

Femmes et entrepreneuriat

Eva Escandon

octobre 2020



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
LIBERTÉ - ÉGALITÉ - FRATERNITÉ



CONSEIL ÉCONOMIQUE
SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL



2020-24

NOR : CESL1100024X

mardi 27 octobre 2020

JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE FRANCAISE

Mandature 2015-2020 – Séance du mardi 27 octobre 2020

FEMMES ET ENTREPRENEURIAT

Étude du Conseil économique, social et environnemental présentée par

Eva Escandon

Au nom de la

Délégation
aux droits des femmes et à l'égalité

Question dont le Conseil économique, social et environnemental a été saisi par décision de son bureau en date du 26 novembre 2019 en application de l'article 3 de l'ordonnance no 58-1360 du 29 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au Conseil économique, social et environnemental. Le bureau a confié à la délégation aux droits des femmes et à l'égalité la préparation d'une étude intitulée : *Femmes et entrepreneuriat*. La délégation aux droits des femmes et à l'égalité, présidée par Mme Emelyn Weber, a désigné Mme Eva Escandon comme rapporteure.

ÉTUDE	7
Introduction	8
<i>Chapitre 1 Panorama de l'entrepreneuriat des femmes</i>	<i>10</i>
I - LA PLACE DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.....	10
A - Taux d'activité.....	10
B - Répartition par catégorie d'emploi	10
C - Répartition par secteur d'activité.....	11
D - Conditions d'emploi et rémunération.....	12
II - LES FEMMES DANS L'ENTREPRENEURIAT	13
A - Un dynamisme général de l'activité entrepreneuriale	13
B - La place des femmes dans la création d'entreprise.....	13
C - Les caractéristiques de l'entrepreneuriat des femmes : un modèle différent ?	14
1. Des entreprises plus petites	14
2. Des entreprises tout aussi performantes et durables	15
3. L'intention entrepreneuriale des femmes	16
4. Les profils des entrepreneures	17
5. La question de l'entrepreneuriat par nécessité	18
6. La répartition sectorielle	19
D - Des disparités territoriales.....	20
1. A l'échelle internationale	20
2. Dans les territoires ultramarins	20
3. Dans l'Hexagone	21
III - LES CHEFFES D'ENTREPRISE DANS DIFFÉRENTS SECTEURS D'ACTIVITÉ	22
A - Les femmes dans l'artisanat.....	22
B - Les femmes dans l'agriculture	23
C - Les femmes dans l'économie sociale et solidaire.....	24
D - Les femmes dans les startups de la "tech"	26
E - Les femmes dans les instances de gouvernance et de direction	27
F - Les femmes dans les professions libérales	28
<i>Chapitre 2 Une prise de conscience et des progrès</i>	<i>31</i>
I - L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES COMME ATOUT ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL.....	31
A - L'émergence du sujet de l'entrepreneuriat des femmes	31
1. Dans le monde académique	31
2. L'entrepreneuriat des femmes comme sujet politique	32

B - Les fondements d'une politique publique en faveur de l'entrepreneuriat des femmes.....	33
1. La diversité comme facteur de performance et atout économique	33
2. Des modes d'entrepreneuriat différents ?	34
3. L'entrepreneuriat comme opportunité pour les femmes	35
4. La nécessité d'une approche globale de réduction des inégalités	36
II - UNE PRISE DE CONSCIENCE DES POUVOIRS PUBLICS EN FRANCE.....	37
A - Le « plan de développement de l'entrepreneuriat féminin » de 2013	37
B - L'accord-cadre national.....	38
C - Les plans d'actions régionaux	38
D - L'action de Bpifrance	39
E - L'action en direction de l'enseignement supérieur	40
III - LA MOBILISATION DES ACTEURS ET DES ACTRICES DE LA SOCIÉTÉ CIVILE	41
A - L'essor des réseaux féminins d'accompagnement à l'entrepreneuriat.....	41
B - La mobilisation du tissu associatif.....	43
C - Les organisations professionnelles	44
<i>Chapitre 3 Des freins persistants</i>	46
I - L'IMPACT DES STÉRÉOTYPES DE GENRE : DES CONSTATS RÉCURRENTS	46
A - Les stéréotypes liés à l'orientation.....	46
1. L'impact de la ségrégation genrée des métiers	46
2. Un entrepreneuriat encore stéréotypé comme "masculin"	47
3. Un entrepreneuriat féminin invisible et insuffisamment valorisé	48
B - Les problématiques de confiance en soi et d'aversion au risque	49
1. La confiance en sa capacité d'entreprendre	49
2. Une plus grande aversion pour le risque	49
C - Les biais culturels relatifs à l'argent et à l'endettement.....	50
D - L'articulation des temps de vie	50
II - LES LIMITES DE L'ACTION PUBLIQUE	51
A - Un manque de données fiables.....	52
B - Un soutien centré sur la création, pas assez sur le développement et le repreneuriat.....	53
C - Un manque de continuité des politiques publiques	53
D - Un effet de levier insuffisant.....	54
E - Un risque de "saupoudrage" qui limite l'action de fond	55

III - UN ENVIRONNEMENT GLOBAL DE L'ENTREPRENEURIAT	
SUJET À DE NOMBREUX BIAIS	56
A - Le rôle de l'environnement familial.....	57
B - L'inégalité d'accès aux ressources et au capital.....	58
C - Les injonctions contradictoires sur la "manière d'être" en affaires	59
D - Un environnement financier encore très masculin	59
E - Une vision institutionnelle "genrée" de l'entrepreneuriat ?	61
IV - LES NOUVEAUX OBSTACLES LIÉS AU CONTEXTE	
ENVIRONNEMENTAL ET SANITAIRE	62
A - Les femmes entrepreneures face à la crise	62
B - Quelle réponse des pouvoirs publics ?	63
<i>Chapitre 4 Pistes de réflexion</i>	<i>64</i>
I - MIEUX MESURER L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES	
ET L'IMPACT DES MESURES DE SOUTIEN	64
A - Renforcer le suivi statistique de la part des femmes dans l'entrepreneuriat, à l'échelle nationale comme à l'échelle régionale	65
B - Objectiver les difficultés d'accès des entrepreneures au financement	65
II - POURSUIVRE ET ACCENTUER L'ACTION	
SUR LES REPRÉSENTATIONS ET L'ORIENTATION	66
A - Au niveau de l'enseignement primaire et secondaire.....	67
1. Promouvoir l'égalité de genre dans toutes ses dimensions	67
2. Déconstruire les stéréotypes de genre liés aux métiers	68
3. Promouvoir l'entrepreneuriat dans l'enseignement secondaire	69
B - Au niveau de l'enseignement supérieur	69
C - Mieux valoriser les rôles modèles d'entrepreneures	70
III - MIEUX ACCOMPAGNER ET PROTÉGER	
LES ENTREPRENEURES	72
A - L'accompagnement, condition de la réussite entrepreneuriale.....	72
1. Améliorer l'information sur l'accompagnement	72
2. Mieux prendre en compte la diversité des publics	73
3. Soutenir les réseaux d'accompagnement des femmes	73
4. Renforcer les actions en faveur de la reprise d'entreprise et du développement	74
B - Donner des droits et des protections aux entrepreneures	75
1. Améliorer l'articulation des temps de vie	75
2. Mieux protéger les entrepreneures	76
3. Répondre à la crise SARS-Covid-19	76

IV - ENGAGER UNE ACTION DE FOND SUR L'ENVIRONNEMENT ENTREPRENEURIAL	77
A - Créer un écosystème favorable aux entrepreneurs.....	77
1. Les acteurs financiers	78
2. Les autres acteurs et actrices (accompagnement, administration, écoles...)	78
B - Utiliser le levier du financement public et privé	79
1. Appliquer le principe d'éga-conditionnalité aux aides publiques	79
2. Utiliser le levier de la commande publique responsable	80
C - Assurer la continuité et les moyens de l'action publique	82
D - Renforcer l'égalité dans les instances dirigeantes des entreprises.....	82

ANNEXES	85
----------------	-----------

N°1 Composition de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité à la date du vote	86
N°2 Liste des personnalités reçues en audition et rencontrées en entretien privé ..	88
N°3 Bibliographie	91
N°4 Table des sigles	95

Étude

Présentée au nom de la Délégation aux droits des femmes et
à l'égalité

FEMMES ET ENTREPRENEURIAT

Eva Escandon

Introduction

En 2019, les créations d'entreprises ont atteint un nouveau record : 815 300 entreprises ont été créées en France, soit 18 % de plus qu'en 2018. L'entrepreneuriat jouit d'une image de plus en plus positive. Il est associé à une image d'indépendance et de liberté à laquelle notre société est de plus en plus attachée ainsi qu'à la promesse de donner corps aux idéaux d'égalité des chances, quel que soit son capital social, culturel et économique de départ.

L'entrepreneuriat n'est cependant épargné ni par les inégalités, ni par les stéréotypes, ni par les problématiques de sexisme qui traversent notre société. Les femmes y sont particulièrement sous-représentées : elles représentent 48% de la population active, mais seulement 30% des cheffes d'entreprise et 5% des levées de fond. Elles sont encore et toujours très présentes dans les secteurs perçus comme « féminins » notamment l'aide à la personne, et demeurent très minoritaires dans les secteurs numériques, technologiques et à dominante technique. Enfin, la figure de l'entrepreneur reste encore trop souvent conjuguée au masculin et celle de l'entrepreneure, trop peu visible¹.

Il y a plus de dix ans, ces mêmes constats avaient conduit le Conseil économique, social et environnemental (CESE) et sa délégation aux droits des femmes et à l'égalité, à élaborer une étude sur l'entrepreneuriat des femmes². Celle-ci a manifestement contribué à la reconnaissance de cet entrepreneuriat comme un objet de politique publique à part entière. En 2013, un premier plan interministériel a été lancé sur cette question. Aux côtés de l'État, plusieurs collectivités territoriales, agences publiques, organismes professionnels, associations ou encore établissements financiers, se sont mobilisés.

Malgré toutes ces initiatives, force est de constater que les chiffres stagnent et que l'objectif fixé en 2013 – 40% de femmes parmi les créations d'entreprise – est loin d'être atteint. Cette stagnation interroge sur les racines profondes du problème comme sur l'efficacité des actions, pourtant extrêmement nombreuses, menées depuis plus d'une décennie. Plusieurs études suggèrent que ce déséquilibre ne s'explique ni par un manque de motivation, ni par un manque de réussite de la part des femmes. Dès lors, quelle est la nature des blocages à lever ?

C'est à cette question que le CESE souhaite consacrer la présente étude, alors qu'un nouveau projet de loi sur « l'émancipation économique » des femmes a été annoncé à l'issue du G7 de Biarritz de 2019 et que la crise de la Covid-19 met en péril le tissu d'entrepreneures existant.

Les entretiens et auditions que nous avons menés nous ont tout d'abord confirmé l'importance du sujet tant pour les femmes elles-mêmes que pour l'économie et la société tout entière. Accroître la participation des femmes à la création d'entreprise

¹ Henri de Lestapis, Créatrices d'entreprise: un vrai parcours du combattant, Le Figaro, 3 octobre 2019 : d'après le baromètre Veuve Clicquot 2019, seules 12% des femmes sont en mesure de citer un nom de cheffe d'entreprise

² CESE, étude sur « L'entrepreneuriat au féminin », rapporteure : Geneviève Bel, 2009

est un réel enjeu d'autonomisation, d'« empouvoirement » et d'égalité. Les inégalités d'accès à l'entrepreneuriat contribuent aux inégalités de revenu et de patrimoine entre les femmes et les hommes, tout en privant le pays d'une part de son potentiel de développement et de créativité. L'empreinte croissante des entreprises du numérique sur nos modes de vies, alors qu'elles sont en grande majorité créées et dirigées par des hommes, met également en lumière l'importance cruciale d'une plus grande participation des femmes à l'entrepreneuriat. De même, l'égal accès des femmes aux postes à responsabilités et aux lieux de pouvoirs économiques, est une condition essentielle pour une société plus égalitaire ainsi qu'un enjeu de démocratie³.

Ces auditions nous ont ensuite éclairées sur la diversité des profils et des situations rencontrées par les entrepreneures. La définition générique de l'entrepreneuriat (avoir fondé, repris ou accepté en héritage une entreprise, en assumer les risques et responsabilités financières et participer à sa gestion quotidienne⁴) recouvre des réalités très différentes : administratrice d'une grande entreprise, dirigeante de PME ou TPE, artisane, agricultrice, fondatrice de start-up, créatrice d'une microentreprise d'aide à la personne ou encore profession libérale... Notre analyse doit embrasser cette diversité, même si certains cas de figure ne seront pas traités dans cette étude, en particulier les formes de travail indépendant liées aux plateformes, dont la nature entre entrepreneuriat et « salariat de fait » prête à débat⁵.

Enfin, ces témoignages nous ont appris combien les freins auxquels les entrepreneures sont confrontées restent puissants, en dépit de l'évolution du discours public et des actions menées par de nombreuses institutions : stéréotypes de genre liés à l'orientation, influence de l'environnement familial, stéréotypes et valeurs portées par l'environnement entrepreneurial, problématiques de confiance en soi, d'articulation des temps de vie...

Ces obstacles ne sont pas spécifiques à l'entrepreneuriat. Ils sont liés à des représentations qui affectent l'ensemble de notre société. Leur ampleur et leur persistance interrogent sur l'efficacité des actions menées jusqu'à présent. Une approche globale et plus ambitieuse est indispensable : il ne doit plus s'agir d'actions ponctuelles ou uniquement à destination des femmes. C'est l'ensemble de l'écosystème entrepreneurial qui doit faire l'objet d'un travail de fond.

Nous avons la conviction que cette évolution sera bénéfique à l'ensemble de la société et de ses membres, quel que soit leur genre.

³ Nous le soulignons déjà dans notre étude sur « Les forces vives au féminin » (rapporteuse : Mme Claire Guichet), octobre 2015

⁴ Définition in LAVOIE Dina, Les entrepreneures : pour une économie canadienne renouvelée, Conseil Consultatif canadien sur la situation de la femme, Ottawa, 1988, page 3

⁵ Voir en particulier l'arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316) - Cour de cassation - Chambre sociale

Chapitre 1 Panorama de l'entrepreneuriat des femmes

Les dynamiques que l'on observe au sein de l'activité entrepreneuriale sont liées à celles que l'on observe dans l'ensemble de l'économie. C'est pourquoi ce chapitre s'ouvre sur un bref rappel de la situation générale des femmes dans l'économie française (I), avant de broser les principales caractéristiques de l'entrepreneuriat des femmes en France (II) et de détailler la situation des femmes dans certains secteurs d'activité ou formes d'entrepreneuriats spécifiques (III).

I - LA PLACE DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Sur le marché du travail comme dans l'entrepreneuriat, la participation des femmes à l'économie est longtemps restée invisible. Leur situation a certes évolué mais des déséquilibres existent toujours (notamment au niveau des rémunérations perçues et des secteurs d'activité), que l'on retrouve également dans l'entrepreneuriat, comme nous le verrons plus loin.

A - Taux d'activité

Le taux d'activité des femmes entre 15 et 64 ans atteint 68,2% en 2018 et reste encore inférieur à celui des hommes qui s'élève lui, à 75,6%. Ce taux n'a que légèrement progressé (2.8 points) depuis 2010 mais sur une plus longue période, la progression est très nette, l'écart passant de 30.9 points en 1975 à moins de 8 points en 2018⁶.

B - Répartition par catégorie d'emploi

La répartition par catégorie d'emploi n'est toujours pas homogène entre femmes et hommes. La proportion de femmes actives occupant des postes d'employée ou ouvrière non qualifiée est beaucoup plus importante que celle des hommes (25,9% contre 15%). Le rapport est inverse concernant les postes de cadre (15,7% contre 20,8%).⁷

Concernant les postes de cadre, les femmes ont cependant davantage profité que les hommes de l'essor de l'emploi de cadre (qui est passé de 7,9% en 1982 à 17,7% en 2015 de la population en emploi). Entre 1995 et 2015, leur part dans l'emploi des cadres est passé d'un peu plus de 30% à 41,6%. L'effet de rattrapage est encore plus visible pour les jeunes générations : depuis 2013, la part des jeunes femmes

⁶ Insee, Tableaux de l'économie française, édition 2020

⁷ Ibid.

occupant une position de cadre trois ans après leur entrée sur le marché du travail est quasi équivalente à celle des jeunes hommes⁸.

C - Répartition par secteur d'activité

La répartition des femmes et des hommes par secteur d'activité laisse encore apparaître une spécialisation genrée très claire dont les prémices s'observent toujours très tôt dans le parcours scolaire⁹. Au stade des études supérieures, les femmes sont minoritaires dans les cursus scientifiques et techniques. Elles représentent 42 % des personnes inscrites dans les classes préparatoires aux grandes écoles (29 % dans les classes scientifiques), 40 % dans les préparations aux diplômes universitaires technologiques (à peine 20 % dans les domaines de la production ou de l'informatique), 50% dans les écoles de commerce et encore seulement 27% dans les écoles d'ingénieur.¹⁰

En phase de vie active, les femmes sont très peu présentes dans des secteurs tels que le bâtiment (moins de 2% des femmes contre 11% des hommes) et l'industrie (8,1% des femmes contre 19,3% des hommes). A l'inverse, elles sont très présentes dans les secteurs de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale (44,8% des femmes contre 18,5% des hommes)¹¹.

La ségrégation professionnelle des femmes demeure forte puisque la moitié d'entre elles se concentre dans 12 familles professionnelles sur 87, en particulier les métiers de service à la personne, l'enseignement, les personnels d'entretien, les professions paramédicales.

L'Insee note que « cette concentration sectorielle a peu évolué au cours du temps », même si « *une très légère homogénéisation de la répartition des femmes et des hommes dans les différents métiers est à noter* » depuis les années 1990¹².

⁸ Insee, Femmes et hommes, l'égalité en question, édition 2017

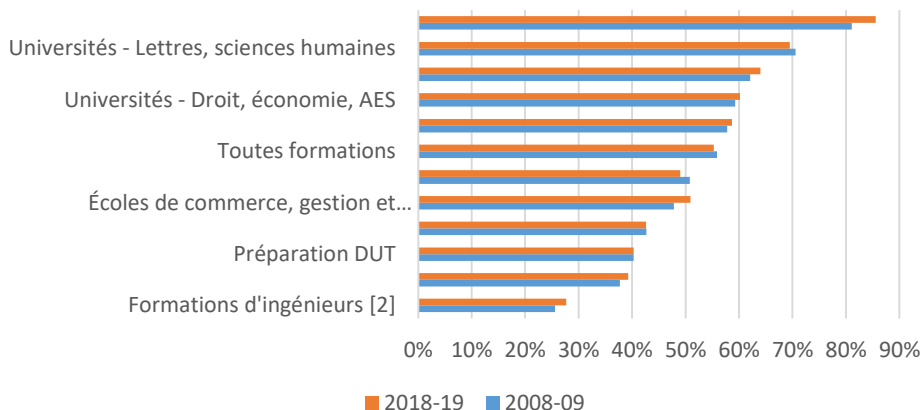
⁹ Voir notamment l'avis du CESE sur « L'orientation des jeunes », rapporteure : Laure Delair, rapporteur : Albert Ritzenthaler, 2018

¹⁰ Insee, 2017, op. cit.

¹¹ Insee, 2017, op. cit.

¹² Ibid.

Part des femmes dans les principales formations d'enseignement supérieur en 2018-19 (en %)



D - Conditions d'emploi et rémunération

Les conditions d'entrée des jeunes femmes sur le marché du travail sont encore aujourd'hui, moins favorables que celles des hommes¹³. Quatre ans après leur sortie de formation initiale, 37% des femmes occupent un emploi temporaire (contre 32% des hommes), 24% sont à temps partiel (contre 11%), 15% sont en situation de sous-emploi (contre 8%).

En ce qui concerne leurs conditions de rémunération, les écarts persistent. Selon les derniers chiffres disponibles, leurs salaires nets médians sont inférieurs de 9% à ceux de leurs homologues masculins, de 14% pour les diplômées du supérieur long.

Le revenu salarial annuel moyen des femmes est inférieur d'environ 24% à celui des hommes¹⁴. En équivalent temps-plein, il est inférieur de 18,5%¹⁵. D'après le ministère du travail, à temps de travail et métier équivalents, l'écart s'élève à 12,8%¹⁶.

¹³ Une photographie du marché du travail en 2018, Insee Première n°1740, mars 2019

¹⁴ Insee, 2017, op. cit.

¹⁵ <https://www.inegalites.fr/Les-inegalites-de-salaires-entre-les-femmes-et-les-hommes-etat-des-lieux>

¹⁶ Ibid.

II - LES FEMMES DANS L'ENTREPRENEURIAT

A - Un dynamisme général de l'activité entrepreneuriale

Le nombre de créations d'entreprises est en augmentation constante depuis 2002, à l'exception d'une phase de stabilité entre 2010 et 2015. Il atteint en 2018 près de 700 000 unités, contre environ 550 000 en 2015.

