdomadaire spécialisé organise chaque année une compétition pour les femmes entrepreneurs femmes qui est prestigieux et réputé[154].

Chypre

Depuis Juillet 2004 a été créé un programme de mise en valeur de l'esprit d'entreprise chez les jeunes femmes. Des programmes d'aide sont organisés depuis 2007, cofinancés par le FSE dans le cadre d'un plan cadre spécifique. 5 millions d'euros sont alloués. En mai 2008, 147 dossiers avaient étaient déposés. L'objectif est d'aider les femmes âgées de 18 à 55 ans qui portent un projet d'entreprise. L'accent est porté sur l'innovation et les nouvelles technologies. Les gagnants se voient financés 50% de leur projet et peuvent obtenir une aide de 50000 à 70000 euros[155].

Espagne

Le pays a mis en place un certain nombre d'outils statistiques spécifiques et de tentatives pour faire progresser l'entreprenariat 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'entreprenariat féminin par l'intermédiaire de programmes de formation, de financement et de tutorat de

[152] http://www.cwe-bg.org/main.php
[153] Rapport Geneviève Bel 2009.
[154] Idem
[155] Rapport d'activité 2008 du WES.

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'entreprenariat 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. En 2008, 13892 femmes ont bénéficié des aides de cet institut et 1992 entreprises ont été créées. Un portail internet a été mis en place permettant aux femmes d'accéder à des informations spécifiques et à des formations virtuelles[156]. En 2008 une charte constitutionnelle sur l'égalité des hommes et des femmes a été adoptée et un Ministère de la parité a été créé.
Dans le cadre de ces évolutions, de nouveaux dispositifs ont été mis en œuvre :
une forte implication de l'institut pour les femmes en termes d'information et de formations ;un programme de formation de 400 heures en groupe et cours individuels pour les femmes entrepreneurs a débuté, profitant à 52 femmes.
121 femmes ont participé en 2008 à un programme spécifique proposé par une prestigieuse école de commerce (the Industrial Organisation School Foundation (EOI))[157].
Un programme de microcrédit a été mis en place en partenariat avec des groupes bancaires, le ministère de l'économie et des associations de femmes entrepreneurs : en 2008, 209 business plans ont été analysés.
En 2008, 120 femmes ont participé à une formation de networking, tutorat.

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 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'entreprenariat 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.

Il existe dans ce pays aussi un traitement fiscal égal du second revenu qui favorise l'augmentation du taux d'activité des femmes. Un portail Internet a été créé en 2006 proposant près de 200 services de formation, conseil, financement. L'Agence des entreprises féminines de Finlande et l'association centrale des femmes entrepreneurs finlandaises proposent de nombreuses formations, tutorats et accompagnements. Cette dernière existe

[156] www.soyempresaria.com
[157] Rapport d'activité 2008 du WES.

depuis 1947 et possède plus de 100 agences locales. Entre mai et juin 2009, un groupe de travail composé de femmes entrepreneurs avait pour objectif de réfléchir sur des actions de promotion de l'entreprenariat féminin en Finlande[158].

Etats baltes

Aucun des trois Etats baltes ne développe de programme gouvernemental 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, avec un budget 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'entreprenariat féminin.

Internationalisation de l'entreprenariat 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.

L'Estonie propose depuis 2007 un plan d'aide au démarrage pour les entrepreneurs et fait la promotion de l'entreprenariat féminin via un site internet.

En Lituanie, de plus en plus d'initiatives voient le jour, notamment des programmes de promotion de l'entreprenariat féminin rural, agricole ou non, des centres et incubateurs. Le nombre de femmes chefs d'entreprise a fortement augmenté entre 2006 et 2007.

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.

[158] Rapport d'activité 2008 du WES.

Un module opérationnel d'enseignement et de formation professionnelle 'EPEAEK) propose plusieurs programmes de promotion de l'entreprenariat féminin. De nombreuses initiatives de sensibilisation ont lieu ces dernières années[159]. Les femmes créatrices mères de jeunes enfants peuvent bénéficier d'aides s'élevant à 9000 euros.

Italie
Plus que des aides financières, des programmes s'attachant à promouvoir la formation entrepreneuriale des femmes, des services d'assistance et de conseil pour les petites entreprises gérées par les femmes ont été mis en place. L'Observatoire de l'entreprenariat 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'entreprenariat féminin. En 2004, des programmes d'une dotation budgétaire de 15 millions d'euros ont été créés. En 2006, dans le cadre d'une loi favorisant l'entreprenariat féminin, 1126 projets ont été retenus avec 86 millions d'euros d'aides alloués[160]. La Coopérative de cautionnement des femmes pour les femmes propose aux femmes entrepreneurs un accès simplifié aux crédits.

Pays-Bas
Depuis 2004 : Mission commerciale consacrée aux femmes entrepreneurs (renouvellement de contacts et création de réseaux). En 2007, une indemnité financière pour congé de maternité a été instituée pour les femmes entrepreneurs.

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.

Le projet « les femmes sur le marché du travail » mis en œuvre par la fondation des entreprises polonaises a pour objectif de favoriser la création d'entreprises par les femmes en proposant notamment une série de douze cours de formation d'une durée de trois jours (psychologie et audiovisuel, élaboration de business plan et cours de gestion)[161].

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.
De nombreuses initiatives ont été mises en place dès 2008 dans le cadre du FSE. Une action spécifique concerne les femmes entrepreneurs et notamment le développement des réseaux (« soutien à l'entreprenariat féminin »). Un programme d'incitation à l'innovation récompense les projets portés par des femmes et l'Association des entrepreneurs a mis en place un programme spécifique pour les femmes en 2008, notamment en termes de formation et d'accompagnement.

Roumanie

[159] Rapport Geneviève Bel, 2009.
[160] Rapport Geneviève Bel, 2009.
[161] Rapport Geneviève Bel, 2009.

L'Etat roumain reconnaît l'importance de l'entreprenariat 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). Un programme « Women Entrepreneurship Development » a 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. Un nouveau programme a été mis en place en 2007 proposant une analyse de projets.

Le gouvernement s'investit de plus dans des projets de microcrédits. De nombreux salons ont été organisés sur l'entreprenariat et le gouvernement tient à faire de plus en plus de promotion et d'incitations[162]. Sur la base d'un financement du FSE se déroule à partir de 2011 un programme de soutien à l'entreprenariat avec l'ESSEC et l'ADAF.