La création d'entreprise connaît un véritable engouement : près de la moitié des Françaises et des Français de plus de 18 ans estime que le choix de carrière le plus intéressant est celui de chef d'entreprise. Près d'un tiers d'entre eux est ou a été dans une démarche entrepreneuriale¹⁷.

Les jeunes sont particulièrement concernés par cette dynamique : le nombre de créations d'entreprises par les personnes de moins de 30 ans a plus que triplé entre 2006 et 2015.

B - La place des femmes dans la création d'entreprise

Les données sur la place des femmes dans la création d'entreprise restent incomplètes, comme notre étude de 2009 en faisait déjà le constat. Ces données sont aisément disponibles et régulièrement mises à jour en ce qui concerne les entreprises individuelles. Elles sont beaucoup plus difficiles à obtenir pour les sociétés (voir chapitre III, partie 2).

S'agissant des entreprises individuelles, les femmes représentent 40% des créations en 2019¹⁸. Cette proportion est stable depuis 2015, après trois décennies d'augmentation progressive (29 % en 1987 et 33 % en 2000).

S'agissant de l'ensemble des entreprises, les dernières données globales disponibles (à partir de la génération 2014) font état d'une proportion de l'ordre de 30%, qui n'a pas augmenté depuis la fin des années 2000¹⁹.

D'autres indicateurs confirment un déséquilibre important en défaveur des femmes : les hommes sont beaucoup plus nombreux à s'inscrire dans une démarche entrepreneuriale (37% contre 23% des femmes en 2018) et la part des femmes à la tête des entreprises ne dépasse toujours pas les 30% (27,2% en 2019)²⁰.

¹⁷ C'est-à-dire ont l'intention de créer une entreprise, portent un projet de création, sont à la tête d'une entreprise ou l'ont été par le passé. Chiffres de l'indice entrepreneurial de Bpifrance 2018 (auparavant France entrepreneur)

¹⁸ Les créations d'entreprises en 2019, Insee Première n°1790, janvier 2020

¹⁹ Les créateurs d'entreprises en 2014 : moins de chômeurs et des projets plus modestes qu'en 2010, Insee Première n°1600, juin 2016

²⁰ Indice entrepreneurial de Bpifrance 2018

Toutes ces enquêtes conduisent donc à des conclusions convergentes :

- les inégalités entre femmes et hommes dans l'entrepreneuriat et à la direction des entreprises restent fortes ;
- après une phase d'accélération de l'entrepreneuriat des femmes au cours des années 2000, les chiffres portant sur les années 2010 ne font pas apparaître de dynamique de rattrapage. Les derniers chiffres disponibles font état d'une proportion de l'ordre de 30% d'entrepreneures, chiffre que citait déjà la précédente étude de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité de 2009.

C - Les caractéristiques de l'entrepreneuriat des femmes : un modèle différent ?

La recherche académique a mis en évidence des spécificités de l'entrepreneuriat des femmes, en termes de forme et de taille d'entreprise, de motivations, de secteurs ou de profils. L'étude de ces spécificités se heurte à une double difficulté méthodologique. Le premier risque tient dans l'analyse de ces spécificités au travers de stéréotypes genrés (par exemple, présenter la plus petite taille des entreprises créées par des femmes comme un « manque d'ambition »). L'autre risque est d'essentialiser ces spécificités qui ne sont que des moyennes statistiques, quitte à enfermer les femmes dans une manière d'entreprendre (raison pour laquelle nous n'employons pas l'expression « entrepreneuriat féminin »).

1. Des entreprises plus petites

Notre étude de 2009 notait que *« les entreprises que dirigent les femmes sont en moyenne significativement plus petites que celles ayant des hommes à leur tête »*. Les données plus récentes confirment cette tendance : selon l'enquête SINE de l'Insee (2014), les femmes représentaient près de 38% des créatrices d'entreprises individuelles, contre 22% seulement des créations de société²¹. Leur part diminue à raison du nombre de personnes salariées au sein de l'entreprise créée : de 25% des entreprises dont l'effectif salarié est compris entre 1 et 2, à 18% pour les entreprises dont l'effectif est de 10 ou plus.

Comme l'Insee le note, *« la part des femmes parmi les indépendants et dirigeants salariés diminue avec la taille de l'entreprise »*. C'est à la tête des entreprises de grande taille que la surreprésentation masculine est la plus visible : seules 10 femmes occupaient en 2019 des postes de direction générale, de présidence de directoire ou de PDG au sein du SBF 120²². Actuellement, elles sont encore moins nombreuses à un tel poste au sein des entreprises du CAC 40.

²¹ Insee, juin 2016, op. cit.

²² HCEFH, 2019, op. cit.

Cette inégalité se vérifie également sur le plan financier : le chiffre d'affaires moyen réalisé par des entreprises commerciales dirigées par des femmes était de 8,1 millions d'euros contre 15,7 millions pour les hommes en 2017²³.

Diverses études montrent également que le montant de capital initial mobilisé par les femmes entrepreneures est moindre que celui des hommes²⁴, ce qui peut notamment s'expliquer par le choix du secteur d'activité et de projets plus modestes qui demandent moins de capital initial, mais aussi par une sous-estimation de leurs besoins de financement (sujet abordé dans le chapitre III, partie 1). De manière générale, les femmes tendent à privilégier des modèles de développement plus réduits et à recruter moins de salariés et salariées²⁵. Ces caractéristiques initiales ne signifient pas que les entreprises créées par des femmes ne se développent pas et connaissent moins de réussite que celles créées par des hommes.

2. Des entreprises tout aussi performantes et durables

S'agissant du taux de survie des sociétés, une étude fouillée, bien qu'ancienne²⁶, du centre d'analyse stratégique (CAS), montrait que les entreprises fondées par des femmes réussissent aussi bien que celles de leurs homologues masculins. Une fois les biais statistiques liés à la taille de l'entreprise ou au montant de financement initial neutralisés, l'écart varie en fonction du secteur d'activité, tantôt en faveur des hommes, tantôt en faveur des femmes²⁷. Cette étude montrait également que d'autres facteurs avaient un impact plus significatif sur la survie de l'entreprise, comme le niveau de diplôme de la personne ayant créé l'entreprise.

Pour ce qui concerne la performance financière des entreprises, plusieurs études ont montré que celles créées et/ou dirigées par des femmes, présentaient de meilleurs résultats que la moyenne. En 2015, une étude menée sur plus de 32 000 PME françaises de croissance, montrait une « surperformance » de celles dirigées par des femmes, comparées par secteur et par classe de chiffre d'affaires²⁸. Quant aux entreprises innovantes, une étude menée en 2018 a montré que la performance mesurée en termes de chiffre d'affaires des startups fondées par des femmes était supérieure à celle des startups fondées par les hommes (10% de chiffre d'affaires en plus à 5 ans)²⁹. Ces études s'ajoutent aux nombreuses autres corrélant les résultats des entreprises avec le taux de féminisation de leur encadrement³⁰.

²³ Infogreffe, 2019, op. cit.

²⁴ Stéphanie Chasserio, Philippe Pailot, Corinne Poroli, L'Entrepreneuriat est-il genré ? Regards croisés sur l'économie, 2016/2 (n° 19)

²⁵ APCE, La création d'entreprises au féminin, quelles spécificités ? 2015

²⁶ Claire Bernard Caroline Le Moign Jean-Paul Nicolaï, L'entrepreneuriat féminin Document d'étape, Centre d'analyse stratégique, N°2013-06, avril 2013

²⁷ Par exemple dans le secteur du transport-entreposage (CAE, 2013, op. cit.)

²⁸ Women Equity Index 2015, <https://www.women-equity.org/index/details/id/751>

²⁹ Katie Abouzahr, Frances Brooks Taplett, Matt Krentz, John Harthorne, Why Women-Owned Startups Are a Better Bet, juin 2018

³⁰ Aulde Courtois, Jeanne Dubarry de Lassalle, Agir pour la parité, performance à la clef, note de l'Institut Montaigne, juillet 2019

3. L'intention entrepreneuriale des femmes

L'analyse des motivations de l'entrepreneuriat s'effectue à plusieurs niveaux : le vivier (à savoir l'ensemble des personnes ayant envisagé – à un moment ou à un autre – de créer une entreprise), les personnes ayant l'intention de créer une entreprise et, enfin, les personnes ayant concrétisé leur projet entrepreneurial.

L'indice entrepreneurial de Bpifrance 2018 met en évidence un vivier entrepreneurial féminin quasiment équivalent à celui des hommes. 82% des femmes de la population active ont envisagé à un moment ou à un autre l'entrepreneuriat parmi leurs choix possibles d'orientation professionnelle, contre 86% des hommes³¹. L'explication du "vivier disponible" est donc insuffisante pour expliquer l'écart final obtenu au stade de la concrétisation entre femmes et hommes.

L'écart entre femmes et hommes se forme au stade de l'intention entrepreneuriale. Toujours selon l'indice entrepreneurial 2018, 17% des femmes déclarent avoir l'intention de créer ou de reprendre une entreprise, contre 21% des hommes³². L'écart se creuse au stade de la concrétisation : la part des cheffes d'entreprise (9 %) et ex-cheffes d'entreprise (8 %) dans la population active féminine est bien moindre que celle des hommes (respectivement 15 % et 19 %).

3.1. Les motivations des entrepreneures

Les motivations des femmes ne sont globalement pas différentes de celles des hommes. D'après l'indice entrepreneurial de BPI France (2018), les deux motivations les plus souvent citées tous genres confondus, sont d'une part, le fait d'être son propre patron ou sa propre patronne et d'autre part, de réaliser un rêve.

Des traits distinctifs sont néanmoins perceptibles. Comme plusieurs auditions l'ont souligné, et comme le corroborent certaines enquêtes³³, les entrepreneures sont plus sensibles au sens de la démarche entrepreneuriale, à son adéquation avec leurs valeurs et convictions, et à son impact sociétal³⁴. Des études ont également mis en exergue le souhait de trouver une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ou encore la volonté de contourner le plafond de verre, pour les plus diplômées³⁵. Enfin, les femmes se situent davantage dans l'objectif de créer leur propre emploi pour assurer leur autonomie.

³¹ BPI France, 2018, op. cit.

³² Ibid., soit peu ou prou les mêmes chiffres que APCE 2015

³³ Baromètre Veuve Cliquot sur l'entrepreneuriat féminin, 2019

³⁴ 2ème édition de l'Observatoire BNP Paribas de l'Entrepreneuriat au Féminin, 2019

³⁵ Chasserio, Pailot, Poroli, 2016, op. cit.

4. Les profils des entrepreneures

Le profil-type de l'entrepreneure n'a pas évolué depuis notre précédente étude de 2009. Elles sont légèrement plus jeunes que les hommes en moyenne et leur proportion croît dans les tranches d'âge plus jeunes³⁶.

Ces données moyennes masquent de grandes disparités et diversités de parcours. Une part d'entre elles se lance dans un parcours entrepreneurial à la suite de leurs études supérieures. Plusieurs dispositifs ont été mis en place pour faciliter ces parcours, à l'image des incubateurs en école de commerce ou du statut d'étudiant-entrepreneur (évoqué au chapitre suivant), mais la part des femmes y demeure encore minoritaire.

D'autres entrepreneures se situent dans une perspective de reconversion, après un premier parcours professionnel. Ce type de démarche a notamment été évoqué par Mmes Catherine Elie et Christel Teyssède, relevant qu'une part croissante des nouveaux artisans, hommes et femmes, provenait d'une reconversion à mi-parcours, parfois en rupture complète avec leur précédente activité³⁷.

L'entrepreneuriat constitue également un moyen, pour des femmes ayant une expérience professionnelle confirmée, de rebondir à la suite de difficultés de progression. Au cours de son audition, Mme Elise Moison, déléguée générale de l'association "Force Femmes", a notamment évoqué le cas des femmes de plus de 45 ans confrontées à des accidents de parcours professionnel ou personnel. L'âge et le genre restent les deux discriminations les plus fortes lorsque l'on recherche un emploi salarié. L'entrepreneuriat peut dans ce cas, représenter la solution pour créer son propre emploi³⁸.

Mme Emmanuelle Gagliardi, au cours de son audition³⁹, a évoqué le cas des femmes très diplômées, cadres dans une grande organisation et confrontées au plafond de verre ou à des phénomènes de sexisme et de harcèlement au travail. Pour ces dernières, la création d'entreprise est perçue comme un vecteur de changement de statut, l'opportunité de mieux valoriser leurs compétences acquises et de contourner, là encore, les discriminations dont elles sont victimes dans le cadre du salariat.

Les personnes en chômage ou en inactivité, tous genres confondus, sont nombreuses à se tourner vers l'entrepreneuriat⁴⁰. Leur part est encore plus importante chez les femmes. Selon l'enquête de l'APCE⁴¹, 32% des créatrices

³⁶ 44,6 ans contre 46,2 ans pour les hommes, Insee, Indépendants et dirigeants salariés d'entreprise : un tiers de femmes, Insee première n°1563, juillet 2015

³⁷ Audition de Mmes Catherine Elie, Directrice des études de l'Institut supérieur des métiers, et Christel Teyssède, Membre du groupe de l'artisanat au CESE, dirigeante d'une entreprise primeur dans le Lot, présidente de l'organisation professionnelle « Saveurs Commerce », du 6 novembre 2019

³⁸ Audition de Mme Elise Moison, déléguée générale de Force Femmes, du 5 février 2020

³⁹ Audition de Mme Emmanuelle Gagliardi, spécialiste et autrice d'ouvrages sur les réseaux féminins, du 18 mars 2020

⁴⁰ 27% des créations étudiées dans l'enquête SINE 2014 de l'Insee étaient initiées par des personnes en chômage.

⁴¹ APCE, 2014, op. cit.

d'entreprises étaient demandeuses d'emploi et 14% d'entre elles étaient sans activité professionnelle avant la création d'entreprises contre 7% des créateurs hommes.

5. La question de l'entrepreneuriat par nécessité

Les chiffres précités soulèvent aussi la question de l'entrepreneuriat par nécessité. Selon les enquêtes disponibles, cette forme d'entrepreneuriat est une réalité néanmoins minoritaire, dans des proportions variables en fonction des études.

D'après le rapport 2018 du *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM), tous genres confondus, la proportion d'entrepreneuriat par nécessité tend à baisser avec le niveau de développement du pays. Elle s'élève en moyenne à 35% dans les pays à bas revenu et à 18% dans les économies à haut revenu⁴².

En France, la part d'entrepreneurs et entrepreneures par nécessité s'établirait à 23,9% pour les femmes, contre 16,6% au Royaume-Uni, 9,7% aux Pays-Bas, 7,7% aux États-Unis (respectivement 21,1%, 11,1%, 8,6% et 8,5% pour les hommes)⁴³. La dynamique entrepreneuriale observée en Amérique du Nord ou en Europe du Nord, allie ainsi un taux élevé d'entrepreneurs et d'entrepreneures motivées par des opportunités d'amélioration de leur situation (en termes de revenu ou d'indépendance), et de faibles taux d'entrepreneuriat par nécessité⁴⁴.

Selon l'indice entrepreneurial de Bpifrance 2018, la motivation majoritaire des personnes en situation de chômage s'engageant dans un projet entrepreneurial n'est pas de sortir du chômage, celui-ci apparaissant plutôt comme l'opportunité de mettre en place ce projet. Néanmoins, il demeure 13% des "intentionnistes" chômeurs et chômeuses qui déclarent se tourner vers l'entrepreneuriat comme solution par défaut pour retrouver un emploi. Cette proportion est plus élevée chez les demandeurs et demandeuses d'emploi non indemnisés (20%) que chez celles et ceux qui le sont (10%).

5.1. Les inégalités d'accès à l'entrepreneuriat

Plusieurs études et statistiques montrent que les inégalités sociales influent sur l'accès à l'entrepreneuriat et le succès entrepreneurial. Notre étude de 2009 avait déjà relevé qu'une « *forme de reproduction sociale semble caractériser les entrepreneurs, qu'ils soient hommes ou femmes* ».

Une étude de l'Insee de 2013 avait déjà montré que le niveau de diplôme de la personne créant l'entreprise influençait positivement la pérennité de celle-ci. Elle avait également souligné que les personnes initialement en situation de chômage cessaient en moyenne plus rapidement leur activité. Cette étude avait par ailleurs démontré l'efficacité de l'aide à la création ou à la reprise d'une entreprise (Acre), destinée aux personnes demandeuses d'emploi : les entreprises aidées rejoignaient ainsi la moyenne globale en termes de pérennité⁴⁵.

⁴² Rapport *Global Entrepreneurship Monitor* 2019, p.23

⁴³ Ibid. p. 120 et 121

⁴⁴ Ibid. p. 24

⁴⁵ Créations et créateurs d'entreprises - Enquête de 2009 : la génération 2006 trois ans après, Insee Résultats n°51, avril 2013

Plus récemment, le rapport d'analyse de l'indice entrepreneurial 2018 montre que les habitants et habitantes des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), *«ont une culture entrepreneuriale moins importante avec des antécédents entrepreneuriaux moins fréquents et surtout une dynamique entrepreneuriale moins importante»*. Ils s'engagent proportionnellement moins dans une démarche entrepreneuriale (14% contre 31% pour les personnes hors QPV). Les inégalités femmes-hommes s'y retrouvent de façon plus marquée : les femmes sont ainsi deux fois moins nombreuses à être dans une démarche entrepreneuriale (9% contre 18%). L'écart d'expérience entrepreneuriale (avoir aidé un proche à créer son activité, suivi une formation, dirigé une association) entre femmes et hommes y est également plus marqué.

6. La répartition sectorielle

Notre précédente étude de 2009 se fondait sur les données des enquêtes SINE 2002 et 2006. Les données disponibles actuellement sont issues de l'enquête 2014 et confirment une amplification des tendances observées alors, à savoir une présence particulièrement forte des femmes dans les secteurs de la santé humaine et de l'action sociale (65%) et des autres activités de services aux ménages (59%). Elles sont très peu présentes dans les secteurs de l'information et de la communication, dans le transport et la construction.

Ces polarisations sectorielles corroborent les tendances observées dans le monde salarié en France, où l'on observe également une polarisation genrée entre des entreprises aux effectifs très majoritairement masculins d'une part (notamment dans les secteurs industriels et numériques) et des entreprises très féminisées, par exemple dans le luxe ou l'industrie pharmaceutique⁴⁶. Comme le note l'observatoire de la féminisation des entreprises, cette « bipolarisation sexuelle » des entreprises tend même à s'accroître au fil des ans⁴⁷.

Ces effets de spécialisation sectorielle ne semblent donc pas s'atténuer et témoignent de l'emprise des stéréotypes de genre, les entrepreneures se retrouvant majoritairement dans des secteurs perçus comme "féminins" puisqu'ils sollicitent des qualités d'écoute, d'empathie, de relationnel⁴⁸.

⁴⁶ Entretien du 20 février 2020 avec Michel Ferrary, professeur de management à l'université de Genève et chercheur-affilié à Skema Business School, directeur de l'Observatoire Skema de la féminisation des entreprises ; Michel Ferrary, « Bipolarisation sexuelle des entreprises. Une étude des 50 plus grandes firmes françaises », *Management & Avenir*, 2013/3 (N° 61), p. 70-89

⁴⁷ Michel Ferrary, *Observatoire Skema de la féminisation des entreprises*, éditions 2017 et 2019

⁴⁸ Bacha Eliane, Chasserio Stephanie, Pailot Philippe et al., « Chapitre 1. L'accompagnement des femmes entrepreneures : regards croisés », dans : Pascal Philippart éd., *Écosystème entrepreneurial et logiques d'accompagnement*. Caen, EMS Editions, « Gestion en liberté », 2016

D - Des disparités territoriales

1. À l'échelle internationale

Le *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM)⁴⁹, initié en 1997 par la London Business School et le Babson College, constitue une des principales sources de comparaison internationale concernant la dynamique entrepreneuriale de chaque pays. Il prend en compte non seulement la phase de création d'activité, mais également les premières années d'activité, au travers du concept de "*total early-stage entrepreneurial activity*", soit depuis la phase de conception jusqu'à 42 mois d'activité.

Selon le rapport 2019 portant sur des données 2018⁵⁰, en France, 5,3% des femmes sur la tranche d'âge étudiée (18-64 ans), se situent dans une démarche entrepreneuriale (au sens du TEA), contre 7% des hommes. En Amérique du Nord, ces taux sont à la fois beaucoup plus élevés et plus proches entre femmes et hommes : ils sont respectivement de 13,6% et 17,7% aux États-Unis et de 17% et 20,4% au Canada.

Ces chiffres illustrent le constat que notre précédente étude dressait il y a plus de dix ans, à savoir le rôle précurseur des États-Unis et du Canada en matière d'égalité de genre dans l'entrepreneuriat. Ce décalage persistant témoigne de la mobilisation précoce de ces pays (dès les années 1970) sur le thème de l'entrepreneuriat des femmes.

En Europe, la France n'est pas la plus mal positionnée : des pays comme la Suède (4% contre 9,5%) ou l'Allemagne (3,3% et 6,6%), montrent des écarts plus grands entre engagement des femmes et des hommes dans l'entrepreneuriat. À l'inverse, les proportions sont beaucoup plus équilibrées en Espagne (6% et 6,8%). De manière surprenante, les écarts constatés ne recoupent pas la vision commune d'une Europe du nord plus égalitaire que l'Europe du sud.⁵¹

2. Dans les territoires ultramarins

La situation dans les territoires ultramarins est contrastée, avec de fortes différences selon les territoires, pouvant s'expliquer par de multiples facteurs : profil économique et sectoriel du territoire, mais également facteurs culturels. Lors de son audition, Mme Laure Coussirat-Coustère, directrice générale adjointe de l'Association pour le droit à l'initiative économique (ADIE)⁵², a relevé que l'entrepreneuriat des femmes est bien implanté dans certains territoires, dans des logiques de soutien familial, la femme menant une activité économique indépendante au profit du foyer. En 2019, les femmes représentent une forte majorité des personnes soutenues par l'ADIE au titre de la création d'entreprise en Guadeloupe (75%), en Guyane, Mayotte ou Martinique (plus de 60%).

⁴⁹ <https://www.gemconsortium.org/>

⁵⁰ Le rapport 2020 portant sur les données 2019 ne comprend pas la France dans son échantillon

⁵¹ Rapport 2019, p. 21

⁵² Audition du 26 février 2020

De manière générale, en Polynésie française, 45% des entreprises créées chaque année (environ 2000) le sont par des femmes⁵³. A Mayotte, les femmes représentent même 48% des créations d'entreprises individuelles⁵⁴. Ces proportions élevées interviennent dans des contextes différents de ceux que l'on trouve dans l'Hexagone : ces territoires n'ont pas connu de situation de salariat de masse et ont une culture de l'activité indépendante, plus ancienne et plus ancrée. Dans ces territoires, les femmes sont très présentes dans le tissu des petites entreprises et jouent souvent un rôle clef dans les réseaux économiques et le tissu associatif.

Certaines tendances similaires à celles de l'Hexagone sont toutefois notables, comme une concentration des femmes dans les activités de santé et d'action sociale, l'artisanat, le commerce de détail ou encore le tourisme, quand les hommes sont largement majoritaires dans les activités de construction ou industrielles⁵⁵.

3. Dans l'Hexagone

On note des disparités territoriales en matière d'entrepreneuriat des femmes au sein de l'Hexagone, avec des constats parfois divergents, mais qui mettent en évidence le dynamisme de l'ouest de la France.

Un effet territorial est ainsi perceptible dans le secteur de l'artisanat, où les femmes dirigeantes d'entreprise sont davantage présentes dans le Nord et l'Ouest⁵⁶. A l'inverse, en ce qui concerne les professions libérales, la Nouvelle-Aquitaine se distingue.⁵⁷ L'association Force Femmes a également constaté, dans le public de femmes qu'elle accompagne, une plus forte appétence pour l'entrepreneuriat dans l'ouest, notamment en Bretagne, par rapport au nord ou à l'est de la France⁵⁸. Il est possible d'expliquer ces variations par le dynamisme local des réseaux féminins d'entrepreneuriat, particulièrement actifs dans l'ouest⁵⁹, et la mobilisation variable des collectivités territoriales et services de l'État.

Les données Insee de 2014 (enquête SINE 2014) recoupaient déjà ce constat et mettaient en lumière le dynamisme plus important de la façade ouest en termes d'entrepreneuriat des femmes.

⁵³ Sénat, Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (1) et de la délégation sénatoriale aux outre-mer (2) sur les actes du colloque « L'engagement des femmes outre-mer : un levier clé du dynamisme économique » du 20 février 2019

⁵⁴ <https://la1ere.francetvinfo.fr/mayotte/insee-importance-entrepreneuriat-au-feminin-mayotte-493927.html>

⁵⁵ Sénat, 2019, op. cit.

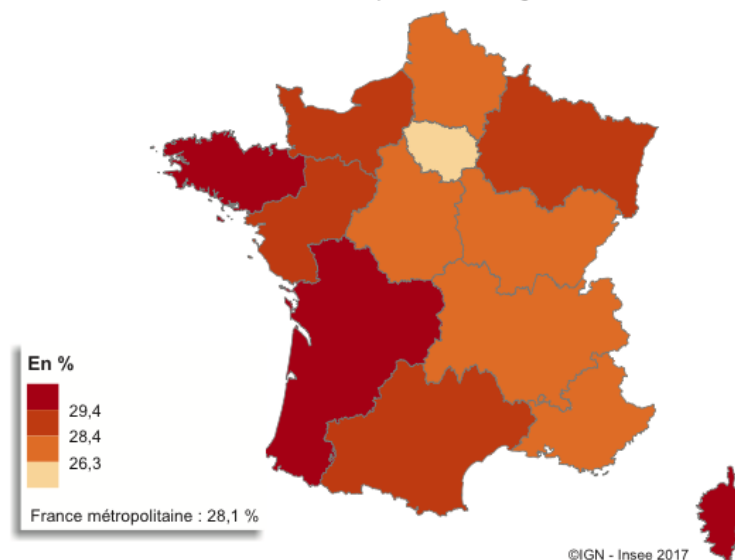
⁵⁶ Audition de Mme Catherine Elie, 2019, op. cit.

⁵⁷ Audition de Mme Aminata Niakaté, Présidente de la commission égalité-parité de l'UNAPL, du 6 novembre 2019

⁵⁸ Audition de Mme Elise Moison, 2020, op. cit.

⁵⁹ Audition de Mme Emmanuelle Gagliardi, 2020, op. cit.

Part des femmes dans la création d'entreprise selon la région



Source : Insee, enquête Sine 2014 (hors auto-entrepreneurs), à lire par niveaux de seuil

III - LES CHEFFES D'ENTREPRISE DANS DIFFÉRENTS SECTEURS D'ACTIVITÉ

Afin d'appréhender la diversité des formes d'entrepreneuriat, des parcours et des problématiques, il est essentiel de croiser les données générales présentées plus haut avec des analyses ciblées sur des secteurs spécifiques.

A - Les femmes dans l'artisanat⁶⁰

Avant la Révolution française, les corporations réservaient aux hommes le droit d'exercer la plupart des métiers de l'artisanat. Le poids de cette histoire se ressent jusqu'à aujourd'hui.

Historiquement, les femmes étaient présentes dans les entreprises artisanales en tant que conjointes ; elles s'occupaient de la gestion et de la partie commerciale. Une réglementation a progressivement été mise en place pour donner un cadre à leur activité, en particulier le statut d'« indépendant conjoint collaborateur », aujourd'hui en perte de vitesse.

Le caractère physique de certains métiers (à l'image de la maçonnerie et de la boucherie) a longtemps constitué un frein à leur féminisation. L'amélioration des

⁶⁰ Audition de Mmes Catherine Elie et Christel Teyssèdre, 2019, op. cit.

conditions de travail a facilité l'exercice de ces métiers par des femmes tout en bénéficiant également aux hommes (à l'exemple de la diminution du poids de conditionnement des sacs de ciment). Aujourd'hui, 23 % des patrons d'entreprises artisanales sont des femmes, contre 11% en 1971. Une évolution est donc perceptible. Cette féminisation reste très polarisée dans certains secteurs, surtout dans les activités de service, notamment pour des raisons historiques et de tradition :

- la coiffure avec 81 % de femmes dirigeantes ;
- les soins de beauté avec 96 % de femmes dirigeantes ;
- la fabrication textile, de vêtements, avec 82 % de femmes dirigeantes.

A l'inverse, d'autres secteurs restent quasi exclusivement masculins : dans le bâtiment, seulement 3% des dirigeants sont des femmes.

Certains secteurs connaissent un mouvement de féminisation, à l'image des métiers de bouche (28% de femmes dirigeantes) et l'artisanat de fabrication (textile, mais également tapisserie d'ameublement, bijouterie-joaillerie et les métiers d'artisanat d'art).

In fine, le premier déterminant de la féminisation des secteurs d'activité est l'orientation initiale et le choix du métier à l'école, qui font toujours l'objet de biais très forts de genre.

Par rapport à leurs homologues masculins, les cheffes d'entreprise artisanes sont plus souvent auto-entrepreneures et en moyenne plus diplômées, notamment de l'enseignement supérieur. Elles sont plus souvent à la tête d'une famille monoparentale et ont moins d'enfants. Les femmes créatrices d'activité étaient auparavant inactives à 18%, contre 9% des hommes. Ce différentiel d'expérience préalable est un facteur de fragilité supplémentaire pour les femmes.

B - Les femmes dans l'agriculture⁶¹

Comme dans l'artisanat, les femmes ont surtout été présentes dans l'agriculture en tant que conjointes. Leur rôle a été déterminant, mais invisible sur les plans économique, juridique et social. Afin de prendre en compte cette situation, différents statuts ont été créés à partir des années 1980, comme le statut de co-exploitante en 1980 et le statut de conjointe collaboratrice en 1999. Le cadre juridique des entreprises agricoles s'est également adapté pour tenir compte de cette réalité. Les conjointes peuvent être actionnaires à part égale de leur mari au sein d'une entreprise agricole à responsabilité limitée (EARL) depuis 1985. Mais c'est seulement en 2010 que les groupements agricoles d'exploitation en commun (GAEC) permettent aux agricultrices d'être co-exploitantes à droit égal avec leurs conjoints.

En 2018, les femmes représentent 24% des cheffes d'exploitations, contre 8% en 1970⁶². Cette proportion est stable depuis 2000 et ne connaît pas non plus d'évolution

⁶¹ Audition de Mme Catherine Fèvre-Pierret, exploitante agricole, membre de la commission nationale des agricultrices de la FNSEA, du 18 mars 2020

⁶² Mutualité Sociale Agricole, Chiffres utiles de la MSA, édition 2019

notable depuis 2010⁶³. Ce chiffre global masque des tendances contraires, comme le note le rapport du Sénat "Femmes et agriculture : pour l'égalité dans les territoires" : l'effectif des cheffes d'exploitation traditionnelle individuelle a diminué de 22% entre 2000 et 2016 (-21% pour les hommes). Dans le même temps, le nombre de femmes qui dirigent ou co-dirigent des entreprises agricoles, a augmenté d'un quart entre 2005 et 2016⁶⁴.

La faible féminisation de la profession est l'une des explications, mais non suffisante, puisque les femmes représentent 38% de l'ensemble des personnels agricoles. Les femmes sont ainsi confrontées à de nombreux stéréotypes, dès le stade de l'orientation et de la formation initiale. Elles sont plus souvent redirigées vers les filières de service ou de transformation. L'argument de la faiblesse physique revient souvent pour les dissuader de s'engager dans certains secteurs. En raison de ce « préjugé d'inaptitude physique », les femmes trouvent plus difficilement un contrat d'apprentissage ou un stage et sont davantage confrontées à la nécessité de « faire leurs preuves ». Dans le couple, en cas de difficultés économiques liées à l'exploitation, ce sont elles, le plus souvent, qui quittent l'activité agricole pour prendre un emploi d'appoint à l'extérieur.

Les intervenantes auditionnées ont témoigné du fait que les femmes s'engageant dans l'agriculture jouaient un rôle moteur dans les évolutions que connaît ce secteur, notamment vers une meilleure prise en compte de la protection de l'environnement et du bien-être animal. Elles sont - en proportion - davantage présentes dans l'agriculture biologique (parmi les moins de 40 ans, 6,9% d'exploitations « féminines » certifiées bio contre 5,3% pour les hommes). Elles s'impliquent en moyenne davantage dans des initiatives de développement et de diversification des exploitations (par exemple : circuits courts, loisirs à la ferme, etc.)⁶⁵.

C - Les femmes dans l'économie sociale et solidaire

L'économie sociale et solidaire désigne « *un ensemble d'entreprises organisées sous différentes formes statutaires (coopératives, mutuelles, associations, fondations, sociétés commerciales de l'ESS), qui cherchent à concilier activité économique et utilité sociale, avec pour ambition de créer des emplois et de développer une plus grande cohésion sociale* »⁶⁶. Il s'agit d'une économie de personnes, et non de capitaux.

Comme Mme Lisa Pleintel l'a souligné au cours de son audition⁶⁷, ces structures partagent des valeurs de « non-lucrativité », de gouvernance démocratique, de

⁶³ Mutualité Sociale Agricole, La population active féminine en agriculture en 2018 – Infostat, mars 2020

⁶⁴ Sénat, Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité sur les femmes et l'agriculture : pour l'égalité dans les territoires, rapporteuses : Mmes Annick Billon, Corinne Bouchoux, Brigitte Gonthier-Maurin, Françoise Laborde, M. Didier Mandelli et Mme Marie-Pierre Monier, juillet 2017

⁶⁵ D'après Fédération Nationale de l'Agriculture Biologique, Devenir agricultrice bio, les clés pour s'installer, février 2019, p. 5

⁶⁶ <http://www.esspace.fr/presentation-de-l-ess.html>

⁶⁷ Audition de Mme Lisa Pleintel, cheffe de projet de l'Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS au Conseil national des chambres régionales de l'ESS (CNCRESS), 26 février 2020

recherche de l'intérêt général. En outre, la plupart de ces structures travaillent dans des secteurs réputés féminisés (action sociale, santé). De ce fait, la question des inégalités femmes-hommes dans l'ESS ne s'est pas posée pendant longtemps.

La loi ESS de 2014 dite « Hamon », a inscrit ce sujet comme enjeu à part entière de l'ESS en rendant obligatoire la parution d'un rapport triennal élaboré par la Commission Égalité femmes-hommes du Conseil Supérieur de l'ESS sur l'égalité femmes-hommes dans l'ESS. Un observatoire de l'égalité femmes-hommes a été créé au sein du conseil national des chambres régionales de l'économie sociale et solidaire (CNCRESS), en réponse aux préconisations du rapport triennal de 2017. Pensé comme un centre de ressources, cet observatoire permet de produire un recueil de bonnes pratiques et de valoriser l'ensemble des données relatives à la question de l'égalité et de la parité femmes-hommes dans l'ESS.

Ces études montrent que les dynamiques d'inégalité y sont au moins aussi importantes que dans le reste de l'économie : l'écart de salaire entre femmes et hommes, tous métiers confondus, y est comparable (23%). Les femmes représentent 69% des personnes salariées dans l'ESS, très fortement polarisées dans certaines fonctions, métiers, ou dans certains statuts : 12% d'entre elles sont aides à domicile et 41% travaillent à temps partiel. Parmi les personnes élues, la présence des femmes est plus faible : elles représentent 45% des membres de conseil d'administration et de Bureau mais seulement 37% des présidences de structure. Elles sont souvent cantonnées dans des postes hiérarchiques moins valorisés (comme secrétaire au sein du Bureau d'une association, lorsque les hommes sont trésoriers ou présidents). Enfin, les structures de l'ESS sont tout aussi concernées par les problématiques du sexisme, du harcèlement et des agressions sexuelles au travail que d'autres secteurs.

L'entrepreneuriat dans l'ESS présente des particularités : il concerne majoritairement des secteurs spécifiques (l'utilité sociale, la solidarité internationale, la transition écologique...). Il prend des formes juridiques particulières (association, mutuelle, coopérative, fondation, société commerciale dans l'ESS), avec souvent un but non marchand et un modèle économique plus difficile à défendre auprès des financeurs, car encore trop souvent mal connu.

D'après les données du mouvement des entrepreneurs sociaux⁶⁸, un entrepreneur social sur trois est une femme, avec une concentration dans les services sociaux et la santé. Les écarts de rémunération et de capital sont très importants : selon le réseau Manpower, 54 % des hommes entrepreneurs sociaux ont des budgets annuels supérieurs à 500 000 € contre 19 % des femmes ; au niveau de la rémunération, 57 % des femmes gagnent entre 1 000 et 2 000 € par mois alors que la même proportion d'hommes gagne plus de 2 000 €. Le statut d'entrepreneur salarié est particulièrement prisé par les femmes, qui sont majoritaires (57%) au sein des coopératives d'activité et d'emploi (CAE).

⁶⁸ Audition de Mme Lisa Pleintel, 2020, op. cit.

D - Les femmes dans les startups de la "tech"

La situation des femmes dans les startups des nouvelles technologies est particulièrement mauvaise, tant en nombre d'entreprises qu'en part des financements obtenus à l'occasion des levées de fond.

Le collectif "Sista" a élaboré un baromètre⁶⁹ en partenariat avec le Boston Consulting Group sur un panel de plus de 15 000 startups françaises, anglaises et allemandes, majoritairement issues du secteur de la "tech" au sens large, qui recouvre les applications des nouvelles technologies dans des domaines variés : non seulement l'informatique, mais également la santé, la finance, les médias, le marketing.

Selon ce baromètre, seules 5,4% des startups françaises créées depuis 2008 l'ont été par une équipe féminine et 10% par une équipe mixte. La progression sur dix ans est extrêmement faible : la part des femmes dans les équipes fondatrices de startups est passée de 4% en 2008 à 6% en 2018. Celles-ci font face à d'importantes barrières d'entrée au financement (voir chapitre III, partie 3). Elles ne représentent que 2% des fonds levés par les startups françaises fondées depuis 2008.

À partir d'un échantillon et d'une méthodologie différentes, le baromètre "Starther"⁷⁰ de KPMG parvient aux mêmes conclusions. En 2018, seules 12,5% des startups qui ont levé des fonds étaient dirigées par des femmes, pour seulement 7,4% du montant total. Le montant de ticket moyen levé par les femmes reste quasiment la moitié du ticket moyen des hommes (respectivement 3,1 millions d'euros et 6 millions d'euros).

L'étude de KPMG relève quelques tendances encourageantes : le montant total levé par les femmes a augmenté de 68% en valeur absolue entre 2017 et 2018. Le nombre de levées de fonds en premier et deuxième tours, s'accroît. Enfin, si les startups dirigées par des femmes restent très présentes dans les domaines traditionnellement dits "féminins" comme la santé (23% des startups de femmes), elles sont de plus en plus présentes dans d'autres secteurs comme celui du logiciel et des services informatiques (leur part est passée de 11% à 34% en trois ans).

Les difficultés que rencontrent les femmes dans l'écosystème des startups font écho aux publications⁷¹ mettant en lumière la prévalence de comportements machistes et sexistes dans le secteur des nouvelles technologies, au rebours de l'image de modernité et d'ouverture qui lui est généralement associée. Au cours des années 2010, les révélations de harcèlement sexuel et de comportements sexistes se sont ainsi multipliées dans les entreprises de la "Silicon Valley" ainsi qu'en Europe.

⁶⁹ Disponible sur internet : <https://www.wearesista.com/s/Barometre-SistaxBCG-France10sept.pdf>

⁷⁰ <https://home.kpmg/fr/fr/home/media/press-releases/2019/03/barometre-starther-kpmg-levees-de-fonds-startup-tech-dirigees-par-des-femmes-2018.html>

⁷¹ Anais Moustot, Silicon Valley, le bastion du sexisme, Les Echos Business Executive du 25 juillet 2017

E - Les femmes dans les instances de gouvernance et de direction

La loi "Copé-Zimmermann" de 2011⁷² a instauré le principe de quotas pour assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance des grandes entreprises publiques et privées⁷³, avec des sanctions fortes à la clef (annulation des nominations non-conformes, suspension du versement des jetons de présence).

Cette loi a produit des effets réels : la féminisation des conseils d'administration des entreprises du SBF 120 atteint 45% en 2019, contre 8,5% en 2007. La France occupe désormais une position de pointe, loin devant l'Allemagne (30%), le Royaume-Uni (32,3%) et les Etats-Unis (27,9%)⁷⁴. Un nombre croissant de pays ont instauré des mesures similaires : Norvège en 2003, Italie en 2011, Californie en 2018...⁷⁵

Les craintes quant aux effets pervers des quotas (notamment en termes de compétences, de limite du "vivier" féminin ou encore d'indépendance par rapport aux directions des sociétés) se sont révélées infondées : les administratrices nommées depuis 2011 ont en moyenne des profils assez proches de ceux de leurs homologues masculins en termes de capital scolaire et social. Elles sont également de plus en plus nombreuses à avoir une expérience de direction ou de spécialité technique⁷⁶. Pourtant, une ségrégation genrée est toujours à l'œuvre au sein de ces conseils et des comités thématiques qui les composent : les femmes sont davantage présentes dans les comités RSE, mais beaucoup moins dans les comités "audit" ou "rémunération", plus prestigieux et influents⁷⁷.