Royaume-Uni

La majeure partie des initiatives gouvernementales repose sur une logique d'accompagnement : les Business Links consistent concrètement à créer un système de soutien entre entreprises déjà existantes. 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.[163]

Il existe aussi un grand nombre d'outils statistiques spécifiques et de programmes permettant de favoriser l'entreprenariat féminin. 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'entreprenariat féminin au Royaume-Uni (« A strategic framework for women's enterprise »), les principales priorités gouvernementales : 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 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'entreprenariat.

Créé en 2002, le Prowess (Union des femmes entrepreneurs) est une organisation dont le but est de promouvoir l'entreprenariat 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 ce concentre également sur des sujets plus centrés, comme l'entreprenariat des femmes issues de minorités ethniques. Il a également défini un ensemble de critères et de bonnes pratiquent permettant effectivement de promouvoir l'entreprenariat 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. Les activités du Prowess sont menées en étroite coopération avec le Service aux Petites entreprises (SBS).

---

[162] Rapport Geneviève Bel, 2009.

[163] Rapport d'enquête sur les dispositifs étrangers d'aide à la création et au développement des entreprises : Inspection générale des finances; Conseil général des mines, Paris; Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, 2002.

En 2006, un programme « Task force » a été mis en place dans le but d'atteindre les performances des Etats-Unis. Composée de spécialiste, issus des secteurs publics et privés, elle conseille le gouvernement en matière d'entreprenariat féminin. Un réseau national de 1000 ambassadrices est déployé pour aider à la promotion de l'entreprenariat féminin.

Slovénie
La Slovénie joue un rôle moteur en matière d'entreprenariat 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.). Dans le cadre d'un plan global de compétitivité et de croissance de l'entreprenariat pour la période 2007-2023, un programme de promotion de l'entreprenariat pour des groupes spécifiques a été mis en place pour les femmes.

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 déjà 1993. 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'entreprenariat 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).

A noter : les femmes entrepreneurs peuvent continuer à percevoir leurs indemnités chômage six mois à un an après la création de leur entreprise.

Et aux 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'entreprenariat 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 Entreprise in America » qui met en exergue les barrières rencontrées par les femmes entrepreneurs.
1979 : L'« Executive Order » de Carter, programme national pour l'entreprenariat 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 Entreprise).
1988 : Women's Business Ownership Act (ou "House resolution 5050") fait un élargissement des pouvoir 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'entreprenariat[164].

[164] Rapport d'enquête sur les dispositifs étrangers d'aide à la création et au développement des entreprises : Inspection générale des finances; Conseil général des mines, Paris; Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, 2002.

Le relais d'initiatives privées- exemples[165]

Pays

France

Parmi les réseaux associatifs, nous citerons :

- 1946 : Création de l'AFCE, l'association des femmes chefs d'entreprise françaises, par Yvonne-Edmond Foignant [166] . En 1965 l'association devient mondiale, FCEM : Femmes Chefs d'Entreprises Mondiales). Sa présidente est Françoise Foning.
www.fcem.org
- 1992 : Création de la CLEF (Coordination française pour le Lobby Européen des Femmes) : associations ayant pour but la défense des droits de la femme.
www.clef.unblog.fr
- 1996 : Création de l'European Professional Women Network (association en 2001) – Club E-Entreprise.
www.europeanpwn.net
- 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.
www.adie.org
- 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.
www.actionelles.fr

Initiatives de collectivités locales:

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.

Le Centre national d'information et de documentation des femmes et des familles fédère plus de 120 associations locales dont certaines proposent des services pour les femmes entrepreneurs.
www.infofemmes.com

Initiatives privées:

FIDUCIAL est un organisme de conseil international spécialisé dans des activités de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprise – qui a publié annuellement jusqu'en 2006 un rapport sur l'état de l'entreprenariat féminin en France et dans le monde, faisant le point sur les évolutions

[165] Site de la Commission répertoriant les organisations de femmes entrepreneurs dans l'UE et autres : http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/women/portal/index_en.htm
[166] Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entreprenariat féminin, janvier 2005.

statistiques et juridique autour de ce thème.

Les CLEFEs (Clubs locaux d'épargne pour les femmes qui entreprennent) : Les CLEFEs ont pour objet de faciliter et de favoriser l'emploi des femmes. Ces comités participent au financement de créations d'entreprises montées par des femmes, notamment dans le cadre de projets d'auto-emploi, mais aussi au parrainage, à un accompagnement adapté et à un service technique. Le réseau des CLEFEs est animé par l'association RACINES (Réseau d'Accompagnement des Créations et Initiatives des femmes par une Nouvelle Epargne de Solidarité).
www.racines-clefe.com

Paris Pionnières est un incubateur dédié aux projets portés par des femmes. Elle accompagne les entreprises en deux étapes, une pré-incubation de 3 mois et une incubation de 6 à 12 mois pour la réalisation du projet.
www.parispionnieres.org

Dirigeantes met en relation des femmes entrepreneurs recherchant des partenaires et permet un partage de connaissances.
www.dirigeantes.fr

Entreprendre Ensemble créé par Daisy Dourdet accompagne bénévolement les porteurs de projet vers la création et la reprise d'entreprise, avec une attention particulière pour les femmes
www.entreprendre-ensemble.com

Bulgarie

Association bulgare des femmes entrepreneurs : renforcer le statut des femmes entrepreneurs, aider les femmes désavantagées économiquement à gagner leur indépendance économique.

www.bawe-bg.com

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.
www.gender-bg.org

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

Danemark[167]	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
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. www.erkas.ee • ETNA – Réseau de soutien à l'entreprenariat féminin. Participe au programme FEM. www.fem.ee • EUWB (Estonian Union of Women in Business) - 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. www.sm.ee
Finlande	Yrittajanaisten Keskusliitto ry - The Central Association of Women Entrepreneurs www.yrittajanaiset.fi
Lettonie	LBWA Latvia Business Women Association www.lbwa.lv/lv
Lituanie	Réseaux de femmes entrepreneurs développés grâce aux centres pour l'emploi et l'information des femmes WBL – Femmes et entreprise en Lituanie 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
Pologne	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 Liens : Women right's center http://temida.free.ngo.pl/contents.htm Major feminist group in Poland : http://www.efka.org.pl/en/ FemStart : Fostering the public debate on university support of female scientists to start a business (Poland) http://www.femstart.eu/ WENETT Women Innovators for Europe (Poland) : http://www.wenett.eu/

[167] Rapport d'activité 2004 du WES, Mai 2005 p 12

Exemple de bonne pratique privée et destinée aux femmes: Fondation pour de le développement de l'agriculture polonaise (FDPA – association à but non lucratif, échelle locale, proximité avec les institutions locales) : programme de promotion de l'entreprenariat 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. Encourage également la création d'entreprise dans des domaines différents du secteur traditionnel de l'agriculture (commerces). Prêts 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.