Des marges de progrès importantes subsistent pour toutes les autres entreprises non concernées par la loi "Copé-Zimmermann", comme l'a récemment souligné le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh)⁷⁸. Le taux de féminisation dans les conseils d'administration et de surveillance n'est que de 31,4% (2018) dans les sociétés cotées hors SBF 120 et de 23,8% dans les sociétés non cotées de 500 personnes salariées et plus et au moins 50 millions d'euros de chiffre d'affaires. Il est inférieur à 18%, en 2017, pour les PME cotées sur Euronext Growth.

⁷² Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle

⁷³ Sociétés cotées et aux sociétés qui, depuis 3 ans, emploient un nombre moyen d'au moins 500 salariés et salariées permanents et présentent un montant net de CA ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros. Depuis 2012, entreprises publiques nationales, établissements publics industriels et commerciaux et établissements publics mixtes de droit privé

⁷⁴ Baromètre IFA-Ethics Board 2019

⁷⁵ Laurence Boisseau, La France championne du monde de la féminisation des conseils d'administration, Les Echos, 7 mars 2019

⁷⁶ Anne-Françoise Bender, Rey Dang, Marie-José Scotto, Les profils des femmes membres des conseils d'administration en France, Travail, genre et sociétés n°35, avril 2016

⁷⁷ Antoine Rebérioux, Gwenaél Roudaut, The Role of Rookie Female Directors in a Post-Quota Period: Gender Inequalities within French Board, Industrial Relations, 10 juin 2019

⁷⁸ HCEfh, "Des quotas dans les instances de gouvernance et de direction et dans l'accès au financement public de l'innovation : un outil incontournable", communiqué de presse, décembre 2019

La présence des femmes dans la gouvernance des startups reste très faible, en corrélation directe avec la faiblesse de l'actionnariat féminin dans ces entreprises (voir chapitre III, partie 3)⁷⁹.

L'effet d'entraînement sur les organes de direction des entreprises a fonctionné, mais encore insuffisamment. Le taux de féminisation des comités de direction et exécutifs n'a augmenté que d'un peu plus de dix points depuis dix ans (de 7% en 2009 à 18% en 2019).

D'autres lois sont intervenues en faveur de la parité dans les instances économiques : la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a étendu l'obligation de parité en particulier dans les établissements publics industriels et commerciaux, les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métier et les chambres d'agriculture. Concernant les mutuelles, l'ordonnance du 31 juillet 2015, conformément à la loi de 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, garantit, à compter du 1^{er} juillet 2021, au sein des conseils d'administration, une « *part minimale de sièges pour les personnes de chaque sexe au moins égal à 40%* ». S'agissant de l'ESS, ses réseaux ont signé le 8 mars 2018 un engagement pour atteindre la parité dans les instances de gouvernance des entreprises d'ici à 2020, cet objectif n'étant pas encore atteint (cf. supra).

F - Les femmes dans les professions libérales

Fin 2017, 1 030 000 personnes non-salariées exerçaient une profession libérale, soit 37 % de l'ensemble des personnes non-salariées (hors agriculture).

Le secteur des professions libérales apparaît comme un cas particulier car, toutes professions confondues, les femmes représentent 49,9 % de la population active libérale (soit une augmentation de 6 points depuis 2011) contre 37,4 % pour l'ensemble des personnes non-salariées hors agriculture.

Leur répartition dans les branches professionnelles est la suivante :

- 36,9 % pour les professions du domaine technique et cadre de vie ;
- 53 % pour les professions du domaine juridique ;
- 60,8 % pour les professions de la santé.⁸⁰

Certaines professions libérales sont particulièrement féminisées ; c'est notamment le cas des avocats. Depuis 1900, date de la prestation de serment de la première femme avocate, la profession s'est largement féminisée pour atteindre 55,6 % des effectifs en 2018 (contre 49,9 % dix ans auparavant), sachant que cette proportion varie notablement d'un barreau à l'autre.

⁷⁹ Femmes Business Angels, Livre blanc, mars 2020

⁸⁰ Source : Données INSEE « Emploi et revenus des indépendants » (Avril 2020)

Comparée aux autres professions judiciaires et juridiques réglementées, la profession d'avocat est la seule qui compte une majorité de femmes. En effet, au 1^{er} janvier 2018, la proportion de femmes des autres professions est la suivante :

- 43% pour les notaires ;
- 38,4% pour les greffiers des tribunaux de commerce ;
- 36,1% pour les huissiers de justice ;
- 26,4% pour les commissaires-priseurs judiciaires ;
- 24,6% pour les avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation.⁸¹

En matière d'égalité des revenus, hors micro-entrepreneurs, les femmes gagnent en moyenne 38 % de moins que les hommes et c'est dans les professions du droit que l'écart de revenu est le plus lourd (50 %).

**Revenu mensuel moyen par sexe en 2017
(en euros)**

	Femmes	Hommes
Domaine juridique	5 860	11 640
Santé (y compris pharmacie)	4 210	7 780
Comptabilité, assurance	5 020	7 300
Expertise et conseil	2 620	3 970
Conception et maîtrise d'œuvre	2 400	3 900
Ensemble des professions libérales	4 130	6 650

Champ : France hors Mayotte, personnes exerçant une activité non salariée au 31 décembre 2017, hors taxés d'office, hors micro-entrepreneurs et hors agriculture.

Source : Insee, base non-salariés 2017.

⁸¹ Source : Ministère de la justice, DACS-PEJC, SSI – statistiques au 1er janvier 2018

Cet écart peut principalement s'expliquer par trois facteurs :

- les femmes qui exercent en tant que professionnel libéral sont plus jeunes que les hommes ;
- les entreprises libérales dirigées par des femmes sont majoritairement des entreprises de services aux particuliers (contre des activités de services aux entreprises pour les hommes) ;
- les freins à la réussite professionnelle des femmes sont nombreux, tels que le syndrome du « double fardeau » (responsabilités professionnelles et familiales) ou la réticence à se mettre en avant et à se promouvoir.

Les activités libérales sont inégalement concernées par les stéréotypes de genre. On pourrait penser que lorsqu'un patient ou une patiente ou un client ou une cliente s'adresse à un professionnel libéral, il ou elle le fait pour ses compétences en dehors des considérations de sexe ; néanmoins les stéréotypes de genre qui touchent la société toute entière ne sont pas absents de ce type d'activité.

L'exercice en libéral permet autonomie, indépendance et liberté dans l'organisation du travail. Selon l'enquête « Travailler en libéral, un avantage ? » réalisée en mars 2011, en partenariat avec aufeminin.com, la flexibilité du temps de travail que permet l'exercice en libéral est un atout pour 43 % des femmes interrogées. Ces commodités en matière d'autonomie et d'indépendance sont néanmoins tempérées par un rythme et une durée souvent plus soutenus que chez les salariées.

L'enquête montre également que 59 % des répondantes considèrent que le statut libéral n'est pas compatible avec la maternité, et 47 % pensent que les difficultés familiales sont plus nombreuses en début de carrière. En cas de maternité, les difficultés se font plus nombreuses : problème des horaires des structures de garde d'enfants peu compatibles avec ceux des professionnelles et professionnels libéraux, exonérations quasi-inexistantes pour une aide à domicile, sans oublier la situation particulièrement fragile des foyers monoparentaux.

Chapitre 2 Une prise de conscience et des progrès

I - L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES COMME ATOUT ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

Le sujet de l'entrepreneuriat a émergé depuis 20 ans dans la recherche académique puis dans les politiques publiques (1). Deux familles d'arguments les appuient : l'intérêt pour la société dans son ensemble d'une meilleure participation des femmes ; l'intérêt que l'entrepreneuriat peut représenter pour les femmes en termes d'égalité économique et d'autonomisation (2).

A - L'émergence du sujet de l'entrepreneuriat des femmes

1. Dans le monde académique

Dans la littérature de sciences économiques, l'entrepreneur a longtemps été décrit comme un acteur neutre et indépendant des représentations culturelles et sociales. Dans le même temps, elle adoptait implicitement des critères calqués sur des représentations "masculines" (notamment en termes de succès, de performance)⁸². Un article d'Eleanor Schwartz publié en 1976 aux États-Unis⁸³ fut le premier à identifier l'enjeu spécifique des entrepreneures. Pendant longtemps, l'entrepreneuriat des femmes est resté peu étudié, tant sur le plan théorique qu'empirique.

Depuis les années 2000, ce sujet fait l'objet d'un intérêt renouvelé du monde académique, managérial et politique, d'abord en Amérique du Nord, plus tardivement en France⁸⁴. Les études se structurent autour de quatre thèmes généraux⁸⁵ : le profil des entrepreneures ; le profil des entreprises gérées par les femmes ; le processus de création ou de reprise ; et la "manière d'être" en affaires.

Ces champs de recherche se structurent notamment autour de deux lectures⁸⁶. L'une, "situationniste", s'inscrivant dans un courant féministe libéral, met l'accent sur

⁸² Brush, C., de Bruin, A. and Welter, F. (2009), "A gender-aware framework for women's entrepreneurship", *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, Vol. 1 No. 1, pp. 8-24

⁸³ *Entrepreneurship : A New Female Frontier*, publié en 1976 par le *Journal of Contemporary Business*

⁸⁴ Le premier ouvrage académique sur les entrepreneures françaises date de 2000. D'après Typhaine Lebègue, Stéphanie Chasserio, Sophie Gay Anger, *Parcours de femmes entrepreneures en France*, éditions EMS, 2020

⁸⁵ Constantinidis Christina, « Femmes entrepreneures », dans : Pierre-Marie Chauvin éd., *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat*. Paris, Presses de Sciences Po, « Références », 2014, p. 287-300

⁸⁶ Chasserio, Pailot, Poroli, 2016, op. cit.

les pratiques discriminatoires dont les femmes sont victimes et les « processus sociaux qui les privent de ressources vitales comme l'éducation, l'expérience des affaires ou les financements » et qui « affecteraient leur capacité à réussir dans les affaires ». Un courant qualifié de "constructiviste" s'intéresse davantage à la « construction de l'identité sexuée, [...] l'intériorisation des normes, [les] représentations et [les] codes sociaux relatifs au masculin et au féminin », qui « limiteraient ainsi la capacité des femmes à mobiliser un capital social, humain et financier ».

Cette littérature scientifique reste toutefois relativement confidentielle et mériterait d'être davantage diffusée auprès des décideurs et décideuses⁸⁷. Elle a en effet permis d'établir un certain nombre de constats concernant l'apport des femmes en termes de participation économique.

2. L'entrepreneuriat des femmes comme sujet politique

Alors que l'entrepreneuriat représente un axe majeur des politiques en faveur du développement et de l'innovation⁸⁸, la participation des femmes à l'entrepreneuriat s'est progressivement affirmée comme un sujet autonome.

Comme analysé dans notre précédente étude de 2009, les États-Unis et le Canada ont été précurseurs et ont initié des politiques spécifiques aux entrepreneures dès les années 1970⁸⁹. La plupart des pays européens ont suivi au cours des années 2000.

Dès 2000, la commission européenne a créé un premier réseau de soutien à l'entrepreneuriat des femmes, WES, composé de représentants et représentantes des différents États de l'Union et au-delà, en charge des politiques de promotion de l'entrepreneuriat des femmes. Elle a également consacré un pan de son plan d'action "Entrepreneuriat 2020" aux femmes⁹⁰.

Plusieurs institutions internationales se sont également positionnées sur cet enjeu, notamment dans le cadre des politiques de soutien au développement :

- l'Organisation internationale du travail (OIT) a mis en place dès 2002 un programme de « Développement de l'Entrepreneuriat Féminin » (DEF), en particulier en direction des pays en voie de développement⁹¹ ;
- l'ONU Femmes s'est également emparée du sujet depuis les années 2000, notamment sur le fondement de la plateforme d'action de Pékin de 1995⁹².

⁸⁷ Entretien avec Christina Constantinidis, sociologue, professeure au département de management et de technologie à l'ESG UQAM (Québec), par visioconférence, 14 janvier 2020

⁸⁸ A l'exemple de la stratégie Europe 2020 de l'Union européenne

⁸⁹ CESE, L'entrepreneuriat au féminin, communication présentée par Geneviève Bel, 2009

⁹⁰ Communication de la Commission européenne, Plan d'action "Entrepreneuriat 2020", Raviver l'esprit d'entreprise en Europe, janvier 2013

⁹¹ Voir sa présentation sur le site internet de l'OIT (<https://www.ilo.org/empent/areas/womens-entrepreneurship-development-wed/lang--fr/index.htm>)

⁹² <https://beijing20.unwomen.org/fr/about>. Elle préconise en particulier de "faciliter aux femmes désavantagées, notamment à celles qui entreprennent des activités économiques, tant dans des régions rurales et isolées que dans les zones urbaines, l'accès aux services financiers"

Cette dernière mentionne notamment les objectifs d'autonomisation économique des femmes et d'égal accès des femmes aux ressources économiques. L'ONU mène plusieurs actions sur ce thème, en particulier en Afrique⁹³ ;

- les banques multilatérales de développement, au premier titre desquelles la Banque mondiale, se sont également fortement mobilisées sur le sujet au travers de l'Initiative de financement en faveur des entrepreneures (We-Fi), dont les deux premiers volets ont mobilisé 129 millions de dollars en 2018 et près d'un milliard de dollars en 2019⁹⁴.

B - Les fondements d'une politique publique en faveur de l'entrepreneuriat des femmes

La présente partie passe en revue les deux séries d'arguments mobilisés pour justifier une action spécifique à l'égard des femmes : l'apport qu'elles représentent pour l'économie et la société (2.B.1 et 2.B.2), le levier de l'entrepreneuriat dans une perspective d'autonomisation économique et d'égalité de droits en faveur des femmes (2.B.3).

1. La diversité comme facteur de performance et atout économique

Plusieurs chiffres marquants ont été publiés ces dernières années pour évaluer la perte liée aux inégalités économiques entre femmes et hommes, en termes de taux d'activité ou de rémunération (10% du PIB mondial selon le FMI⁹⁵, quasiment 62 milliards d'euros de PIB pour la France⁹⁶).

Des études académiques ont documenté le lien positif entre diversité (de genre, mais pas seulement) et performance des entreprises. Quatre leviers ont été identifiés⁹⁷ : la prévention des discriminations à l'embauche agrandit le vivier de talents disponibles et augmente les chances de recruter des salariés et salariées compétentes ; la diversité des collaborateurs et collaboratrices permet de mieux comprendre les attentes de la clientèle dans sa pluralité ; la diversité du management peut améliorer la prise de décision au sein de l'entreprise⁹⁸ ; enfin, cette diversité constitue une preuve d'ouverture de l'entreprise à laquelle sont sensibles de plus en

⁹³ Nation-Unies, Commission économique pour l'Afrique, L'autonomisation économique des femmes, premier projet de rapport, 2017

⁹⁴ Communiqué de presse de la Banque mondiale du 13 mai 2019 : " L'initiative We-Fi procède à sa deuxième série d'allocations de fonds en soutien au développement de 70 000 entreprises féminines"

⁹⁵ Era Dabla-Norris, Kalpana Kochhar, réduire les inégalités entre les sexes, Finances et développement, FMI, mars 2019

⁹⁶ Livre blanc de l'Observatoire de la mixité, mars 2020

⁹⁷ Entretien avec M. Michel Ferrary, 2020, op. cit.

⁹⁸ A l'exemple des banques : celles qui ont connu le plus de pertes en 2008, sont celles qui étaient les moins féminisées

plus de parties prenantes (clients et clientes, pouvoirs publics, actionnaires, médias...) ⁹⁹.

Cet angle "instrumentaliste" a été adopté par plusieurs organisations internationales pour justifier la lutte contre les inégalités de genre ¹⁰⁰. Il fait parfois l'objet de critiques comme entrant en concurrence avec une approche "par les droits" ¹⁰¹. Toutefois, ces deux approches peuvent être conçues comme complémentaires : l'angle de la performance peut par exemple permettre de sensibiliser aux questions d'égalité des acteurs décisionnaires qui n'ont pas d'affinité a priori avec ces enjeux, notamment dans le management intermédiaire et supérieur des entreprises ¹⁰².

2. Des modes d'entrepreneuriat différents ?

L'apport des femmes via l'entrepreneuriat ne se limite pas à l'angle de la performance économique. L'entrepreneuriat peut en effet avoir un impact profond sur notre société, au-delà de la sphère de l'économie, à l'image des transformations induites par le numérique. De ce point de vue, le manque de diversité du vivier des entrepreneurs et entrepreneures innovantes peut comporter des effets pervers en termes d'inégalité, comme plusieurs publications l'ont montré concernant les biais introduits dans les algorithmes qui régissent des pans croissants du fonctionnement de nos sociétés ¹⁰³. De surcroît, se priver des femmes et des minorités dans l'entrepreneuriat innovant, revient à se priver du "plus grand réservoir de talents inexploités au monde", selon l'expression du collectif Sista. Ce constat est d'autant plus dommageable que de nombreux chefs et cheffes d'entreprises partiront à la retraite au cours des prochaines années, avec le risque, faute de repreneur ou repreneure, de voir disparaître ces entreprises et les emplois associés ¹⁰⁴.

Un autre argument mobilisé en faveur de l'entrepreneuriat des femmes tient dans ce que ces dernières entreprendraient "différemment" des hommes, notamment avec une attention plus grande portée aux préoccupations sociétales et donc avec une "plus-value" accrue pour la société. Par exemple, les femmes qui se lancent dans l'agriculture se tournent davantage vers le bio que les hommes ¹⁰⁵. Les enquêtes sur la motivation des entrepreneures femmes (cf. supra) vont également dans ce sens.

⁹⁹ Michel Ferrary, Observatoire Skema de la féminisation des entreprises, édition 2017

¹⁰⁰ A l'image du Plan d'action de la Banque mondiale de 2006 intitulé : " L'égalité des sexes, un atout pour l'économie".

¹⁰¹ Ce clivage dans le débat d'idées est notamment discuté et documenté dans L'Autonomisation économique des femmes, document de travail de l'OCDE, 2011

¹⁰² Entretien avec M. Michel Ferrary, 2020, op. cit.

¹⁰³ Aude Bernheim et Flora Vincent, L'Intelligence artificielle, pas sans elles, Belin, 2019

¹⁰⁴ Audition de Mme Geneviève Bel, Vice-présidente de la CPME en charge de l'entrepreneuriat au féminin, rapporteur de l'étude du CESE de 2009 « L'entrepreneuriat au féminin », du 20 novembre 2019

¹⁰⁵ <https://www.marieclaire.fr/la-releve-des-jeunes-agricultrices-valeureuses,1138856.asp>

Plusieurs études menées au Canada¹⁰⁶ et en France¹⁰⁷ montrent que les entrepreneures ont une attitude plus favorable au développement durable que leurs homologues masculins.

Toutefois, comme plusieurs des personnes auditionnées par notre délégation l'ont souligné, cette approche "différentialiste" peut amener à essentialiser l'entrepreneuriat des femmes à des qualités dites "féminines". Justifier l'action en faveur des entrepreneures femmes par cet argument peut avoir comme effet pervers de véhiculer un message de nature à renforcer les stéréotypes et enfermer les femmes dans un style d'entrepreneuriat perçu comme conforme à leurs "qualités" naturelles. Au surplus, comme une étude récente l'a montré¹⁰⁸, d'autres déterminants que le genre du ou de la dirigeante, ont un impact bien plus significatif sur le degré de mise en œuvre des pratiques de RSE dans l'entreprise, notamment la taille, le secteur d'activité, et avant tout, le fait que le ou la dirigeante ait bénéficié ou non d'une formation ou d'une sensibilisation à l'environnement.

3. L'entrepreneuriat comme opportunité pour les femmes

Une des principales justifications d'une action publique en faveur des entrepreneures repose sur une logique d'égalité de droit et d'"accès égal des femmes aux ressources économiques", selon le principe affirmé par la plateforme d'action de Pékin de 1995 (cf. supra). Si l'entrepreneuriat représente une opportunité économique et un moyen de réalisation pour des hommes, alors il devrait également l'être pour des femmes. Cette vision rejoint l'approche de la notion de liberté développée par Amartya Sen au travers de la notion de "capabilités"¹⁰⁹ et d'égalité d'opportunité¹¹⁰.

Plusieurs intervenantes auditionnées par la délégation ont en outre insisté sur le levier d'autonomisation que l'entrepreneuriat pouvait représenter pour les femmes. Comme le notait Gisèle Halimi, « *C'est dans la dépendance économique que toutes les autres dépendances des femmes prennent leur source* »¹¹¹. Cette autonomisation peut être définie comme un processus par lequel les femmes augmentent leur capital humain, financier et matériel au fur et à mesure qu'elles bénéficient des opportunités économiques¹¹². Ainsi, selon Mme Laure Coussirat-Coustère, la création d'entreprise

¹⁰⁶ Josée St-Pierre, Camille Carrier, Kristina Pilaeva. Développement durable et PME : les femmes ont-elles une conception différente de celle des hommes? Colloque international du Réseau entreprise et développement durable, Oct 2011, Montréal, Canada

¹⁰⁷ Paradas Agnès, Debray Caroline, Revelli Christophe et al., « Les femmes dirigeantes de PME ont-elles des pratiques de RSE spécifiques ? », Recherches en Sciences de Gestion, 2013/4 (N° 97), p. 187-207. DOI : 10.3917/resg.097.0187

¹⁰⁸ Paradas Agnès, Revelli Christophe, Debray Caroline et al., « Pratiques responsables des dirigeants de PME : influence du profil du dirigeant », Revue de l'Entrepreneuriat, 2017/3 (Vol. 16), p. 197-228. DOI : 10.3917/entre.163.0197

¹⁰⁹ « La capacité est, par conséquent, un ensemble des vecteurs de fonctionnements, qui indique qu'un individu est libre de mener tel ou tel type de vie » in Amartya Sen, Repenser l'inégalité, Seuil, 2000

¹¹⁰ Notamment les opportunités économiques : « l'ensemble des opportunités offertes aux individus d'utiliser les ressources économiques à des fins de consommation, de production et d'échange », in Amartya Sen, Un nouveau Modèle Economique : Développement, Justice, Liberté, Odile Jacob, 2003

¹¹¹ Gisèle Halimi, La cause des femmes, 1992

¹¹² D'après Nations Unies, Commission économique pour l'Afrique, 2017, op. cit.

est à la fois « *un aboutissement* », dans la mesure où « *pour se lancer, il faut s'émanciper d'idées reçues, de préjugés, de messages renvoyés par l'entourage, y compris l'entourage proche* ». Elle est également le « *début d'un parcours d'émancipation* », puisque l'acte de création met les femmes en position de décideuses de dernier ressort.

L'entrepreneuriat peut également être, pour les femmes comme pour les hommes, un levier d'insertion professionnelle, en particulier en cas de reprise d'emploi après une période d'inactivité prolongée. C'est notamment le cas dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), dans laquelle intervient particulièrement l'Association pour le droit à l'initiative économique (ADIE)¹¹³. Les femmes migrantes, confrontées à la barrière de la langue et éloignées du salariat, figurent également parmi les publics pour lesquels l'entrepreneuriat représente une opportunité d'intégration économique¹¹⁴.

4. La nécessité d'une approche globale de réduction des inégalités

Comme plusieurs auditionnées l'ont rappelé, une vigilance doit accompagner les actions menées en faveur de l'entrepreneuriat pour s'assurer qu'elles atteignent bien l'objectif d'autonomisation, sans effets secondaires contraires. A titre d'exemple, le développement du travail indépendant depuis son domicile peut permettre de mieux articuler les temps de vie personnelle et professionnelle, comme il peut inciter les femmes à prendre une part plus importante des tâches domestiques. Sur ce point, une personne auditionnée a pointé les ambivalences du mouvement des « *mompreneurs* »¹¹⁵.

Le document de travail de l'OCDE sur l'autonomisation économique des femmes¹¹⁶ insiste sur l'importance de mener des actions en faveur de l'égalité sur plusieurs fronts, afin que cette promesse d'autonomisation se réalise. Il cite notamment « *l'accès aux services de planification familiale et autres services de santé, la possibilité de bénéficier d'une couverture sociale, le fait pour les filles de pouvoir effectuer une scolarité complète et de qualité au niveau de l'enseignement post-primaire, l'amélioration des taux d'alphabétisation des femmes adultes et l'accroissement de l'influence des femmes au sein des structures de gouvernance et des instances de décision politiques* », mais aussi la lutte contre « *les obstacles culturels, notamment les pratiques et les attitudes discriminatoires* », ainsi qu'un partage égalitaire des tâches familiales et domestiques.

Le document souligne ainsi qu'une politique de soutien à l'entrepreneuriat ne suffit pas pour favoriser l'autonomisation économique des femmes, si elle n'est pas appréhendée selon une approche globale de l'égalité. Cette dernière consiste à

¹¹³ Audition de Mme Laure Coussirat-Coustère, 2020, op. cit.

¹¹⁴ Entretien avec Mme Samira Touiti, cheffe du bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, et M. Franck Charron, Chargé de mission entrepreneuriat et numérique, au Service des Droits des femmes et de l'égalité (SDFE) du 24 avril 2020

¹¹⁵ Voir notamment : Julie Landour, "Sociologie des Mompreneurs. Entreprendre pour concilier travail et famille ?", Presses universitaires du Septentrion, 2019

¹¹⁶ OCDE, L'Autonomisation économique des femmes, avril 2011, op. cit.

prendre en compte l'ensemble des facteurs sociaux et politiques qui influent sur la faculté des femmes à participer à la vie économique.

II - UNE PRISE DE CONSCIENCE DES POUVOIRS PUBLICS EN FRANCE

Après les premières initiatives des années 2000, le plan interministériel de 2013 a marqué une nouvelle dynamique en faveur de l'entrepreneuriat des femmes (1), déclinée dans les différents territoires (2). Deux focus sont ici dédiés à l'action de Bpifrance (3) et du ministère de l'enseignement et de la recherche (4).

A - Le « plan de développement de l'entrepreneuriat féminin » de 2013

En France, la première initiative notable en faveur de l'entrepreneuriat des femmes a été l'accord-cadre conclu en 2006 entre l'Etat et la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Cet accord prévoyait notamment un "fonds de garantie pour la création, la reprise ou le développement d'entreprise à l'initiative des femmes" (FGIF), afin de faciliter l'accès des entrepreneures au crédit bancaire. Ce dispositif demeure à ce jour le seul dispositif national de financement uniquement dédié aux femmes. Désormais géré par Bpifrance et renommé "garantie Égalité Femmes", il permet de garantir les prêts à hauteur de 50 000 euros.

L'impulsion suivante a été donnée par le comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes du 30 novembre 2012, qui a adopté le plan « Entreprendre au féminin : des opportunités pour elles - une clé pour la compétitivité et l'emploi ». Ce plan affichait l'objectif de « *faire progresser de 10 points le taux d'entrepreneures en France pour atteindre d'ici 2017 40% de créatrices* » et suivait trois axes :

- « *sensibiliser, orienter et informer* », en particulier par des actions de sensibilisation dans les collèges, lycées et établissements supérieurs ; la création d'un portail web de référence pour les entrepreneures ; la création de concours locaux pour valoriser et rendre visible l'entrepreneuriat des femmes ;
- « *renforcer l'accompagnement des créatrices* », notamment en s'appuyant sur les réseaux existants d'accompagnement féminins ou généralistes et sur le réseau consulaire ;
- « *faciliter l'accès des créatrices au financement* », en développant des dispositifs ciblés, l'expérimentation de fonds régionaux, la signature d'une charte avec la fédération bancaire française pour faciliter l'accès des femmes aux dispositifs de financement généralistes.

Ces actions ont été reprises quasi intégralement (objectif 3, axe 7) dans le plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2016-2020.

Ces ambitions sont importantes, mais la part du budget de l'État consacré à la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes et à l'entrepreneuriat des femmes, ne s'élève qu'à 2,2 millions d'euros (sur environ 30 millions d'euros consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes)¹¹⁷.

B - L'accord-cadre national

En application de ce plan, un second accord-cadre a été signé entre l'État, la CDC et d'autres partenaires pour décliner le volet financier, notamment sur le plan territorial. Deux banques sont intégrées à cet accord cadre : BNP Paribas et le groupe BPCE. L'actuel accord-cadre, le troisième, couvre la période 2017-2020. Il se décline en cinq axes :

- la déclinaison régionale (cf. partie suivante) ;
- l'accompagnement et la sensibilisation à la création et à la reprise d'entreprise ;
- le développement d'outils financiers dédiés aux entrepreneures ;
- le développement d'actions visant les territoires fragiles ainsi que les publics jeunes ;
- la valorisation de l'entrepreneuriat des femmes par la formation et la communication.

Le renouvellement de l'accord-cadre pour l'après-2020 est en cours de discussion.

C - Les plans d'actions régionaux

Cet accord-cadre se décline au niveau régional par des plans d'actions régionaux (PAR) conclus entre l'État, via les préfets/préfètes et les directions régionales aux droits des femmes et à l'égalité, les conseils régionaux, ainsi que les partenaires financiers (Bpifrance, établissements bancaires privés). Elles supposent donc un accord politique entre État et collectivités, qui n'a pas pu être trouvé dans toutes les régions.

Dans le cadre de l'accord-cadre national actuel, au stade de la rédaction de l'étude, 10 régions disposent d'un PAR¹¹⁸ et 8 autres sont en cours d'élaboration (13 régions et 5 départements et régions d'Outre-mer (DROM)). Ces 10 PAR représentent un montant total sur trois ans de 4 millions d'euros, dont 1,3 million d'euros venant de l'État, l'équivalent mobilisé par les collectivités territoriales et plus de 600 000 euros par Bpifrance (le reste provenant des partenaires privés).

¹¹⁷ PLF 2020, Bleu budgétaire du programme 137 " Égalité entre les femmes et les hommes"

¹¹⁸ Auvergne-Rhône-Alpes, Centre-Val-de-Loire, Grand-Est, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Nouvelle-Aquitaine, Normandie, Bretagne, Pays-de-la-Loire, Réunion, Mayotte

Ces plans déclinent globalement les priorités de l'accord-cadre national. Ils peuvent comporter des actions spécifiques, en fonction du contexte local. À titre d'exemple, le PAR Nouvelle-Aquitaine comporte un axe dédié à l'entrepreneuriat des femmes dans l'innovation sociale, le numérique et l'ESS.

Au niveau national comme au niveau régional, l'essentiel des actions de l'État (financements, accompagnement, sensibilisation en milieu scolaire...) est en réalité mené par l'intermédiaire d'associations et de réseaux de terrain (voir après). 8 associations sont ainsi soutenues au niveau national par l'État au titre des actions qu'elles mènent en faveur des entrepreneures¹¹⁹.

D - L'action de Bpifrance

Bpifrance est le principal opérateur des mesures financières de soutien à la création d'entreprise. Il a repris depuis 2019, les activités de l'Agence France Entrepreneur (AFE, anciennement APCE) et de la Caisse des dépôts en matière d'entrepreneuriat et de soutien à la création d'entreprises.

À ce titre, Bpifrance développe une action spécifique en direction des entrepreneures, en quatre volets :

- la réalisation d'études et de documentations, à travers l'Observatoire des créations d'entreprise ;
- la communication, avec la mise en ligne d'informations dédiées aux femmes entrepreneures sur le site bpifrance-crédation.fr et la valorisation de parcours de femmes entrepreneures lors des différents événements et salons organisés par Bpifrance ;
- le soutien financier aux réseaux d'accompagnement, généralistes ou spécifiquement dédiés aux femmes ;
- les aides financières directes, en particulier via la garantie Égalité Femmes.

Au total, les activités de subventions de structures d'accompagnement ou de financement à la création d'entreprises représentaient 20 millions d'euros en 2019, mais seulement 600 000 euros pour des acteurs et actrices exclusivement dédiés à l'entrepreneuriat féminin¹²⁰. À ce stade, faute d'indicateurs plus précis (cf. infra), les résultats de ces actions sont difficilement mesurables.

¹¹⁹ 100 000 entrepreneurs, Force Femmes, Association pour le droit à l'initiative économique (ADIE), France Active, Fédération des Premières, Femmes des territoires, Womenact, Initiative France. Source: entretien avec Mme Touiti et M. Charron, avril 2020, op. cit.

¹²⁰ Audition de M. Philippe Kunter et de Mme Virginie Dantard du 23 octobre 2019

E - L'action en direction de l'enseignement supérieur

Le code de l'éducation depuis la loi du 22 juillet 2013 (Article L 612-1) dispose que chaque cycle de l'enseignement fait une part, entre autres objectifs, à la formation à l'entrepreneuriat. Mais l'innovation marquante de cette loi reste à partir d'octobre 2013, la mise en place sur l'ensemble du territoire, de 32 PEPITE (Pôles Étudiants pour l'Innovation, le Transfert et l'Entrepreneuriat) et la création d'un statut national étudiant entrepreneur (SNEE) qui permet d'étudier et d'entreprendre en même temps.

Dès l'origine, il était prévu que les PEPITE mènent des « *actions spécifiques de sensibilisation à l'entrepreneuriat* » et en particulier de « *promotion de l'entrepreneuriat féminin innovant* »¹²¹. Les PEPITE organisent ou participent à plusieurs initiatives dédiées à l'entrepreneuriat féminin, par exemple en s'associant à des évènements tels que #beaboss, ou dans le cadre de la semaine de sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat féminin (organisée par l'association 100 000 entrepreneurs avec le soutien de l'Etat).

Un rapport d'évaluation du dispositif PEPITE¹²² dresse un bilan global plutôt positif du dispositif, en dépit d'une efficacité variable au niveau territorial. Il souligne également la place minoritaire mais en progression des étudiantes (30 % des étudiants entrepreneurs en 2018 malgré une progression de 10 points depuis 2014). L'inégalité est encore plus appuyée s'agissant des lauréats des concours organisés par les PEPITE : les femmes représentent 27 % des lauréats régionaux et seulement 17 % des lauréats nationaux, alors même que la question de l'entrepreneuriat des femmes fait l'objet de nombreuses initiatives de la part des PEPITE.

À la suite de la publication de ce rapport, en mai 2019, la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation a souhaité marquer le caractère prioritaire de la politique en faveur de l'entrepreneuriat étudiant en lançant le plan « L'esprit d'entreprendre ».

Ce plan renforce les mesures du plan PEPITE, notamment au niveau financier, et comprend la nomination d'un délégué ministériel ou une déléguée ministérielle à l'entrepreneuriat étudiant. Cette nouvelle phase marque aussi la volonté d'ouvrir d'avantage l'entrepreneuriat étudiant sur l'écosystème national existant.

¹²¹ Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, Lancement d'un appel à projets pour la constitution de pôles étudiants pour l'innovation, le transfert et l'entrepreneuriat (PEPITE), 2014

¹²² Référence du rapport IGAENR n° 2018-108 janvier 2019, La formation de l'esprit entrepreneur, Albert Meige, Cristelle Gillard et Philippe PERREY

III - LA MOBILISATION DES ACTEURS ET DES ACTRICES DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

Dans leur action en faveur de l'entrepreneuriat féminin, les pouvoirs publics se reposent pour l'essentiel sur un tissu d'acteurs et actrices de terrain, constitué d'associations spécialisées (1) ou généralistes (2), mais aussi des organisations professionnelles (3).

A - L'essor des réseaux féminins d'accompagnement à l'entrepreneuriat

Lors de son audition¹²³, Mme Emmanuelle Gagliardi, autrice du "Guide des clubs et réseaux au féminin", a insisté sur le fort développement des réseaux féminins. Leur nombre est passé d'environ 200 en 2007 à près de 500 aujourd'hui. Cette vitalité révèle un véritable besoin de la part des femmes.

Quelques exemples de réseaux de femmes entrepreneures ou investisseuses

Créée en 1945, l'association **Femmes Chefs d'entreprise** (FCE) a joué un rôle pionnier. Devenue internationale depuis 1956, l'association française a connu un dynamisme accru au cours de la dernière décennie. Elle compte environ 1600 adhérentes actives et connaît une implantation territoriale large (70 délégations et une dizaine de plus en cours de création)¹²⁴. Elle remplit un double rôle de réseau professionnel d'échange entre femmes, mais également d'entraide et de représentation dans les instances professionnelles ou les instances économiques et professionnelles (CPME, MEDEF, Chambre des métiers, CCI, etc.).

Le collectif **Sista**¹²⁵ constitue un autre exemple de réseau féminin, davantage tourné vers la création d'entreprise et le secteur des nouvelles technologies. Partant du constat d'une proportion très faible de femmes dans ces secteurs (moins de 10% des créations de start-up en France), ce collectif de femmes entrepreneures et investisseuses poursuit une action de plaidoyer contre les obstacles systémiques que les femmes doivent surmonter dans le milieu de la "tech". Elle produit en particulier un baromètre annuel qui

¹²³ Audition de Mme Emmanuelle Gagliardi, 2020, op. cit.

¹²⁴ Audition de Mme Anne-Sophie Panzeri, présidente de FCE France, du 18 mars 2020

¹²⁵ Entretien avec Mme Valentine de Lasteyrie, membre du board de Sista, du 8 avril 2020

mesure ces discriminations et a élaboré une charte "Sista" auprès des acteurs et actrices du financement (banques privées, mais également Bpifrance).

Femmes Business Angels est un réseau de 150 femmes investisseuses souhaitant susciter l'implication des femmes dans ce domaine. Leur politique d'investissement n'est pas exclusivement dirigée vers les entreprises créées par des femmes, même si la part des entreprises de femmes est plus élevée que chez des investisseurs hommes. Leur action repose sur l'idée qu'avoir des femmes investisseuses, favorise indirectement les projets d'entrepreneuriat féminin et la féminisation de l'environnement entrepreneurial (l'actionnariat, les directions d'entreprises, etc.).

Force Femmes agit en faveur de l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes de plus de 45 ans en recherche d'emploi, inscrites à Pôle Emploi depuis moins de deux ans (soit près d'un million de personnes), en leur proposant un accompagnement gratuit, individuel et collectif. 25 000 femmes ont été accompagnées par l'association, deux tiers pour leur recherche d'emploi et un tiers pour une création d'entreprise. L'accompagnement a lieu en amont sur des questions professionnelles (définition du projet professionnel, étude de marché, marketing) et personnelles (atelier de prise de parole, organisation du temps de travail), mais aussi en aval (maintien du financement post-crédation, développement RH, cafés-réseaux pour échanger).

Ces réseaux remplissent un double rôle : de "réassurance" d'une part (accompagnement, montée en confiance, soutien...), de plaidoyer et d'influence institutionnelle sur les sujets d'égalité de genre d'autre part. Ils adoptent des positionnements variés : centrés sur la création d'entreprise ou plutôt sur les entreprises existantes ; sur un secteur d'activité ou ouverts à tout type d'entreprise ; sur une tranche d'âge spécifique...

Plusieurs interlocutrices et interlocuteurs entendus par la délégation, ont insisté sur l'importance essentielle de ces réseaux spécifiquement dédiés aux femmes. Même si in fine, la non-mixité n'est pas un objectif en soi, elle apparaît comme un besoin et une étape essentielle pour mieux accompagner les femmes et les préparer à un écosystème dans lequel elles sont en situation de minorité. Ces réseaux sont complémentaires des réseaux mixtes et constituent parfois même un tremplin pour y accéder. Ils sont pour l'heure les seuls à remplir ce rôle de lieu de rencontre et d'aide entre femmes.

B - La mobilisation du tissu associatif

Plusieurs associations généralistes se sont également mobilisées en faveur des femmes entrepreneures. La plupart d'entre elles comptent parmi les personnes qu'elles accompagnent, une proportion de femmes plus élevée que la moyenne nationale, voire se fixent des objectifs en termes de parité. Parmi elles :

- l'association **France Active**, réseau d'accompagnement et de financement d'entreprises de l'ESS, est notamment opérateur pour Bpifrance de la garantie Égalité Femmes (Ex-FGIF) ;
- l'association **Initiative France**, réseau de financement de créateurs et repreneurs d'entreprise, qui accompagne gratuitement les porteurs et porteuses de projet en leur accordant un prêt d'honneur et en les aidant à bien dimensionner leur plan de financement. En 2018, la part des femmes parmi les projets financés s'élevait à 40%. L'objectif de l'association est de parvenir à la parité en 2022¹²⁶ ;
- l'association **pour le droit à l'initiative économique** (ADIE), accompagne et finance des entrepreneurs et entrepreneures qui rencontrent des difficultés pour accéder aux crédits bancaires, notamment parce qu'ils et elles ne correspondent pas aux « canons » de l'entrepreneur (en termes de diplôme, de réseau, de sexe etc.). L'ADIE soutient 20 000 créateurs et créatrices par an. Elle est présente sur l'ensemble du territoire français y compris ultramarin, avec au total 150 bureaux. La part des femmes dans son public est de 47% ;
- l'association **100 000 entrepreneurs**, enfin, présente une spécificité, puisque son action est orientée vers la sensibilisation à la culture de l'entrepreneuriat, des jeunes de 13 à 25 ans. Elle organise notamment des interventions-témoignages d'entrepreneurs et entrepreneures dans les écoles. L'association a sensibilisé 66 000 jeunes en 2019 et ambitionne un changement d'échelle d'ordre dix, pour atteindre 660 000 jeunes sensibilisés par an d'ici à 10 ans. La promotion de l'entrepreneuriat féminin constitue l'un des trois axes de son action. Elle est notamment à l'origine de la semaine de l'entrepreneuriat féminin, désormais organisée sur l'ensemble du territoire avec l'appui des CCI et de l'État ;
- le **Laboratoire de l'égalité** a élaboré en 2013 une « charte de l'entrepreneuriat féminin », fédérant un certain nombre d'acteurs et actrices de la société civile (réseaux féminins comme Action'elles, réseaux généralistes comme l'ADIE, France Active, France Initiative, etc.) et comprenant 20 propositions en faveur de l'engagement des femmes dans l'entrepreneuriat.