République Slovaque	Top Centrum Podnikateliek, organisation indépendante qui représente les femmes. www.podnikatelka.sk
République tchèque	Association des femmes entrepreneurs de Moravie (comprend un club « Ecoles de management » afin de sensibiliser les professeurs aux questions d'entreprenariat féminin) www.podnikatelky.eu Association of Business and Professional Women of the Czech Republic. www.bpwcr.cz
Royaume-Uni [168]	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). www.bawe-uk.org 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

[168] Rapport d'activité 2004 du WES.

au financement de leur entreprise, etc. Dès février 2005, la Business School de l'Université de Luton développe un MBA exclusivement destiné aux femmes souhaitant s'engager dans l'entreprenariat (Women-Only Group).
www.womenintothenetwork.co.uk

Le Wellpark Enterprise Centre (Glasgow female Enterprise center), 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.
www.glasgowcitycouncil.co.uk

Slovénie

« 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'entreprenariat en Slovénie.

A.S.E (Association of Slovenia Entrepreneurs)
Contact : marta.turk1@guest.arnes.si

Et aux Etats-Unis[169]

1975 : Création de l'association National Association of Women Business Owners (fait partie de la FCEM aujourd'hui).
www.nawbo.org

1989 : Création d'un organisme de recherche sur l'entreprenariat féminin, « National Foundation for Women Business Owners » puis le « Center for Women's Business Research » (CWBR).
www.womensbusinessresearch.org

« The Edwin Marion Kauffman Foundation » (1960) soutient le développement de l'entreprenariat féminin.
www.kauffman.org

[169] Rapport de l'Observatoire Fiducial de l'entreprenariat féminin, janvier 2005.

Données complémentaires : articulation projet et vie de famille

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 européennes admettent que la conciliation entre leurs vies professionnelle et familiale leur pose des problèmes quotidiens. En France, elles sont 70% à révéler que leur principale préoccupation est la conciliation entre vie de famille et vie professionnelle[170].

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'enfant. Plus de la moitié des femmes ayant un conjoint et/ou des enfants n'ont pas d'aide à la maison. De fait, la persistance des inégalités en termes de partage des taches domestiques et familiales est encore très importante et les femmes ne disposent pas d'assez de temps pour étoffer leurs capacités entrepreneuriales[171]. Cela rejaillit sur l'ensemble de la prospection : les femmes ne peuvant se déplacer pour démarcher les établissements, sources de financement et de conseils, ni participer à des programmes de formation, ni chercher des clients ou fournisseurs. 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.[172]

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 et faire évoluer le modèle parental.

Dispositifs d'accompagnement (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 Italie[173] seulement 45,1% des femmes travaillent en dehors du foyer familial. En Autriche[174], 75% des femmes entrepreneurs sont mères de famille. En Finlande et au Danemark et en Suède[175] , des prestations publiques universelles pour la garde des enfants et les congés maternité sont offertes. En République tchèque[176] 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-Uni [177] ou aux Etats-Unis, au contraire, il n'y a ni congés, ni mesures garantissant l'accès à des modes de garde d'enfants[178] 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

[170] APCE, 2007.
[171] « *Vivre en couple et être parent : impacts sur les débuts de carrière* ». T. Couppié et D. Epiphane. Bref n° 241, CEREQ, 2007.
[172] Voir note précédente.
[173] Article « *Some Basic Information on Women in the workforce, and Specifically Women Entrepreneurs, in Italy* » par Valerie Ryder mars 2006.
[174] Article « *Women Entrepreneurship in Austria* » par Susanna Ulrich mars 2006.
[175] Rapport OCDE Istanbul, « *L'Entreprenariat féminin : questions et actions à mener* », 2004.
[176] Rapport d'activité 2004 du WES, Mai 2005.
[177] Rapport OCDE Istanbul, « *L'Entreprenariat féminin : questions et actions à mener* », 2004.
[178] Idem

100.000 dollars n'ont pas d'enfant, 40% des femmes gagnant 50.000 dollars ou plus par an sont sans enfant à l'âge de 45 ans[179].

En France, la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes insiste pour que les droits des femmes entrepreneurs soient les même que les femmes salariées et surtout adaptés à leurs spécificités, notamment en termes de garde d'enfants, de cantines, d'horaires irréguliers, etc. Le dispositif GEPETTO financé par le Fonds social européen permet une prise en charge des enfants 24 heures sur 24[180]. En 2008, en France, afin d'encourager une répartition plus égalitaire des tâches parentales, un Observatoire de la Parentalité a été créé et plus de 120 entreprises se sont ainsi engagées à mettre en place des actions concrètes en faveur des parents salariés. La préoccupation de conciliation qui semble globalement prévaloir en Europe se concrétise par des politiques d'appui diverses. L'ORSE travaille cet an-ci sur la question de la parentalité (travaux 2011).Michèle Tabaro a élaboré un rapport sur le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance, à la demande du Premier Ministre, en juillet 2008 Ce rapport fait le constat d'une insuffisance de structures de nature à combler les besoins de garde d'enfants et propose des solutions au regard des pratiques en vigueur à l'étranger dans le but de mettre en œuvre un réel droit de garde.

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'entreprenariat. 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 constitue 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'entreprenariat lorsque les mesures gouvernementales n'assurent pas la garde d'enfant ou les congés payés. Ainsi, les pays qui enregistrent un faible taux d'entreprenariat (et donc d'entreprenariat 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'entreprenariat 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'enfants .

[179] www.europeanpwn.net, article "*Creating a Life: Professional Women and the Quest for Children* »
[180] Rapport Geneviève Bel, 2009.

Synthèse : un entreprenariat « au 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 entreprenante] 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 a 34 ans sont diplômées de l'enseignement supérieur contre 17,9% des hommes »[181].

L'absence de modèles propre 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 résultats.

En France, 75% des femmes diplômées des grandes écoles disent ne pas avoir de modèles de réussite[182]. 60,9% Les femmes européennes estiment que l'existence d'un « role model » est très importante dans la création d'entreprise[183]. Il est nécessaire pour cela de valoriser l'image des femmes dirigeantes et entrepreneurs, notamment par l'intermédiaire de tous les médias, dont elles sont totalement absentes (interviews dans des journaux, magazines spécialisés, émissions télévisées, …). Une meilleure visibilité de ces femmes permettra de manière certaine de créer plus d'incitations et de vocations.

La persistance d'une autocensure et pourtant !

La proportion de diplômés de l'enseignement supérieur (> bac+2) est la même chez les femmes et chez les hommes (13%). [184] *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'entreprenariat, car elles ont l'impression de ne pas disposer des compétences nécessaires pour créer et gérer une entreprise*[185]*. « 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»*[186].

[181] Article « *Quand les femmes prennent le pouvoir* » Figaro magazine, juillet 2005.
[182] Etude GEF « *L'Ambition au Féminin* », Février 2005.
[183] Eurobaromètre 2009, table 21b.
[184] Etude APEC « *Femmes cadres en entreprise : les grandes tendances* » janvier2006.
[185] Rapport OCDE Istanbul, « *L'Entreprenariat féminin : questions et actions à mener* », Juin 2004.
[186] Interview de Nicole Ameline, Ministre de la Parité et de l'Egalité professionnelle, Mai 2004.

Les femmes ont moins d'attentes personnelles et sous-évaluent leur valeur[187]*. Elles sont plus collaboratives, moins conventionnelles et moins enclines à favoriser leur ego que leurs homologues masculins. En cela, paradoxalement, elles sont de meilleurs leaders*[188]*.*

[187] Article Negociation review : asking the right question » par Véronique Mortessagne, www.europeanpwn.net , 2006.
[188] Article "Girl Power: Job advice from women CEOs", propos recueillis par Kate Lorenz, CareerBuilder.com, 2006.

Mars vs. Venus: Which sex runs the better business? By Joanna Krotz

Anyone out there still think there's no difference in the way men and women behave in business? Well, think again. Besides the obvious arguments over the differences between men and women, there's even physiological research to prove the existence of gender-based management styles. So, which sex is better at building a company?
"The right answer is both," says economist Paul Zak at the Center for Neuroeconomics Studies at Claremont Graduate University in California. Zak investigates the hormonal basis of decision-making, tracking how people perform after they've been infused with male and female hormones such as testosterone, oxytocin and estrogens. His findings: "Women tend to connect better to people and to multitask better. Men tend to be better at a single-minded focus and top-down motivations." Other studies show that although male brains are about 10 percent larger than female brains, women have more nerve cells in the corpus callosum, or nerve fibers that link the hemispheres. So women tend to be faster at transferring data between the left (computational and verbal) and the right (intuitive and visual) brain. Men usually are stronger on left-brain skills. The result: Men really don't often need to ask for directions. Women, besides being multitaskers, are more intuitive — that is, they're swift at interpreting nonverbal, contextual cues. Clearly, each sex does certain things better than the other. With that in mind, here are recognized masculine vs. feminine traits in three key areas of managing a business. Of course, no one is 100 percent male or female in style. But the more you can adopt the strengths of the opposite sex, the more likely your biz will benefit.

Leadership and team-building
Sex traits. "Men tend to use transactional styles of leadership, whereby they exchange rewards for results and lead through power and control," reports Kimberly Eddleston, professor of entrepreneurship and innovation at Northeastern University in Boston. "Women are more relationship-focused than men," she says. "Thus, they tend to use more democratic and participative leadership styles."Gender blender. If a power player dials it down, he can gain deeper trust, greater initiative and, perhaps most important, a climate that facilitates thinking outside the box. That's because men's command-and-control method usually causes staff and stakeholders to worry more about making mistakes than about growing as a business. But women, says Eddleston, "need to be careful not to spend too much time on relationship matters at the expense of business issues." All too often, women who rely on relationships to motivate are uncomfortable about imposing exacting performance standards. By clearing that hurdle, women can gain greater efficiencies.

Goals and risk-taking
Sex traits. "Women tend to value security to a greater degree than men do," says Debra Burrell, a certified Mars-Venus psychotherapist in New York. "They're more risk-averse and often wait for 'permission' before they venture into unknown territory. Women are conditioned to wait to receive, rather than to go out and take it." By contrast, men view business as a competition. Success flows from big hits, and "money is the primary yardstick," says marketer Cathy Ottaviano, who runs What She Thinks, an agency based in Providence, Rhode Island, that advises clients on targeting women. As a result, men prepare for bigger risks. "Men tend to sprint toward an imaginary finish line that they hope will net them a big reward," says Ottaviano. "They focus on 'winning' and cashing out."

Gender blender. Obviously, playing it safe can work both for and against a business owner. But women's tendency to avoid risk means they often lack the capital that could bring their business to scale. Wisely, men usually craft exit strategies early on and then embrace the risks to get there.
Leveraging those traits to buffer each other could yield the best of both worlds, as Thomas McClintock has learned. Based in Colorado Springs, Colorado, McClintock runs NSI Partners, a technology consultancy, with his wife and another partner. His wife initially did the bookkeeping, but realized that the business needed a CFO. "Things have been running more smoothly ever since," says McClintock, who's in charge of business development. "My role is to be more visionary and even optimistic. But she grounds me with a by-the-numbers assessment of what we can and can't afford."

Communication and seeking outside advice

Sex traits. "Women business owners are skilled at building relationships that are caring and based on really listening and responding," says Kathleen Burns Kingsbury at KBK Wealth Connection in Easton, Massachusetts, a coaching service that advises financial services pros about how to communicate effectively with clients about money issues. Women are better listeners. Men typically prefer to provide answers rather than ask questions. As a result, men often offer solutions without fully grasping the problem or understanding exactly what prospects and customers want. On the flip side, "Women are more reluctant to invest in consultants and outside help for their businesses than men are," says Kingsbury. "Men tend to see the value of investing in coaching, consulting and administrative help more readily."

Gender blender. Clearly, women need to banish their inner superwoman. They really can't do it all. They need to realize that you can make more money by investing in professional expertise that your business is lacking, whether it's marketing, financial strategy or information technology. Men likely would benefit from occasionally leaning back. They ought to enter meetings prepared to ask questions and learn.

Ultimately, "Men in business can learn from women that critical to the bottom line is how people are treated and that care is a power word and power action," says psychotherapist Birute Regine, author of "Iron Butterflies: Women Transforming Themselves and the World." "Women in business can learn from men that dreaming big is good, but everything doesn't have to be perfect to move forward with your dream."Remember: Being equal doesn't mean being the same.
"EddlestonKimberly, k.eddleston@neu.edu
Article on male vs female business owners - MSN Business on Main

Des motivations différentes ?

Les femmes semblent avoir des ambitions personnelles moindres mais un but spécifique : 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). En France, 58% des femmes ont comme motivation l'indépendance et 36,8% le goût d'entreprendre et le désir d'affronter de nouveaux défis[189]. 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)[190] : 47,2% des femmes entrepreneurs européennes déclarent avoir eu recours à l'entreprenariat afin d'être libre de contrôler leur emploi du temps[191].
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 famille[192].

L'entreprenariat serait aussi pour les femmes une façon de contourner le « plafond de verre » persistant dans les entreprises et les difficultés d'accéder à des hauts postes de responsabilité pour les femmes.