¹²⁶ Audition de Mme Bernadette Sozet, Déléguée Générale d'Initiative France, 12 février 2020

C - Les organisations professionnelles

Plusieurs organisations professionnelles ont également pris conscience de cet enjeu et se sont mobilisées sur l'entrepreneuriat des femmes. Outre les actions menées au niveau national, elles agissent souvent en collaboration avec les acteurs et actrices de leurs territoires ; il existe donc une forte diversité d'actions et de résultats en lien avec le dynamisme du territoire sur le sujet. La CPME a notamment créé des clubs « Entreprendre au féminin » (EAF), qui sont devenus une association indépendante en 2015¹²⁷. Elle s'est également mobilisée sur la communication et l'organisation d'événements dédiés aux femmes (Les trophées de l'entrepreneuriat au féminin, Les Assises de l'EAF), mais aussi sur des colloques, réseaux, marrainages et formations des responsables des clubs « EAF ». Le MEDEF sensibilise ses adhérents et adhérentes au travers de diverses actions de type atelier de sensibilisation et autres outils. Tout comme la CPME, le MEDEF soutient également au niveau territorial, des associations comme FCE. Des synergies ont pu ainsi être mises en place entre certaines délégations territoriales de FCE France et certaines organisations professionnelles en place sur le territoire.

Les Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI) ont, pour certaines d'entre elles, créé des programmes spécifiques d'accompagnement (Femmes et Challenge à Rouen, Excel dans le Val-de-Marne...) et participent à des actions telles que la semaine de l'entrepreneuriat féminin¹²⁸. Elles ont également agi sur la féminisation de leurs instances de gouvernance. La loi sur l'égalité réelle est venue valider cette obligation de parité. Les diverses actions menées sont, tout comme pour les organisations professionnelles, dépendantes des volontés et énergies déployées et restent très variables en fonction des territoires.

Au sein de l'artisanat, la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB), a lancé plusieurs campagnes de communication en direction des femmes afin de féminiser les métiers du secteur. Les chambres de métiers et de l'artisanat (CMA), se mobilisent également sur cette problématique et sont partenaires du réseau « entreprendre au féminin ». En 2020, CMA France a lancé une opération nationale intitulée "les trophées Madame Artisanat", en partenariat avec AG2R La Mondiale. L'objectif est de mettre en lumière des femmes dirigeantes d'entreprises artisanales et leur parcours, au cours d'une cérémonie se terminant par une remise de prix, en présence de la Ministre chargée du commerce et de l'artisanat. Plus de 200 dossiers de candidatures ont été examinés en 2020, par un jury composé uniquement de femmes, pour retenir en fin de compte, 7 lauréates.

Au niveau territorial, sous l'impulsion de plusieurs chambres de Métiers (Alsace, PACA...), des initiatives identiques visant à valoriser les femmes dirigeantes d'entreprises artisanales, ont été mises en place depuis une dizaine d'années et se répètent chaque année.

¹²⁷ Audition de Mme Geneviève Bel, 2019, op. cit.

¹²⁸ Audition de Mme Nathalie Cloarec, chargée de mission Entrepreneuriat à la Direction Mutation de l'Offre de Services pour CCI France, du 20 novembre 2019

Plusieurs organisations professionnelles libérales¹²⁹ ont adopté le 16 juin 2015, un Pacte pour l'égalité¹³⁰ afin d'engager une politique volontariste dans trois directions :

- mener une politique proactive en faveur tant de l'égalité que de la mixité des métiers, et développer une culture commune de l'égalité ;
- faciliter l'articulation vie privée et vie professionnelle ;
- garantir la parité dans les organes représentatifs.

Dans le secteur agricole, en complément des actions menées par sa Commission nationale des agricultrices, le congrès de la FNSEA (Fédération nationale des syndicats agricoles) s'est engagé en 2019, « à favoriser les candidatures féminines au sein des représentations des régions et des sections sociales, des associations spécialisées et de Jeunes Agriculteurs (JA) ».

Cette décision s'inscrit dans une stratégie plus large visant à favoriser l'implication syndicale des femmes à tous les échelons du réseau et une représentation féminine dans les instances de gouvernance. Dans le champ de l'économie sociale et solidaire, la loi "Hamon" de 2014¹³¹ a instauré l'obligation de publier un rapport triennal sur l'égalité femmes-hommes du secteur. Un observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS a été créé, qui a publié deux études, l'une sur les enjeux de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS et l'autre, fin 2019, sur la place des femmes dans les instances de gouvernance de l'ESS¹³². La mutualité Française a lancé en 2016, le réseau MutElles dont l'un des objectifs est de promouvoir la mixité femmes-hommes en mutualité, et d'accroître la représentation des femmes dans les conseils d'administration.

¹²⁹ Le Conseil supérieur de l'ordre des géomètres-experts, le Conseil national de l'Ordre des architectes, le Conseil national des barreaux, l'Ordre des avocats du barreau de Paris, l'Union des jeunes avocats, le syndicat des femmes chirurgiens-dentistes, la Fédération des femmes administrateurs, l'Union nationale des professions libérales

¹³⁰ Pacte pour l'Egalité dans les professions libérales : <http://www.laboratoiredelegalite.org/wp-content/uploads/2016/05/Pacte-professions-lib%C3%A9rales.pdf>

¹³¹ Loi n° 2014-344 du 17 mars 2014 relative à la consommation

¹³² Audition de Mme Lisa Pleintel, 2020, op. cit.

Chapitre 3 Des freins persistants

En dépit de la mobilisation autour de l'entrepreneuriat féminin, l'écart entre femmes et hommes subsiste. L'explication la plus souvent invoquée tient dans la persistance de stéréotypes de genre et de freins bien souvent intériorisés par les entrepreneures elles-mêmes (I). Les explications fondées sur les caractéristiques personnelles (compétence, motivation, psychologie...) n'expliquent que partiellement les dynamiques entrepreneuriales observées. D'autres facteurs doivent être pris en compte, notamment les politiques menées par les pouvoirs publics (II), mais aussi l'influence - souvent sous-estimée mais déterminante - de l'environnement entrepreneurial (III).

I - L'IMPACT DES STÉRÉOTYPES DE GENRE : DES CONSTATS RÉCURRENTS

La plupart des stéréotypes et freins relevés par notre étude de 2009, restent d'actualité. Ils sont essentiellement liés à l'orientation scolaire et sectorielle (A), aux rapports à la confiance en soi et à la prise de risque (B), au rapport culturel à l'argent (C) et à l'articulation des temps de vie (D).

A - Les stéréotypes liés à l'orientation

1. L'impact de la ségrégation genrée des métiers

Les stéréotypes de genre liés à l'orientation ne sont pas spécifiques à l'entrepreneuriat. Le CESE y a consacré un avis en 2014 dont les constats demeurent largement d'actualité¹³³. Ces biais ne sont pas seulement intériorisés par les jeunes filles et garçons, l'ensemble de l'entourage (famille, professeurs et professeuses, conseillers et conseillères d'orientation) a une influence déterminante sur les choix d'orientation des jeunes. Ils contribuent à entretenir et à transmettre ces biais, y compris inconsciemment et involontairement¹³⁴.

Comme nous l'avons vu au chapitre 1, les polarisations sectorielles observées dans l'entrepreneuriat sont similaires à celles constatées dans l'ensemble de l'économie (forte présence des femmes dans les secteurs de l'aide à la personne, du soin et du "care", faible présence dans les secteurs techniques et scientifiques). Beaucoup de métiers restent historiquement liés à une image masculine qui freine leur féminisation. Comme l'a souligné Catherine Elie au cours de son audition au sujet de l'artisanat : « *Rares sont les métiers qui se déclinent au féminin. On parle maintenant de maçonne, de plombière, mais lorsqu'on parle de boulangère, c'est plutôt en tant que "femme du boulanger"* ». Or, le poids des usages et des représentations mentales est déterminant au moment de l'orientation où la jeune fille

¹³³ CESE, Agir pour la mixité des métiers, rapporteur : M. Patrick Liébus, 2014

¹³⁴ Entretien avec Mme Cristina Constantinidis, 2020, op. cit.

ou le jeune homme se projette dans un futur métier. À ceci s'ajoute la problématique des conditions d'accueil des jeunes filles dans les filières de formation très masculinisées, qui peuvent constituer un obstacle, y compris sur le plan matériel (équipements disponibles non prévus pour des femmes, configuration des locaux et des sanitaires...) ¹³⁵.

Le constat dressé dans l'étude de 2009 reste donc entièrement d'actualité : « *Les choix scolaires et professionnels des jeunes filles demeurent ainsi largement influencés par toutes les représentations véhiculées par la société sur les rôles respectifs des hommes et des femmes. Si l'on y ajoute une image souvent négative dans l'esprit de celles-ci des métiers techniques et industriels, on prend la mesure de la résistance des "bastions" masculins et féminins dans les différents secteurs d'activité.* »

2. Un entrepreneuriat encore stéréotypé comme "masculin"

L'entrepreneuriat, en lui-même, conserve une connotation très masculine dans l'imaginaire collectif. Jusqu'à aujourd'hui, les figures le plus souvent valorisées et associées à l'entrepreneuriat, sont majoritairement masculines. Comme l'ont pointé la quasi-totalité des intervenants et intervenantes auditionnées, les *roles models* d'entrepreneures sont trop peu nombreuses, trop peu visibles et trop peu médiatisées. De fait, les jeunes femmes ou les femmes en reconversion professionnelle, ne se projettent pas aussi spontanément que les hommes vers la création d'entreprise ¹³⁶.

D'après une étude intitulée "tour de France de l'entrepreneuriat féminin", menée fin 2019 par le Lab' "Bouge ta boîte" et la chaire "Femmes et renouveau économique" de l'école de management de Grenoble, seules 45,55% des femmes entrepreneures interrogées étaient en mesure de citer un exemple de femme entrepreneure inspirante. Encore s'agissait-il d'un public plutôt sensibilisé et informé, puisque les entrepreneures interrogées participaient aux manifestations organisées dans le cadre du tour de France de l'entrepreneuriat féminin. Cette proportion est probablement bien moindre dans le reste de la population.

Les efforts pour promouvoir des *role models* féminins peuvent comporter des effets contreproductifs sur lesquels il convient de faire preuve de vigilance. La tendance est de valoriser des modèles qui présentent des réussites et des parcours exceptionnels. Ces exemples peuvent être perçus comme "inaccessibles" et décourager les intentions entrepreneuriales. Plusieurs des personnes auditionnées ont souligné la nécessité de valoriser des modèles de femmes entrepreneures plus "ordinaires", qui montrent l'exemple de leur réussite, mais aussi des difficultés auxquelles elles sont confrontées.

¹³⁵ Audition de Mme Catherine Elie, 2019, op. cit.

¹³⁶ Audition Initiative France

3. Un entrepreneuriat féminin invisible et insuffisamment valorisé

Les femmes sont présentes dans de nombreux secteurs de l'entrepreneuriat, mais cette présence n'est pas suffisamment valorisée. De plus, le fait qu'un secteur d'activité soit stéréotypé comme "féminin", peut contribuer à le dévaloriser. La perception des secteurs d'activité est encore marquée par des logiques de genre.

Ainsi, comme le relève une étude académique menée en 2016 auprès de plusieurs femmes entrepreneures françaises¹³⁷, *« les femmes créant leur entreprise dans un secteur dit « féminin » se retrouvent [...] confrontées à une double dévalorisation, celle liée à leur sexe et celle associée à la qualification de leur secteur d'activité comme féminin. »*.

Ce constat est d'autant plus vrai quand le secteur d'activité est perçu "comme l'extension sur le marché, d'activités traditionnellement assurées par les femmes dans la sphère domestique". Même quand ces secteurs féminisés bénéficient d'une image positive (comme la mode, le design, le secteur pharmaceutique et les biotechs), ces formes d'entrepreneuriat de femmes restent sous valorisées¹³⁸.

Des femmes entrepreneures rencontrent ainsi des difficultés à construire leur légitimité - à leurs yeux et aux yeux de leurs interlocuteurs - en raison du secteur qu'elles ont choisi. Plusieurs exemples ont été rapportés au cours des auditions et entretiens :

- celui d'une entrepreneure dans le design du foulard, qui hésitait à se présenter comme entrepreneure. Elle associait à son activité, qu'elle exerce seule, une image d'artisanat et de "petit atelier" qui lui semblait incompatible avec un entrepreneuriat "véritable". Cette position trahit une vision restrictive de l'entrepreneuriat, calquée sur l'entreprise innovante à forte croissance (voir partie suivante). Elle ne rend pas non plus justice à la complexité de son activité, qui mobilise une chaîne de sous-traitants et de parties prenantes aussi complexe que d'autres industries¹³⁹ ;
- celui d'une entrepreneure qui produit et commercialise des confitures artisanales, témoignant de la difficulté à se présenter de manière légitime et de façon à être prise au sérieux comme cheffe d'entreprise par ses interlocuteurs¹⁴⁰.

Un changement culturel autour de l'entrepreneuriat des femmes, reste à réaliser. Le constat de l'étude du CESE de 2009 est toujours pleinement valable : *« La pesanteur de cet inconscient collectif peut certainement amener un certain nombre de femmes à se détourner des opportunités de l'entrepreneuriat, car elles doutent de*

¹³⁷ Stéphanie Chasserio, Philippe Pailot, Corinne Poroli, La construction de la légitimité des femmes entrepreneures : une approche transactionnelle, Management international, 2016, p. 105-118

¹³⁸ Entretien avec M. Michel Ferrary, 2020, op. cit.

¹³⁹ Entretien avec Mme Cristina Constantinidis, janvier 2020

¹⁴⁰ Chasserio, Pailot, Poroli, 2016, op. cit, p. 109

leur capacité en la matière ». La confiance en soi apparaît en effet comme l'un des rouages essentiels par lequel cet "inconscient collectif" est intériorisé par les femmes.

B - Les problématiques de confiance en soi et d'aversion au risque

1. La confiance en sa capacité d'entreprendre

Les femmes ont, en moyenne, une moindre confiance en leurs "capacités de faire" que les hommes, et elles éprouvent davantage de difficulté à se sentir pleinement légitimes dans leur démarche de création d'entreprise. Selon une étude de l'ADIE, 35 % d'entre elles estiment manquer des compétences nécessaires à la création d'entreprise, contre 23% des hommes interrogés. Toutes les associations et réseaux auditionnés ont fait valoir que les femmes doutent davantage que les hommes de leur capacité à réussir, de sorte qu'elles sont moins nombreuses à concrétiser leur projet. De même, dans le monde salarié, les femmes ont davantage tendance à se former avant de monter en responsabilité¹⁴¹.

La difficulté pour certaines femmes à se confronter à la dimension commerciale de la démarche entrepreneuriale a également été relevée¹⁴². Développer son activité suppose en effet d'être en démarche de prospection et de valorisation permanente, ce qui est un exercice difficile pour les personnes victimes du syndrome de l'imposteur (phénomène psychologique qui amène une personne à croire qu'elle ne mérite pas sa réussite et qui attribue ce succès à des causes extérieures comme la chance, et qui concerne majoritairement les femmes).

2. Une plus grande aversion pour le risque

Les différentes études sur les motivations entrepreneuriales mettent en évidence une aversion pour le risque, supérieure chez les femmes entrepreneures¹⁴³. Elles expriment plus fréquemment que les hommes leur crainte d'une perte de revenu¹⁴⁴ et de leur équilibre familial¹⁴⁵. D'après une enquête menée par l'ADIE, 40 % des femmes et des entrepreneurs craignent le surendettement et la faillite de leur entreprise. Cette aversion pour le risque financier n'impacte pas seulement le nombre de femmes osant "franchir le pas". Il réduit également les chances de pérennité de leurs entreprises dans la mesure où ces entrepreneures tendent à solliciter moins de financements lors du lancement de leur activité par crainte d'un endettement excessif et à raison d'une plus grande préoccupation portée aux conséquences sur le budget du ménage.

¹⁴¹ Audition de Mme Bernadette Sozet, 2020, op. cit

¹⁴² Audition de Mme Elise Moison, 2020, op. cit.

¹⁴³ Indice entrepreneurial Bpifrance 2018 : 26% des femmes intentionnalistes ont peur de l'échec, contre 21% des hommes

¹⁴⁴ 22% contre 17% des hommes

¹⁴⁵ 14% contre 9%

C - Les biais culturels relatifs à l'argent et à l'endettement

Les représentantes de réseaux d'accompagnement auditionnées ont souligné la persistance d'un "frein culturel" dans la relation à l'argent plus prononcé chez les femmes, comme notre étude de 2009 en faisait déjà le constat. Beaucoup de femmes préfèrent présenter leur démarche entrepreneuriale sous l'angle du projet plutôt que de la performance attendue. Ces freins culturels entraînent également des réticences à l'endettement, qui existent aussi chez les hommes, mais dans une proportion moindre¹⁴⁶. Ces freins peuvent expliquer également que les femmes recourent davantage que les hommes à des apports financiers personnels, familiaux ou amicaux pour lancer leur activité¹⁴⁷.

Ces freins influent sur les modèles d'affaire privilégiés par les femmes. Elles tendent en particulier à sous-évaluer leurs revenus attendus et leurs besoins en financement. Selon l'ADIE, en 2019, le montant moyen emprunté par les femmes entrepreneures à l'association s'élevait à 4 300 € contre 5000 € pour les hommes. Initiative France relève que seules 28 % des femmes accompagnées arrivent avec un plan de financement supérieur à 80 000 euros, contre 45% des hommes. De même, 65 % des femmes envisagent simplement de créer leur emploi, contre 46 % pour les hommes.

Ceci explique en partie les différences d'ampleur entre les projets portés par les femmes et les hommes, ainsi que les inégalités de revenus. De surcroît, cette sous-évaluation des besoins financiers (en particulier en fond de roulement) de l'entreprise est un facteur de fragilité, notamment pendant la période critique des trois premières années. Le manque de liquidité reste en effet la première cause de faillite pendant cette période.

D - L'articulation des temps de vie

A l'image de l'ensemble des femmes en emploi, l'articulation des temps de vie est une préoccupation pour les femmes entrepreneures. La division sexuée des rôles fait encore reposer sur les femmes l'essentiel des tâches domestiques et parentales. Cette réalité peut entrer en conflit avec la démarche entrepreneuriale, qui implique une forte disponibilité, notamment dans la phase de lancement. De nombreuses cheffes d'entreprises soulignent l'importance dans leur réussite, de l'implication et du soutien de leur conjoint dans la sphère privée (cf. partie 3 du présent chapitre). De plus, les entrepreneures sont parfois amenées à renoncer, faute de temps, à des activités perçues comme annexes, mais qui sont pourtant essentielles au succès entrepreneurial, comme la constitution d'un réseau et la formation.

¹⁴⁶ Audition de Mme Bernadette Sozet, 2020, op. cit.

¹⁴⁷ Audition de M. Cédric Turini, directeur de la RSE de la Fédération nationale des Caisses d'Épargne, du 12 février 2020

Même si certaines d'entre elles soulignent que le fait d'être son propre patron permet une facilité d'organisation et donc une meilleure articulation des temps de vie, la maternité et la parentalité posent aussi un certain nombre de difficultés d'articulation pour les femmes entrepreneures. Prendre un congé maternité s'avère particulièrement complexe pour une entrepreneure indépendante, que ce soit dans l'artisanat, en profession libérale ou dans l'agriculture, celle-ci devant maintenir seule son activité. L'UNAPL a ainsi signé le pacte pour l'égalité du Laboratoire de l'égalité, qui promeut notamment l'allongement du congé paternité et la création de "pools" de remplaçants ou remplaçantes pour les entrepreneures en congé maternité¹⁴⁸. De manière similaire, dans son rapport sur les femmes dans l'agriculture, le Sénat préconise d'encourager le recours à des services de remplacement pour les femmes agricultrices, dont la mise en place s'avère souvent compliquée et qui restent peu utilisés, ainsi que d'instituer un congé pour enfant malade¹⁴⁹.

Beaucoup de femmes sont confrontées au conflit entre les exigences de leur activité professionnelle et les représentations sociales sur le rôle parental des femmes. Nombre d'entre elles ressentent un sentiment de culpabilité lié à l'arbitrage entre le temps consacré à l'éducation des enfants et celui dévolu à leur activité professionnelle¹⁵⁰. Comme l'a souligné Mme Aminata Niakaté, présidente de la commission égalité-parité de l'UNAPL, au cours de son audition, certaines femmes peuvent avoir du mal à développer leur activité car elles culpabilisent de délaisser leurs enfants.

II - LES LIMITES DE L'ACTION PUBLIQUE

L'efficacité des politiques publiques menées depuis dix ans doit également être interrogée. La présente partie aborde en particulier le manque de données pour en mesurer les effets (A), la priorité longtemps accordée à la création d'entreprise aux dépens du développement (B), l'intermittence du soutien des différents acteurs publics (C). Elle évoque enfin la question de l'effet de levier de cette politique (D) et du risque de "saupoudrage" des actions (E).