Un autre mode de management ?

[189] INSEE Enquête SINE 2006.
[190] Etude GEF « *L'Ambition au Féminin* », Février 2005.
[191] Divers témoignages, article *« Quand les femmes prennent le pouvoir »* Figaro magazine, juillet 2005
[192] Etude GEF « *L'Ambition au Féminin* », Février 2005.

Les femmes entrepreneurs, du fait de leurs spécificités, semblent être en mesure d'apporter des solutions différentes pour la gestion et l'organisation des entreprises[193].
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 responsabilités[194]. De nombreuses études mettent en avant ces spécificités de comportements managériaux. L'une d'elles montre que les femmes ont des discussions stratégiques plus constructives et des approches différentes des enjeux et qu'elles répondent plus vite et différemment aux signaux de danger[195].
Ce type de management se trouve aujourd'hui être un modèle de réussite de management moderne (modèle participatif).

[193] Rapport OCDE Istanbul, L'Entreprenariat féminin : questions et actions à mener, Juin 2004.
[194] Sophie Romet, Directrice générale de Dragon Rouge, article « Quand les femmes prennent le pouvoir » Figaro magazine, juillet 2005.
[195] « *Planning tomorrow's boardroom: making room for women* », inter Organization Network, mars 2009.

APPROCHE FEMININE ET GESTION FLEXIBLE DU TRAVAIL
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 co-fondatrice et présidente de la Fédération des femmes chefs 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.

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 bénéfices, mais la flexibilité leur permettra de préserver l'emploi. Il s'agit simplement d'attendre qu'une masse critique soit atteinte !

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

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 magasines 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 projets, 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 sapent 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 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 !

Quelques préconisations

Des dispositifs spécifiques, adaptés aux problèmes rencontrés par les femmes créateurs

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 aux entreprises, sous condition que les femmes bénéficient 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 femmes[196].

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 FGIF apporte depuis 1989 une caution aux femmes qui souhaitent contracter un prêt bancaire pour la réalisation de leur projet entrepreneurial. Les prêts garantis sont de montants allant de 5.000 à 27.000 euros, sur une durée de deux à sept ans, et le taux de couverture du FGIF est de 70 %. Ces prêts sont réservés à des projets de moins de cinq ans. [197] Les établissements bancaires s'abstiennent de demander des garanties personnelles sur les prêts consentis. Les organismes compétents sont la Délégation aux Droits des femmes, France Active Garantie et France Initiative.

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

[196] Paris Pionnière
[197] Charte « *Entreprendre au féminin* » section création d'activité, Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle.

initiatives sont trop rares et surtout mal connues des candidates potentielles. Il est nécessaire que les femmes se prennent en charge et osent proposer leur projet à des financements privés du type Femmes Business Angel (voir ci-avant), qui sont de plus en plus nombreux.

Promouvoir l'appartenance à des réseaux

Et particulièrement les réseaux d'offre entrepreneuriale : 27,7% des femmes entrepreneurs européennes considèrent que le manque de contacts est un obstacle à l'entreprenariat. 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 qui regroupe les associations des femmes des grandes écoles ; mais inciter également l'appartenance à des réseaux plus larges comme Femmes Débat et Société[198] et aux réseaux professionnels par activité ou sectoriels, sans différenciation du genre.

Soutenir les dispositifs d'accompagnement de garde des enfants – réfléchir à la parentalité.

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.
La nécessité de créer un climat propice à la création d'entreprise!

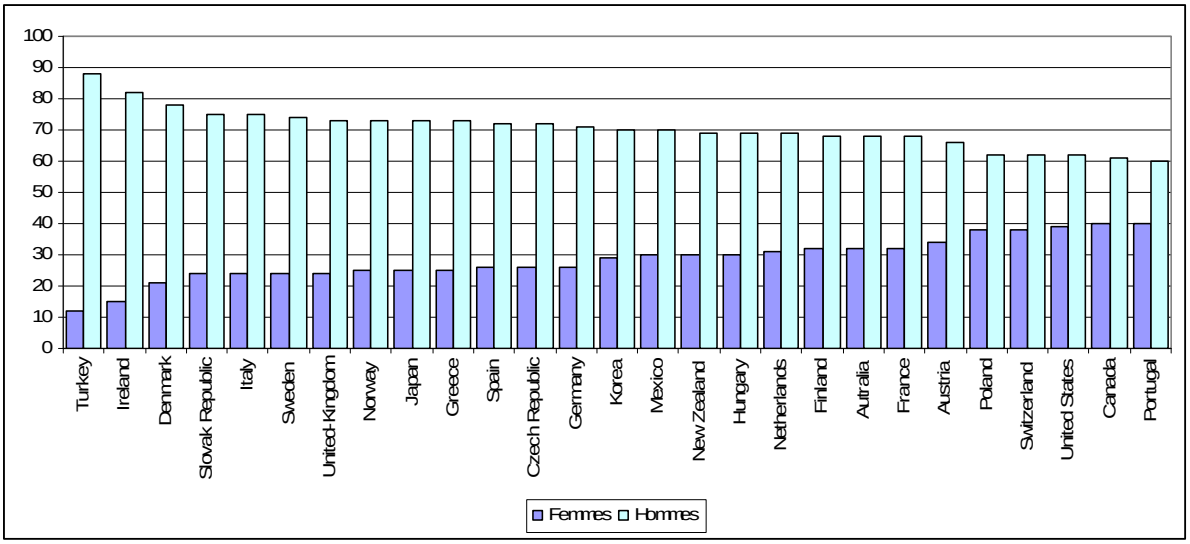
Au-delà de dispositifs spécifiques, indispensables, pour permettre aux femmes qui ont une vie de famille de ne pas avoir à faire de choix définitif entre leurs « vies » (en Europe, contrairement aux Etats-Unis, l'ensemble des acteurs cherchent à permettre une articulation entre vie de famille et carrière, 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
(ex : DREAM en Belgique, projet fédéral visant à enseigner aux jeunes l'esprit d'entreprise, en les mettant en contact avec des entrepreneurs. Dream Day organisé annuellement, plus de70professionnels qui ont fourni de plus amples informations concernant leurs choix d'études et de carrière. Et pour l'enseignement primaire, projet Cap'Ten.développé par ICHEC-PME, l'école de gestion PME:boîte à outils individuelles qui permet aux enfants de gérer leur projet (individuellement ou en groupes restreints) de manière indépendante.
Créer un climat propice à la prise de risque voila au bout du compte une action essentielle!…

[198] « Femmes, Débat et Société », Association Loi 1901 présidée par Sylvianne VILLAUDIERE.

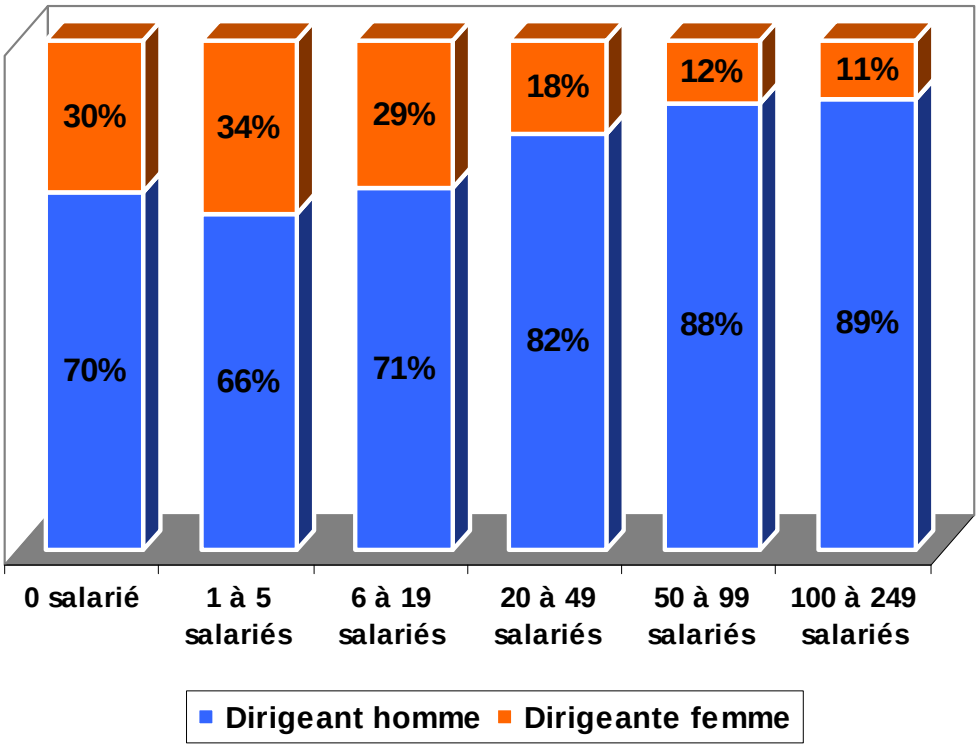
Quelques chiffres en France

– Femmes et hommes travaillant à leur compte, 2002



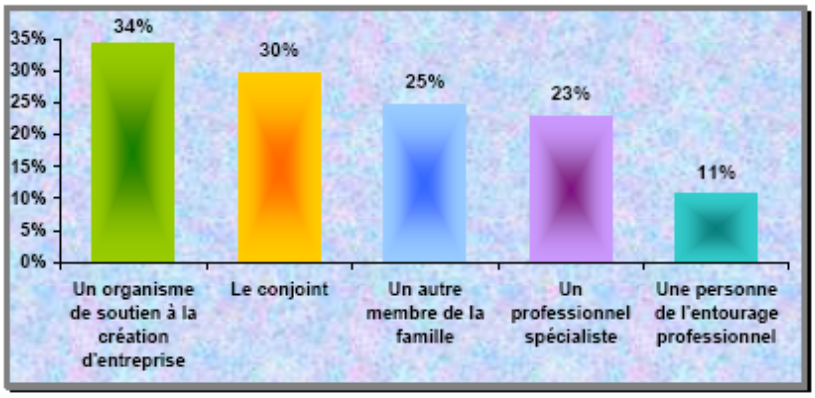
Source : OCDE

France : Hommes et femmes dirigeants d'entreprises, répartition selon la taille de l'entreprise (APCE 2007)



France : Appui au montage des projets de création d'entreprise par les femmes

Graphique n°6 : Appui au montage du projet



France : Répartition des créateurs selon leur diplôme et leur situation antérieure

en %

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

Champ : France métropolitaine et DOM.

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

– France : Création d'entreprises par secteur d'activité économique et par sexe du créateur

en %

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

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

Extracts from the survey FOSTERING GENDER EQUALITY: MEETING THE ENTREPRENEURSHIP AND MICROFINANCE CHALLENGE, June 2007, ***www.eversjung.de***

1. General National Context for Entrepreneurship (comparison several Members States*

Germany	Spain	France	UK	Hungary	Norway	Belgium	Slovakia
2.7 An underdeveloped entrepreneurial culture contrasts with well developed public support structures for enterprise development. Access to finance is very difficult The microfinance sector is not well	3.0 Business opportunities are good, many structures exist to help entrepreneurs and the quality of entrepreneurial education is improving. Self-employed people suffer from social discrimi	2.8 A difficult environment for entrepreneurship characterised by heavy state intervention and inflexible labour market regulations. There is no national strategy to support entrepreneurship and to foster	3.4 Good entrepreneurial opportunities are combined with extensive policy incentives for enterprise creation. The entrepreneurial culture and access to finance is better developed than elsewhere. Different	2.5 Starting a business is problematic because of all the administrative and taxation burdens. A national SME policy is in place, but does not seem to operate very efficiently. Entrepreneurial	2.9 One of the most entrepreneurial countries in Europe according to GEM. Entrepreneurial opportunities, enterprise culture and policy incentives for entrepreneurship score relatively high, whereas there is	3.1 Entrepreneurial activity is well supported through policies on national and regional/local level. Business registration has been modernised, bankruptcy regulation is well developed and thanks to public support, access to finance is good. However, an entrepreneurial culture is not fostered. In particular, self-employment	2,5 Very strong macro-economic performance in recent years has provided rapidly changing market opportunities to entrepreneurs. Yet, high social insurance costs and restricted labour market

developed.	nation as they do not have access to adequate social security coverage. Although access to microfinance is satisfactory, access to start-up finance remains a problem.	entrepreneurial education on a broad scale. As a result, the entrepreneurial culture is not well developed. Income support measures are in place and the access to finance is average.	governmental strategies treat entrepreneurship as a key pillar to regional development.	culture is underdeveloped and entrepreneurial education is still not widespread. Access to (bank) finance is very restricted, especially to micro-enterprises with long-term financing needs (>1 year),whereas microfinance has a long tradition.	still a way to go concerning entrepreneurial abilities, welfare bridges and access to finance.	out of unemployment /inactivity is rather low.	flexibility remain a burden to entrepreneurs. There is no entrepreneurial education in place. Risk avoidance is high. A small microfinance sector is in existence.