¹⁴⁸ Audition de Mme Aminata Niakaté, 2019, op. cit.

¹⁴⁹ Femmes et agriculture : pour l'égalité dans les territoires, Rapport d'information n° 615 (2016-2017) de Mmes Annick BILLON, Corinne BOUCHOUX, Brigitte GONTHIER-MAURIN, Françoise LABORDE, M. Didier MANDELLI et Mme Marie-Pierre MONIER, fait au nom de la délégation aux droits des femmes, déposé le 5 juillet 2017

¹⁵⁰ Chasserio, Pailot, Poroli, 2016, op. cit..

A - Un manque de données fiables

Les baromètres et enquêtes sur l'entrepreneuriat des femmes se sont multipliés au cours des dernières années.

Il manque pourtant un indicateur fiable et régulièrement mis à jour de la part des femmes dans l'ensemble des créations d'entreprise.

Le répertoire SIRENE, tenu par l'Insee, constitue l'état-civil des entreprises françaises. Il est renseigné en temps réel lors de la création de l'entreprise. Cette base de données comprend un champ sur le sexe de la personne ayant créé l'entreprise, qui est uniquement renseigné dans le cas d'une entreprise individuelle¹⁵¹. Ce champ ne l'est pas quand l'entreprise est une personne morale. Cette source de données permet donc d'avoir une vue "en temps réel" de la part des femmes dans les entreprises individuelles, mais pas pour la totalité des entreprises.

L'indicateur le plus exhaustif et précis dont nous disposons provient de l'enquête SINE de l'Insee, qui porte sur l'ensemble des entreprises, hors microentreprises.

Or, la périodicité large de cette enquête (tous les quatre ans), ainsi que le temps nécessaire au traitement et à l'analyse des données, ne permettent pas de disposer d'une image "en temps réel" de la situation. A la date de rédaction de cette étude, les données issues de l'enquête 2018 ne sont toujours pas disponibles. Les données les plus récentes datent de la génération 2014 et ne permettent donc pas de mesurer les effets du plan d'action gouvernemental de 2013, alors même que deux générations d'accords-cadres nationaux se sont succédé depuis. Ces politiques publiques sont donc implémentées et évoluent avec une visibilité pour le moins réduite sur leurs effets réels.

De plus, la prise en compte du genre pour l'ensemble des créations d'entreprises, par exemple dans le répertoire SIRENE, pose la question du critère à retenir dans le cas d'une personne morale. Ce critère doit-il reposer sur la simple présence de femmes parmi les associés, ou d'une majorité d'associées femmes ? Au demeurant, un critère fondé sur les associés ne renseigne pas forcément sur le pouvoir réel dans l'entreprise : dans certains cas, pour des questions de protection juridique, le dirigeant "de fait" de l'entreprise n'est ni président ni associé. Il n'existe ni de réponse évidente, ni d'accord sur cette question entre les différentes institutions concernées¹⁵².

¹⁵¹ <http://sirene.fr/sirene/public/variable/sexeUniteLegale>

¹⁵² Entretien avec Mme Stéphanie Chasserio, professeure associée en management à SKEMA Business School, et Mme Typhaine Lebègue, Maître de conférences en Sciences de gestion à l'IAE de l'université de Tours, du 26 février 2020

B - Un soutien centré sur la création, pas assez sur le développement et le entrepreneuriat

L'étude de 2009 relevait que « la troisième année apparaît souvent comme l'année clef, l'accompagnement et le soutien qui ont marqué la phase de démarrage ont tendance à s'affaiblir au moment où les charges sociales et fiscales s'alourdissent et peuvent obérer le financement d'un développement ».

Les actions menées en faveur de l'entrepreneuriat des femmes se sont jusqu'à présent concentrées sur la création, au détriment du développement et de la reprise d'entreprises. Le plan d'action intergouvernemental de 2013 ne faisait d'ailleurs pas mention de ces dimensions.

Une focalisation excessive sur la part des femmes dans la création d'entreprise a pu faire négliger l'enjeu de sécuriser ces créations dans le temps. Toutefois, une prise de conscience a émergé quant au fait qu'il était contreproductif d'inciter les femmes à entreprendre sans une préparation et un accompagnement adéquats, et de les exposer à un risque élevé d'échec et de précarisation. Les réseaux féminins ont ainsi développé des volets spécifiques sur la partie "développement". De même, les plans d'action régionaux conclus après 2017, comprennent désormais un volet sur le développement et le entrepreneuriat.

C - Un manque de continuité des politiques publiques

De l'avis de plusieurs des personnes auditionnées, l'action des pouvoirs publics, durant la décennie écoulée, a souffert de l'intermittence du soutien politique.

Concernant l'État, la mise en œuvre du plan d'action de 2013 a été freinée par le manque de continuité des actions dans leur financement et leur pilotage. Mme Bel note ainsi que le COPIL de suivi de ce plan d'action ne s'est plus réuni depuis 2017¹⁵³. Au niveau des services déconcentrés, le manque de moyens et les vacances de poste au sein des directions départementales et régionales aux droits des femmes et à l'égalité (DDFE et DRDFE), ne facilitent pas le suivi de ces actions.

Une nouvelle dynamique est néanmoins perceptible. Le SDFE dispose désormais d'une personne dédiée au suivi de cette politique, ce qui est positif. Une concertation a été lancée par l'État en vue d'un projet de loi sur "l'émancipation économique" des femmes, annoncé lors du G7 de Biarritz (août 2019). Mais le contexte actuel de la crise Covid fait peser de fortes incertitudes sur cette future loi. Tandis que l'accord-cadre national entre l'État, Bpifrance et leurs autres partenaires, vient à échéance en fin d'année, le cadre dans lequel les actions seront menées à partir de l'année prochaine reste à définir.

Le manque de continuité prévaut aussi au niveau des régions, qui détiennent la compétence du développement économique. La déclinaison territoriale des mesures repose également sur leur impulsion, mais un essoufflement est perceptible et la

¹⁵³ Audition de Mme Geneviève Bel, 2019, op. cit.

mobilisation des collectivités territoriales est inégale sur le territoire. Sur la période 2014-2017, des PAR avaient été conclus dans l'ensemble des régions. Sur la période actuelle 2017-2020, dans l'Hexagone, seules 8 régions sur 13 en ont conclu un à la date de cette étude.

D - Un effet de levier insuffisant

Enfin, la question de l'adéquation des moyens engagés avec les objectifs visés mérite d'être posée. L'essentiel de l'action des pouvoirs publics intervient de manière indirecte, via une "sous-traitance" vers le milieu associatif. Or, ce dernier repose principalement sur l'action de bénévoles et sur des moyens financiers limités dépendant des financements publics et de mécénat privé.

Sachant que le nombre total de créations d'entreprises s'est établi à 815 300 en 2019¹⁵⁴, faire passer la proportion de femmes de 30% à 40% (objectif affiché par le gouvernement en 2013) supposerait d'augmenter, en valeur absolue, le nombre de créations portées par des femmes de plus de 200 000 par an¹⁵⁵.

Or, les réseaux associatifs ne peuvent atteindre qu'un public de l'ordre de quelques milliers par an (Initiative France a accompagné un peu plus de 7 000 femmes en 2019, environ 12000 pour l'ADIE, 1419 en 2018 pour Forces Femmes). Même si l'on observe une montée en puissance de ces réseaux depuis plusieurs années, leur rayon d'action reste de facto limité par leurs moyens. La même réflexion prévaut pour la garantie égalité femmes, dont le nombre annuel de bénéficiaires est de l'ordre de quelques milliers (2 382 en 2016¹⁵⁶).

Les moyens financiers ne sont pas le seul facteur en cause. Les dispositifs et aides existantes restent trop peu connus, à l'image de la garantie égalité femmes qui n'est proposée que par une seule association¹⁵⁷. Les réseaux d'accompagnement des femmes entrepreneures souffrent également d'un déficit de notoriété : d'après l'étude du réseau « Bouge ta boîte » citée plus haut, menée auprès de participantes au « tour de France de l'entrepreneuriat féminin », seule la moitié des femmes interrogées connaissait un réseau féminin¹⁵⁸. En particulier, selon M. Cédric Turini, les PAR, qui permettent de coordonner l'effort de tous les acteurs et actrices impliqués dans un territoire, mériteraient d'être mieux dynamisés et connus.

Ce problème d'échelle d'action a été identifié par ces acteurs et actrices, à l'instar de l'association 100 000 entrepreneurs qui souhaite multiplier par dix le nombre d'élèves concernés par son action dans les prochaines années (et qui s'élevait à 66 000 en 2019).

¹⁵⁴ Insee, Les créations d'entreprises en 2019, Insee Première n°1790, janvier 2020

¹⁵⁵ En partant de l'hypothèse que 30% des 815 300 créations sont portées par des femmes et à nombre égal de créations portées par des hommes

¹⁵⁶ Source : France Active

¹⁵⁷ Audition de Mme Bernadette Sozet et M. Turini, 2020, op. cit.

¹⁵⁸ Autre que le réseau "Bouge ta boîte" qui menait l'enquête

E - Un risque de "saupoudrage" qui limite l'action de fond

Le décalage entre l'objectif affiché et l'ampleur réelle des actions, nourrit la crainte d'un "saupoudrage" de la part des pouvoirs publics avec des actions dispersées, aux effets limités sur le cœur de la problématique.

Le contexte de contrainte budgétaire n'est pas favorable à une action d'ampleur, mais une mobilisation financière minimale de la part de l'État reste nécessaire pour garantir sa capacité d'entraînement et d'incitation sur les autres acteurs et actrices. Au demeurant, certains des outils mobilisés sont peu coûteux pour les finances publiques, à l'image des dispositifs de garantie bancaire.

La crainte du "saupoudrage" porte également sur le fond des mesures. Les opérations de communication se sont multipliées autour de l'entrepreneuriat des femmes (salons, concours d'entrepreneures...). Ces actions sont pleinement légitimes et répondent à un réel besoin de sensibilisation et d'information. La tentation peut néanmoins être forte de se limiter à des mesures d'affichage.

On relève par exemple une multiplication des concours d'entrepreneuriat pour les femmes, comme : "Business O Féminin Award", Créatrices d'avenir (Île-de-France), Trophées des femmes de l'Economie, les Audacieuses, Entrepreneures de talent (Pays-de-la-Loire), Cartier Women's Initiative, ainsi que dans certaines régions comme le Centre-Val-de-Loire¹⁵⁹ ou l'Auvergne-Rhône-Alpes¹⁶⁰. L'annonce récente d'un prix national de l'entrepreneuriat¹⁶¹ est une initiative bienvenue, mais qui s'inscrit toujours dans cette logique.

Or, dans le même temps, la part des femmes lauréates dans la plupart des concours mixtes reste minoritaire, même si certains concours semblent faire des efforts. Le déséquilibre tend à être plus accentué dans les concours tournés vers l'innovation. Quelques exemples :

- la part de femmes parmi les lauréats du concours ILab (concours national d'aide à la création d'entreprises de technologies innovantes, organisé par le ministère en charge de l'enseignement supérieur) est de 11% en moyenne depuis 1999 (17% en 2019)¹⁶² ;
- pour le concours « 10 000 startups pour changer le monde », on compte 11 femmes sur 47 finalistes en 2020, et aucune femme dans les catégories « industrie du futur » et « smart tech »¹⁶³ ;

¹⁵⁹ <https://www.centreactif.fr/accueil/concours-entrepreneures/>

¹⁶⁰ Challenge Ambition'elles

¹⁶¹ Yves Vilagines, Marlène Schiappa : « Entrepreneuses, voyez grand ! », Les Echos entrepreneurs du 30 juin 2020

¹⁶² Données ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

¹⁶³ <https://evenement.latribune.fr/10-000-startups-pour-changer-le-monde/finalistes/>

- pour le concours national de la création d'entreprise (organisé par Createst), dans les équipes créatrices des quatre entreprises lauréates, on compte deux femmes et neuf hommes ;
- on compte seulement une femme dans les quatre derniers lauréats de la BFM académie.

Au surplus, une politique uniquement "cosmétique", outre que son efficacité resterait douteuse, ne serait pas sans effets pervers. Se limiter à une action de communication en direction des femmes, contribue à les positionner en principales actrices de leur destin mais aussi, de manière implicite, en premières responsables des écarts de réussite que l'on constate. Or, c'est une action de fond sur tout l'écosystème entrepreneurial qui apparaît aujourd'hui indispensable. Ce volet est resté jusqu'à présent l'angle mort des actions menées.

III - UN ENVIRONNEMENT GLOBAL DE L'ENTREPRENEURIAT SUJET À DE NOMBREUX BIAIS

L'entrepreneuriat s'insère dans un écosystème complexe d'acteurs, d'actrices et de partenaires. Celui-ci comprend les administrations, les réseaux d'accompagnement, les incubateurs, les intervenants financiers (banques, fonds d'investissement...), mais également la clientèle, les fournisseurs et fournisseuses ainsi que le cas échéant, les personnes salariées dans l'entreprise. L'entrepreneure agit en outre dans un environnement large (institutionnel, professionnel, familial...) dont les normes et représentations ont une influence sur sa démarche.

La recherche académique a été amenée à inclure dans son analyse de l'entrepreneuriat, l'influence de cet écosystème. Plusieurs auteurs et autrices¹⁶⁴ ont suggéré de compléter le cadre traditionnel de l'entrepreneuriat en théorie économique (qui repose sur la théorie des "3M" : market, money, management) avec deux autres facteurs "M", à savoir le contexte familial dans lequel se situe la personne s'engageant dans un projet entrepreneurial ("Motherhood") et les attentes de la société et les normes culturelles ("Meso/macro environnement").

¹⁶⁴ Candida G. Brush, Anne de Bruin, Friederike Welter, A gender-aware framework for women's entrepreneurship, International Journal of Gender and Entrepreneurship Vol. 1 No. 1, 2009, p. 8-24

A - Le rôle de l'environnement familial

Que ce soit pour des femmes dirigeantes d'entreprises ou des créatrices d'entreprise¹⁶⁵, le rôle de l'environnement familial est déterminant. La reconnaissance et le support du ou de la conjointe, apparaissent comme « *des facteurs de succès dans la réussite de l'aventure entrepreneuriale* »¹⁶⁶. Le couple et la famille sont « *de véritables acteurs du parcours professionnel* » de ces femmes¹⁶⁷.

Les situations rencontrées sont très diverses et la famille peut jouer un rôle ambivalent d'obstacle ou de ressource. Le conjoint ou la conjointe peut ainsi apporter reconnaissance, appui émotionnel, voire "instrumental" (en apportant une aide concrète à sa conjointe dans sa démarche entrepreneuriale ou en acceptant une répartition des temps parentaux et domestiques plus égalitaire). Cet appui "instrumental" demeure néanmoins plus rare, alors qu'il est plus courant dans le sens inverse (à l'image des conjointes collaboratrices dans l'agriculture ou l'artisanat).

Le projet entrepreneurial peut au contraire susciter des frictions et nécessiter des négociations conjugales. Il impacte les équilibres au sein de la cellule familiale, en premier lieu sur le partage des tâches dans la sphère domestique et parentale. Dans les couples "inégalitaires", l'accord du conjoint pourra notamment être subordonné au maintien de l'équilibre et du "contrat conjugal" existant.

La démarche entrepreneuriale influe également sur le rôle symbolique des femmes au sein de la cellule familiale. Entreprendre, c'est également s'affirmer dans l'espace social et s'inventer un nouveau rôle, ce qui peut provoquer réticences et inquiétudes au sein de la famille. Les auteurs et autrices de l'étude de 2016 précitée relèvent dans certains témoignages que « *leur nouveau rôle de cheffe d'entreprise vient perturber certains membres de leur famille dans leur représentation de la façon dont une femme doit répartir et occuper son temps* »¹⁶⁸. Il peut ainsi arriver que le conjoint n'accepte pas la "montée en statut" de sa femme¹⁶⁹ ou que son exemple produise un effet d'émulation et l'incite à se lancer à son tour dans une démarche entrepreneuriale¹⁷⁰.

L'influence de l'environnement familial est particulièrement visible s'agissant des reprises d'entreprises familiales. Les logiques de succession restent majoritairement régies par des traditions patrilinéaires : les garçons sont dans la plupart des cas les héritiers privilégiés. Les filles demeurent des "choix de second rang", auquel le chef d'entreprise songera si aucun de ses héritiers masculins ne souhaite reprendre

¹⁶⁵ Stéphanie Chasserio, Typhaine Lebègue Corinne Poroli, "Spouse's support on women's entrepreneurship" dans le cadre de l'ouvrage Women's entrepreneurship in the 21st Century : An International Multi-level Research Analysis, Diana International Project, 2014

¹⁶⁶ Chasserio, Pailot, Poroli, 2016, op. cit.

¹⁶⁷ Jacqueline Laufer (dir), Femmes dirigeantes en entreprise, des parcours aux leviers d'action, AFMD, HEC, 2014

¹⁶⁸ Chasserio, Pailot, Poroli, 2016, op. cit.

¹⁶⁹ Ibid.

¹⁷⁰ Entretien avec Mmes Stéphanie Chasserio et Mme Typhaine Lebègue, 2020, op. cit.

l'entreprise familiale¹⁷¹. La part des femmes dans les reprises tend néanmoins à augmenter, signe que les équilibres familiaux commencent à évoluer. Les évolutions culturelles à l'œuvre dans les nouvelles générations (en particulier une moindre disposition à se conformer aux schémas familiaux dans ses choix de vie) y contribuent probablement¹⁷².

Toutes ces raisons peuvent dissuader les femmes d'entreprendre dans des secteurs d'activité où la norme tacite est la disponibilité horaire totale, par exemple dans la "tech"¹⁷³.

B - L'inégalité d'accès aux ressources et au capital

Les inégalités de revenu et de patrimoine constituent un autre biais systémique en défaveur de l'entrepreneuriat des femmes, puisque l'accès à la ressource financière se répercute sur la capacité à s'engager dans une démarche financière. Lors de son audition, M. Cédric Turini, directeur de la RSE de la Fédération nationale des Caisses d'Epargne¹⁷⁴, a ainsi précisé que parmi la clientèle entrepreneuriale de son établissement bancaire, les femmes ont un chiffre d'affaires 1,5 fois inférieur à la moyenne des autres entrepreneurs et qu'elles sont en moyenne, moins équipées du point de vue bancaire.

Les ressources extra-financières posent le même type d'enjeu. Dans le secteur de l'agriculture, les femmes sont défavorisées dans leur accès à la ressource foncière. Le même type de constat prévaut pour les ressources immatérielles telles que l'accès à un réseau professionnel.

Ces inégalités résultent notamment des modalités de transmission et de répartition du capital au sein des familles, qui désavantagent le plus souvent les femmes¹⁷⁵.

¹⁷¹ Christina Constantinidis, « Entreprise familiale et genre. Les enjeux de la succession pour les filles », *Revue française de gestion*, 2010/1 (n° 200), p. 143-159

¹⁷² Entretien avec Mme Christina Constantinidis, 2020, op. cit.

¹⁷³ Entretien avec Mme Valentine de Lasteyrie, 2020, op. cit.

¹⁷⁴ Audition de M. Cédric Turini, 2020, op. cit.

¹⁷⁵ Céline Bessière Sibylle Gollac, *Le genre du capital - comment la famille reproduit les inégalités*, 2020

C - Les injonctions contradictoires sur la "manière d'être" en affaires

Dès lors qu'elles accèdent à des postes à responsabilité, les femmes sont confrontées à des injonctions contradictoires, comme l'a souligné Mme Jacqueline Laufer, sociologue et enseignante-chercheuse, lors de son audition¹⁷⁶. Elles doivent tout à la fois adopter des codes "masculins" pour assurer leur crédibilité et composer avec les attentes sociétales sur la manière d'être des femmes (par exemple, l'attention relationnelle, le sens de l'empathie, la préoccupation sociale et environnementale...). Ces constats, bien analysés pour les cadres supérieures¹⁷⁷, valent également pour les cheffes d'entreprise.

Les entrepreneures sont confrontées à un équilibre délicat : si elles se conforment aux stéréotypes perçus comme « féminins », elles courent le risque d'être vues comme « trop gentilles », voire « incompetentes ». A contrario, si elles développent des compétences stéréotypées comme « masculines » (ambition, autorité), elles peuvent être considérées comme « trop dures », « autoritaires » et « manquant de féminité ». Les femmes sont dès lors contraintes de développer une "réflexivité" sur leur propre style de management pour intégrer ces biais de perception.