* Including :
-Entrepreneurial Opportunities
-Entrepreneurial abilities (Public support at national and local level)
-Gender equality in welfare bridge
-Enterprise Culture
-Welfare bridge
-Access to finance

2: Gender equality in society*

4.0 Norway Gender Equality in society is very high. Norway ranks number one in the UNDP HDR Gender Empowerment Measure in 2006. Gender equality is a central issue in national governmental policy and to a lesser degree on the local level. Gender specific measures correcting imbalances between genders can also target men. 3.8 UK Gender Equality ranks high on the UK political agenda. Policy measures are connected with quantified goals. Female empowerment in society is high, due to high educational attainment and above EU-average representation in senior positions (senior officials,managers, parliamentary seats). 3.8 Belgium Gender Equality is a permanent national policy objective, local activities are less developed. The gender gap in risk of poverty is lower than the EU-15 average. Female empowerment in society is

above average, especially political representation, thanks to strict quotas for electoral lists.
3.6 Spain
The National Plan for Equality places gender equality on the national government agenda. The Instituto de la Mujer (Women's Institute) was created to implement laws on gender equality. Women's Departments are the key in achieving the inclusion of gender mainstreaming in local policies. Gender gaps exist in educational attainment, which is lower for women than men.
3.3 Germany
Gender equality ranks relatively high on political agendas. Socio-economic risks (i.e. risk of poverty) are not equally distributed between genders. Single female parents especially face high risks of poverty. Gender empowerment is improving but still falls behind other European countries. Germany ranks eight on the UNDP HDR Gender Empowerment Measures in 2006.
3.1 Hungary
Gender equality in society is constitutionally anchored. Additionally, the central government intends to tackle gender inequality in different societal areas. Socio-economic risks are equally distributed with men being slightly more affected than women. Educational attainment of women is markedly better than that of men, especially in tertiary education.
Political representation of women is one of the lowest in Europe, leading to a relatively low ranking in UNDP HDR GEM (41st).
2.9 Slovakia
Practice on gender equality is limited despite of the strong heritage from communist times. There is no national strategy for women's entrepreneurship or employment and there are no specific budget lines for promoting gender equality. Socio-economic risks are shared on equal terms by men and women. Gender empowerment remains low, especially for political representation of women.
2.7 France
Gender Equality is on political agendas and gained more attention recently. Women are under-represented in leadership and decision making positions in government and legislative bodies, yet the latest elections have changed this slightly. The governmental "Charter for Equality between Men and Women" from 2005 initialised a total of 280 policy measures, but is the charter

*Including :
-Gender equality in participation in the labour market
-Social infrastructure for gender equality in labour market inclusion
-Gender equality in welfare bridge

3.Gender equality in entrepreneurship and self-employment*

3.5 Spain
The share of self-employed persons is very high. The gender gap in self-employment is low. There are no substantial gender differences in socio-demographic and economic profiles of entrepreneurs. Insufficient data makes it difficult to measure gaps in businesses' sizes. Female entrepreneurial activity is becoming more and more opportunity instead of necessity motivated. Female self-employment is quite accepted in society.
3.0 Hungary
Gender gaps in entrepreneurial activity are evident, but are only of an average size when compared to the other countries. The gender gap related to opportunity versus necessity start-ups is quite low. But start-ups by women are markedly smaller in terms of employees and turnover. Women are clearly over-represented in the group of sole-proprietorships in the service sector.
3.0 UK
There is a relatively high gender gap in self-employment in line with low proportion of female business owners and female executive directors. Gender equality in entrepreneurial culture has not been achieved since female role models are under-represented in the media and few are in visible executive positions in big businesses.
2.7 France

There is a relatively high gender gap in self-employment combined with a lower overall level of entrepreneurial activity. Women are overrepresented in the group of sole-proprietors. Media representation of female role models is low but the acceptance of entrepreneurship as
a viable professional option for women is improving.

2.7 Norway

There is a large gender gap in self-employment rates. One reason could be that parental leave for employees is better organised, keeping young women away from starting a business. Only 9 % of articles in newspapers dealing with entrepreneurs are about female entrepreneurs, leaving few role models and an underdeveloped entrepreneurial culture for women. There are few networks and associations for female entrepreneurs.

2.3 Slovakia

The gender gap in self-employment rates is well above the EU-average. Though data does not exist, it is assumed that a high proportion of businesses owned by women are sole proprietorships. Media representation of women's entrepreneurship and societal recognition and acceptance of women's self-employment is very limited.

2.3 Germany

The gender gap in self-employment is higher than in the other countries with an overall lower level of entrepreneurship. The relation of opportunity to necessity start-ups for women is the lowest in the study. There is a very high gap in business sizes. The overall underdeveloped entrepreneurial culture is distinctively male dominated. Female role models are underrepresented in the media. The acceptance of female entrepreneurship is only average.

1.8 Belgium

The gender gap in the share of self-employed is a comparatively moderate one. The relation between opportunity and necessity entrepreneurship is more unfavourable for women. The gender gap in entrepreneurial sizes and entrepreneurial earnings seems to be high.

*Including:
-Gender equality in self-employment
-Gender equality in entrepreneurial characteristics
-Gender equality in entrepreneurial culture

« 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 Etats-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 jeune enfant 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. »
© L'Observateur de l'OCDE, N°248, Mars 2005

« Reasons for the gender gap in entrepreneurship – from research" (extraits)

…Entrepreneurship as a phenomenon affected by cultural norms on how men and women are expected to think and behave.
Maxfield, 2005; Holmquist and Sundin, 2002; Lindberg, 2010):

• Perceived necessity of entrepreneurship more important for women than for men. Can imply that women to a larger extent will refrain from starting businesses unless perceived as necessary for survival (women's adjustment to family Sundin & Holmquist, 1989).

• Entrepreneurship as a masculine activity in masculine sectors. Nowadays, the entrepreneur is constructed in society as the savior of the modern economy. The role models presented in mass media are often tough, decisive, growth oriented billionaires, working within material- and technology-intensive sectors. Women, who already by education and employment are more likely to be found in

other sectors and expecting their businesses to be a stable source of modest income, may feel estranged to the concept and stereotypes of entreprenenurship (Lindgren, 2009, Lindgren & Packendorff, 2007).

• Less usage of venture capital. Based in a mutual reluctance of women and financiers to engage in venture capital negotiations. Many women as entrepreneurs do not fi t into the stereotype of the masculine entrepreneur expected by the venture capital providers, and they also expect to be seen as deviating – as women and also often as representatives of less interesting sectors of the economy (Orser & Foster, 1994, Carter & Rosa, 1998).

• Entrepreneurship as integrated with family life. Women as entrepreneurs are part of cultural norms emphasizing women as responsible for household matters. This means that it is hard not to see the possibilities of integrating family and business life as a main issue in entrepreneurship (Sundin & Holmquist, 1989, Lindgren, 2002).

• Smaller and more local social networks. The importance of social networks has since long been emphasized in entrepreneurship research. There are indications that women often have smaller networks consisting of closer relations, and that this may be problematic in an economy where large-scale networking is important for the possibilities of perceiving opportunities and collaborating with knowledgeable actors (Fenwick, 2003, Doyle & Young, 2001).

• Dependence on national culture. Entrepreneurship generally involves risk taking and uncertainty, and the view of these aspects differ between cultures. It has been suggested that it is easier for men to go against such cultural aspects than it is for women.

The gender and entrepreneurship gap in Estonia, Finland and Sweden, Quadruple Helix reports 2010. Monica Lindgren and Johann Packendorff, KTH – Royal Institute of Technology School of Industrial Engineering and ManagementStockholm, 2010, www.quadruplehelix.eu

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
OCDE: <http://www.oecd.org/statsportal>

World-Bank
http://www.ifc.org/gemrru.worldbank.org/external/psdgender Global Directory of Women's Business Associations.
The Global Gender Gap report 2007. Hausmann, R., Tyson, L. D. & Zahidi, S.,Geneva: World Economic Forum.

Global Entrepreneurship Monitor: <http://www.gemconsortium.org>
Allen E. I., Langowitz N., Minniti M., Babson College and London Business School
(2007). *Global Entrepreneurship Monitor. 2006 Report on Women and Entrepreneurship.*<http://www.gemconsortium.org/download/1180946433750/GEM_2006_Womens_Report_May_07.pdf> (04/06/2007).

Entrepreneurship Monitor. GEM 2006 summary results. pp. 31.
<http://www.gemconsortium.org/download/1184060906397/GEM_2006_Global_Results_Summary_V2.pdf>
(10/07/2007).

Europe

European Commission, DG Enterprise - Women entrepreneurs and Co-entrepreneurs:
http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/women-dgentr-activities.htm

European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities - Gender Equality:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html
(2006).*Indicators for monitoring the Employment Guidelines. 2006*
<http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/compendiumjuly2006_en.pdf>
(19/06/2007).

Eurostat: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

Fostering gender equality, European Report, december 2007, EVERS & JUNG, Stefanie Lahn - Dagmar Hayen - Michael Unterberg &EMN, Stefanie Lämmermann - Tamara Underwood - Philippe Guichandut

European Commission (2007), Equality between women and men 2007, Report from the Commission to the Council, The European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions, Brussels

The ADAPT Report on equality between women and men 2010, European Commission, Directorate-general for employment, social affairs and equal opportunités, 2009.
http://www.eurofound.europa.eu/areas/gender/internationalwomensday2010.htm

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), Rapports d'activité 2004, 2005, 2008.

Young Entrepreneurs, Women Entrepreneurs, Co-Entrepreneurs and Ethnic Minority Entrepreneurs in the European Union and Central and Eastern Europe, 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

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

OIT : 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

www.wwoe.org

Articles de référence :
-Maxfield, S. (2005) The entrepreneurship gender gap in global perspective. Briefing note22. Boston: Simmons School of Management, Center for Gender in Organizations.
-Allen, I. E., Elam, A., Langowitz, N. & Dean, M. (2008 et 2007) Global Entrepreneurship Monitor, Report on Women and Entrepreneurship, London.

Report on Women and Entrepreneurship. Wellesley, MA: Babson College.
-Lotti, F. (2009) Entrepreneurship: Is there a gender gap? (working paper) Rome: Bank of Italy.

Par pays :

Allemagne
BGA – www.gruenderinnenagentur.de
FOSTERING GENDER EQUALITY: MEETING THE ENTREPRENEURSHIP AND MICROFINANCE CHALLENGE,National Report Germany
Expertise by Evers & Jung, Stefanie Lahn, Dagmar Hayen, Michael Unterberg
June 2007, www.eversjung.de
The German magazine "Existenzielle" (http://www.existenzielle.de).

Bulgarie
ASME – www.asme.bg
Center for Women Entrepreneurship – http://www.cwe-bg.org/main.php

Estonie
EUWB – www.enel.ee
ERKAS – www.erkas.ee
The gender and entrepreneurship gap in Estonia, Finland and Sweden, Quadruple Helix reports 2010:5
Monica Lindgren and Johann Packendorff, KTH – Royal Institute of Technology School of Industrial Engineering and ManagementStockholm, 2010

Finlande
The gender and entrepreneurship gap in Estonia, Finland and Sweden, Quadruple Helix reports 2010:5 Monica Lindgren and Johann Packendorff, KTH – Royal Institute of Technology School of Industrial Engineering and ManagementStockholm, 2010

France
Entreprendre au féminin –
http://www.femmesegalite.gouv.fr/grands_dossiers/dossiers/entreprendre_au_feminin/acteurs_cles.htm
Rapport de Geneviève Bel, 2009, « Entrepreneuriat au féminin », Rapport et avis du Conseil économique, social et environnemental.

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

Pologne
Forum international des femmes – www.kobiety.pl

République tchèque
MAPM – www.mapm.cz
APM – www.apmcr.cz

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
Prowess (http://www.integra.sk; http://www.prowess.org.uk).

Slovénie
Spirit of Enterprise – www.podjetnost.org

Suède
Nutek – www.nutek.se
The gender and entrepreneurship gap in Estonia, Finland and Sweden, Quadruple Helix reports 2010:5 Monica Lindgren and Johann Packendorff, KTH – Royal Institute of Technology School of Industrial Engineering and ManagementStockholm, 2010

USA
http://www.women-21.gov/
http://www.sba.gov/advo/research/rrsb.pdf

ESSEC Business School
Avenue Bernard Hirsch
BP 50105
95021 Cergy-Pontoise Cedex
France

Tél. +33 (0)1 34 43 30 00
Fax +33 (0)1 34 43 30 01

www.essec.fr

ESSEC Executive Education
CNIT BP 230
92053 Paris-La Défense
France

Tél. +33 (0)1 46 92 49 00
Fax +33 (0)1 46 92 49 90

http://formation.essec.fr

ESSEC Business School
Singapore Campus
100 Victoria Street
National Library Building # 13-02
Singapore 188064

essecasia@essec.fr
Tél. +65 6884 9780
Fax +65 6884 9781

www.essec.edu

Informations

Hanane Rahmoune
+33 (0)1 34 43 33 58
rahmoune@essec.edu
www.essec.fr
research.center@essec.fr

ISSN 1291-9616

ESSEC
BUSINESS SCHOOL

À vos côtés, précisément.