D - Un environnement financier encore très masculin

L'écosystème du financement des entreprises reste majoritairement masculin. Selon les études, la part des femmes dans les actionnaires est évaluée entre 20% et un peu plus de 37%¹⁷⁸. Dans le domaine du capital investissement, les femmes représentent 25% des équipes et 20% des comités exécutifs de ces fonds¹⁷⁹. 90% des business-angels sont des hommes. Plus de la moitié des 25 principaux fonds d'investissement français ne comptent aucune femme parmi leurs *partners*¹⁸⁰. D'après l'observatoire des métiers de la banque¹⁸¹, la parité est en revanche atteinte dans le métier de chargé de clientèle entreprise du réseau bancaire classique (50,4% de femmes, 2019), même si de précédentes études ont montré que la parité n'était pas toujours une condition suffisante pour garantir une culture d'égalité¹⁸².

La surreprésentation masculine parmi les décisionnaires, influe sur la manière dont ces fonds sont attribués. Elle induit des biais de représentation qui affectent la capacité des femmes à accéder aux financements. Ainsi, les statistiques montrent

¹⁷⁶ Audition de Mme Jacqueline Laufer, 2019, op. cit.

¹⁷⁷ Jacqueline Laufer (dir.), Femmes dirigeantes en entreprise : des parcours aux leviers d'action, association française des managers de la diversité, HEC, 2014

¹⁷⁸ Femmes Business Angels, livre-blanc, 2020

¹⁷⁹ Ibid., d'après des données Deloitte 2019

¹⁸⁰ Etude Sista-BCG

¹⁸¹ Rapport sur l'emploi dans les banques de l'Association française des banques, 2019

¹⁸² Nadège Vezinat, « De la cravate au tailleur : la féminisation sans l'égalité au sein de la Banque postale », Sociologie du travail, Vol. 55 - n° 1 | 2013, 76-96

des déséquilibres qui ne s'expliquent pas uniquement par les biais comportementaux intériorisés par les femmes :

- les femmes représentent 15% des sociétés dont le chiffre d'affaires est compris entre 5 et 100 millions d'euros, mais seulement 3% de ces mêmes entreprises bénéficiant de la participation d'un fonds de capital-investissement¹⁸³ ;
- dans le domaine des startups, seuls 2% des fonds investissent dans des startups féminines. Une startup féminine est en moyenne valorisée 3,4 fois moins qu'une startup masculine en France après une série A (c'est-à-dire correspondant à la seconde phase de financement d'une startup au cours de sa croissance, après la phase dite "d'amorçage").
- s'agissant du financement bancaire classique, les données qui permettraient d'analyser ce type de biais ne sont pas publiques.

De nombreux témoignages recueillis par les réseaux d'accompagnement ou dans le cadre d'études académiques corroborent ces constats, même si certaines intervenantes notent que ces témoignages deviennent moins fréquents. Les femmes entrepreneures peuvent encore être confrontées à des phénomènes de "présomption d'incompétence" de la part de leurs interlocuteurs bancaires ou financiers. Elles peuvent se heurter à des réticences liées à des perspectives de grossesse, un nombre d'enfants jugé important, ou encore au fait d'être célibataire¹⁸⁴.

Il est important de souligner que les biais liés aux stéréotypes de genre peuvent intervenir même de manière inconsciente. C'est notamment le cas des fonds d'investissement dans les secteurs à forte intensité d'innovation et de technologies, dont la culture professionnelle reste imprégnée de valeurs "viriles" et "masculines". Ces biais de culture professionnelle amènent les financeurs à sanctionner des "manières d'être" ne répondant pas à ces codes, ce qui handicape notamment les femmes¹⁸⁵. A titre d'exemple, la présentation d'un plan d'affaires se voulant "réaliste" dans ses hypothèses, peut être perçue comme manquant d'ambition et comme le signe d'une fragilité du projet. Ces biais ont été objectivés à l'occasion d'études et de tests récents, montrant qu'à l'occasion de *pitchs*, les comportements stéréotypés féminins (qu'ils soient portés par des hommes ou des femmes), favorisaient une appréciation négative de la compétence, la préparation et la capacité de direction ("leadership") de la candidate ou du candidat¹⁸⁶.

¹⁸³ Ibid., d'après une étude de la société APICAP en 2019

¹⁸⁴ Chasserio, Pailot, Poroli, 2016, op. cit., p. 113

¹⁸⁵ Entretien avec Mme Christina Constantinidis, 2020, op. cit.

¹⁸⁶ Balachandra, L., Briggs, T., Eddleston, K., Brush, C. (2019) Don't pitch like a girl! How gender stereotypes influence investor decisions. *Entrepreneurship Theory and Practice* 43: 116–137

E - Une vision institutionnelle "genrée" de l'entrepreneuriat ?

La vision dominante de l'entrepreneuriat est elle-même empreinte de biais, centrée autour de la figure de l'entreprise technologique innovante à forte croissance, associée à des valeurs d'ambition, de conquête, de "performance". Non seulement cette vision contribue à renforcer les stéréotypes "masculins" associés à l'entrepreneuriat, mais elle n'est pas représentative de la diversité des manières d'entreprendre ni de la réalité du tissu d'entreprises.

Les pouvoirs publics portent également cette vision, comme en témoignent les trois objectifs (issus des assises de l'entrepreneuriat de 2013) cités en exergue de la page du site du gouvernement dédiée à l'entrepreneuriat¹⁸⁷. Les termes employés (« stimuler », « se développer », « prise de risque », « innovation ») renvoient à un imaginaire de l'action, de la conquête, de la "nouvelle frontière". Le discours autour de l'entrepreneuriat est polarisé autour de secteurs techniques et scientifiques et de la figure de la startup, jeune entreprise innovante et à forte croissance. Il mobilise un imaginaire de l'ambition, qualifié de « viriliste » par l'une des personnes auditionnées¹⁸⁸.

Or, une large part de l'entrepreneuriat ne répond pas à ces critères. Les entreprises innovantes et à forte croissance représentent, pour les hommes comme pour les femmes, une part minoritaire. De larges pans de l'activité économique et entrepreneuriale relèvent de modèles différents, à l'image de nombre de TPE (qui constituent une large part du tissu entrepreneurial) ou à l'exemple de l'entrepreneuriat social.

Ce discours dominant influe sur la retranscription opérationnelle de ces politiques publiques. Il peut créer des "effets de loupe" en privilégiant certains secteurs ou formes d'entrepreneuriat. Il influe également sur la manière dont les dispositifs d'accompagnement à l'entrepreneuriat sont menés¹⁸⁹. Il influe enfin sur la manière dont les porteuses de projet perçoivent leur propre démarche et construisent leur légitimité. Une prise de conscience récente a eu lieu à ce sujet, à l'image de l'association "100 000 entrepreneurs" ayant réalisé qu'ils véhiculaient au travers de leurs pratiques, une image très masculine de leur action¹⁹⁰.

¹⁸⁷ <https://www.gouvernement.fr/action/l-entrepreneuriat>

¹⁸⁸ Audition de Mme Lisa Pleintel, 2020, op. cit.

¹⁸⁹ Voir notamment Typhaine Lebègue, L'accompagnement institutionnel des femmes entrepreneures, Revue de l'entrepreneuriat, n°2-3, vol. 14, 2015

¹⁹⁰ Audition de Mme Béatrice Viannay-Galvani, 2020, op. cit.

IV - LES NOUVEAUX OBSTACLES LIÉS AU CONTEXTE ENVIRONNEMENTAL ET SANITAIRE

A - Les femmes entrepreneures face à la crise

La crise du Covid-19 se traduit par des conséquences économiques et sociales extraordinaires, qui ont peu d'équivalent depuis la seconde guerre mondiale. Selon les estimations de l'Insee, le PIB a reculé de 5,8% au cours du premier trimestre 2020. D'après l'Ofce¹⁹¹, la fermeture des commerces non essentiels dans le cadre du confinement a eu un impact direct sur plus de 1,8 million de personnes salariées et 330 000 indépendants et indépendantes. Les TPE sont en première ligne puisqu'elles concentrent un tiers des emplois touchés, contre 16% de l'emploi total. Les effectifs non-salariés concernés se retrouvent principalement dans les secteurs de la restauration, du commerce de détail et des activités créatives, artistiques et de spectacle. Une bonne part de ces activités n'a d'ailleurs pas pu reprendre après le 11 mai. L'Ofce estime par ailleurs que 90% des personnes relevant de la catégorie « Artisans, commerçants et chefs d'entreprise », ne peuvent prétendre au télétravail. Enfin, elle estime à plus 1,5 million, le nombre de personnes en emploi et 100 000 personnes indépendantes touchées par les fermetures d'école du fait de la nécessité de garder leur enfant.

Les femmes entrepreneures sont particulièrement en situation de vulnérabilité. Elles sont en proportion davantage présentes dans les catégories d'entreprise les plus fragiles, notamment les TPE. Leur situation financière en moyenne moins bonne, comme nous l'avons vu (montants initiaux investis plus faibles, moindre patrimoine personnel, moindre accès aux financements externes), est un handicap pour résister à la crise. D'après une enquête menée par le réseau de femmes entrepreneures "Bouge ta boîte"¹⁹², la moitié des entrepreneures interrogées se trouvait en risque de faillite après un mois de confinement et 40% avaient perdu plus de 70% de leur chiffre d'affaires.

La situation personnelle et familiale impacte également l'activité des entrepreneures. Le confinement tend à aggraver les inégalités de répartition des tâches ménagères et familiales entre femmes et hommes¹⁹³, notamment en raison de la garde des enfants, l'école à la maison, les repas plus nombreux à préparer et le soin des malades. Les femmes sont en outre majoritaires à la tête des familles monoparentales et parmi les aidantes familiales. De ce fait, comme le souligne l'étude précitée, les femmes entrepreneures peuvent être contraintes de réduire leur temps

¹⁹¹ Bruno Ducoudré et Pierre Madec, Évaluation au 6 mai 2020 de l'impact économique de la pandémie de Covid-19 et des mesures de confinement sur le marché du travail en France, OFCE Policy brief n°67, mai 2020

¹⁹² Étude présentée à cette adresse : <https://bougetaboite-leblog.com/crise-du-covid-19/>

¹⁹³ Pour mémoire, d'après l'Insee (2010), les femmes consacrent une heure trente de plus que les hommes en moyenne au travail domestique

d'activité professionnelle, alors qu'elles ne disposent en règle générale que de réserves de trésorerie réduite (deux à trois mois).

B - Quelle réponse des pouvoirs publics ?

Le contexte de crise exceptionnelle nourrit la crainte que l'égalité de genre ne passe au second plan, alors qu'elle avait été érigée en grande cause du quinquennat. Le projet de loi sur « l'émancipation économique des femmes », annoncé lors du G20 de Biarritz et qui a fait l'objet de consultations de la part des pouvoirs publics au cours de l'automne 2019, pourrait être remis en cause et considéré comme non-prioritaire. La même crainte se fait jour à propos de l'accord-cadre national de 2017, qui devait être renouvelé avant la fin de l'année.

Dans un courrier du 15 avril 2020 adressé aux acteurs et actrices de l'égalité femmes-hommes, la secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, a reconnu l'importance de soutenir les femmes entrepreneurs. Elle a rappelé plusieurs mesures que le gouvernement a prises pour aider les entreprises à résister à la baisse d'activité, et pouvant concerner les femmes entrepreneurs, notamment :

- la création d'un fond d'urgence à destination des TPE, des indépendants et indépendantes ainsi que des micro-entreprises ;
- le décalage d'échéances de paiement fiscales et sociales ;
- la possibilité de remises d'impôts directs dans le cadre d'un examen individualisé des demandes.

Ces mesures de soutien restent néanmoins génériques et aucune disposition spécifique n'est prévue concernant les femmes entrepreneurs. Une vigilance devra être exercée afin de s'assurer que ces mesures de soutien bénéficient autant aux entrepreneurs femmes qu'à leurs homologues hommes.

Chapitre 4 Pistes de réflexion

Encourager l'entrepreneuriat des femmes est à la fois une exigence de principe et un atout pour notre société. Au cours des années 2010, cette thématique a gagné son autonomie et sa légitimité en tant que politique publique. Pourtant, au fil de nos auditions, s'est dégagée une impression de stagnation : en dépit de cette dynamique et des actions menées, les femmes entrepreneures se heurtent encore aujourd'hui à un plafond de verre.

Nos pistes se concentrent sur quatre axes : la nécessité de disposer de données précises sur la part des femmes dans l'entrepreneuriat et les freins auxquels elles sont encore confrontées (I). Pour lever ces freins persistants, il est indispensable de poursuivre les actions menées pour lutter contre les stéréotypes (II). Le déploiement des actions d'accompagnement des entrepreneures doit être accentué (III) et il ne doit pas être fait l'économie d'une action sur l'ensemble de l'écosystème entrepreneurial (IV).

En effet, l'expérience de la décennie écoulée nous apprend que les actions de formation et d'accompagnement sont nécessaires, mais pas suffisantes. Promouvoir l'"empouvoirement" des femmes et les positionner en « actrices de leur destin » peut s'avérer contreproductif si une action simultanée n'est pas menée sur l'environnement entrepreneurial qui doit mieux prendre en compte la diversité des entrepreneures, des manières d'entreprendre et de concevoir la réussite entrepreneuriale. Ces progrès bénéficieront aux femmes comme aux hommes.

I - MIEUX MESURER L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES ET L'IMPACT DES MESURES DE SOUTIEN

Agir de manière pertinente suppose un diagnostic clair et objectif. Responsabiliser l'ensemble des acteurs et des actrices, implique d'objectiver l'effet réel des actions qu'ils et elles mènent.

Or, et notre assemblée l'a souligné à plusieurs reprises, les indicateurs mobilisés pour établir des statistiques utilisées pour analyser le niveau de vie, le pouvoir d'achat etc. n'incorporent pas encore systématiquement la dimension genrée pour dresser des tableaux plus fins de la réalité sociale. Ce constat vaut également pour l'entrepreneuriat : la part des femmes dans l'ensemble des créations d'entreprises reste difficile à déterminer et à suivre avec précision (voir chapitre III partie 2). Il en va de même pour leur accès au financement.

A - Renforcer le suivi statistique de la part des femmes dans l'entrepreneuriat, à l'échelle nationale comme à l'échelle régionale

L'enquête SINE de l'Insee offre un panorama complet d'une génération de créations d'entreprises et permet le suivi de cette génération dans le temps, mais sa périodicité est large (4 ans) et ses données nécessitent une durée importante de traitement. Les autres sources de données ne permettent pas d'avoir des indicateurs genrés sur l'ensemble des créations d'entreprises.

Le CESE estime que les pouvoirs publics doivent développer un baromètre annuel de l'entrepreneuriat des femmes, décliné aux niveaux national et régional, qui mesure l'évolution de leur part dans toutes les créations d'entreprise et à la direction des entreprises. Il permettrait de suivre l'effet des actions menées dans le cadre des accords-cadres nationaux, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui (mais qui était pourtant prévu par l'accord-cadre de 2018). Les CCI et chambres de métier pourraient être associées à l'élaboration et au suivi des indicateurs régionaux, en lien avec les CESER.

Les différentes parties prenantes concernées par le suivi démographique des entreprises (Insee, CCI notamment) doivent être associées à la démarche afin de coordonner les critères retenus pour la construction de ce baromètre¹⁹⁴.

De même, comme le CESE l'avait recommandé dans l'avis sur les nouvelles formes du travail indépendant¹⁹⁵, le Conseil national de l'information statistique pourrait conduire une réflexion spécifique sur les nouvelles formes de travail indépendant (conditions d'exercice, effets de substitution au salariat, situations de dépendance économique, analyse des facteurs et des conditions de passage du micro-entrepreneuriat à l'entreprise classique, protection sociale...), et y inclure des données sexuées.

B - Objectiver les difficultés d'accès des entrepreneures au financement

Le constat -ancien et récurrent- de difficultés d'accès des entrepreneures au financement externe se heurte toujours à un manque de données permettant de l'objectiver. Des études ont permis de documenter les biais existants dans le financement des startups et de l'innovation, notamment sous l'impulsion, en France, du collectif « Sista ». **Un travail similaire doit être mené sur le financement bancaire classique, alors que l'accord-cadre de 2018 le prévoyait** (« les

¹⁹⁴ A titre d'exemple, aux États-Unis, les critères demandés pour participer au programme d'aide aux marchés publics pour les femmes sont : - être détenus à au moins 51% par des femmes citoyennes américaines – avoir des femmes en charge de la gestion opérationnelle mais qui participent également aux décisions de long terme. Source : <https://www.sba.gov/federal-contracting/contracting-assistance-programs/women-owned-small-business-federal-contracting-program#section-header-4>

¹⁹⁵ Avis du CESE, Les nouvelles formes du travail indépendant, rapporteure : Sophie Thierry, novembre 2017

partenaires bancaires participeront à la mise en place de nouveaux indicateurs afin d'effectuer des bilans sexués rendant compte progressivement de l'ensemble de leur activité. »).

Les établissements bancaires doivent mettre en place un suivi statistique sur la répartition des financements octroyés entre femmes et hommes entrepreneurs (nombre de dossiers reçus, analysés, nombre de prêts octroyés). Ils devraient être soumis à une obligation d'information et de transparence en la matière. Ces indicateurs devraient être inclus dans le cadre de leur rapport Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE). La plateforme RSE¹⁹⁶ pourrait être saisie de ce dernier point.

Cette obligation apparaît d'autant plus cruciale que les entrepreneures risquent d'être les premières victimes d'une restriction du crédit dans le contexte de la crise du Sars-Covid, alors que le secteur bancaire bénéficie d'un important soutien public au travers des Prêts Garantis par l'État et des mesures de réassurance de la BCE en vue de soutenir son activité en direction des entreprises.

En ce qui concerne les fonds publics, cette obligation de transparence sur les différents indicateurs de répartition des financements entre femmes et hommes (nombre de dossiers reçus, analysés, nombre de prêts octroyés) devrait également s'appliquer à Bpifrance investissement.

Enfin, l'association Femmes Business Angels préconise une mesure similaire sur l'actionnariat des femmes, avec **la mise en place d'un Index de l'actionnariat féminin en France sous l'égide d'un comité éditorial pluridisciplinaire**¹⁹⁷. Cette mesure enrichirait utilement l'information disponible sur la place des femmes dans l'écosystème entrepreneurial.

II - POURSUIVRE ET ACCENTUER L'ACTION SUR LES REPRÉSENTATIONS ET L'ORIENTATION

L'ensemble des intervenants et intervenantes entendues par la délégation a souligné le rôle clef des représentations élaborées et inculquées aux enfants. Ces représentations nourrissent également le « sexisme ordinaire » qui se manifeste dans l'environnement familial, scolaire, entrepreneurial.

¹⁹⁶ « La plateforme RSE, ou Plateforme nationale d'action globale sur la responsabilité sociétale des entreprises, est une initiative lancée en 2013 au sein du service France Stratégie. [...] La plateforme RSE est une instance de concertation qui relie un éventail large d'organisations autour d'objectifs sociaux et environnementaux. Elle sert d'espace de dialogue entre des acteurs engagés et les pouvoirs publics. Ses membres émettent des avis sur des questions soumises par le gouvernement et formulent des recommandations non contraignantes. » in CESE, « Responsabilité sociétale des organisations (RSO) : dynamique européenne et outils internationaux », Avis, rapporteur : Philippe Saint-Aubin, octobre 2019

¹⁹⁷ Femmes business Angels, Livre blanc, mars 2020

Ce constat n'est pas nouveau et a été réaffirmé dans de nombreux travaux du CESE, à commencer par notre précédente étude de 2009. Dans son avis « Agir pour la mixité des métiers »¹⁹⁸, notre assemblée soulignait ainsi que « *les stéréotypes de genre, fondés sur une naturalisation et une hiérarchisation des compétences et véhiculés à tous les niveaux de la société depuis la cellule familiale jusqu'à la sphère publique (représentation politique, médias...), en passant par l'école, la formation professionnelle et le travail, sont à l'origine d'une répartition déséquilibrée des hommes et des femmes dans les métiers et constituent toujours un puissant facteur de blocage.* ». Depuis quelques années, des actions sont mises en œuvre pour infléchir ces représentations. Il est crucial de poursuivre et d'approfondir cet effort.

A - Au niveau de l'enseignement primaire et secondaire

1. Promouvoir l'égalité de genre dans toutes ses dimensions

Comme nous l'avons souligné dans de précédents travaux (Etude sur les "Droits sexuels et reproductifs en Europe : entre menaces et progrès », Rapporteuse : Véronique Séhier, octobre 2019), la promotion de l'égalité de genre - dans toutes ses dimensions - dès le plus jeune âge, est un socle indispensable et non négociable. Elle est le préalable à toute autre mesure éducative plus spécifique portant sur l'un des volets de cette égalité. Elle doit être prise en compte de manière transversale dans la conception de tous les supports éducatifs.

La formation et la sensibilisation des personnels enseignants sont primordiales. Le CESE a préconisé dans son avis « Agir pour la mixité des métiers », la « *formation initiale et continue des professeurs des écoles, des enseignants du secondaire, des personnels d'éducation et des conseillers d'orientation psychologues sur l'égalité et la mixité professionnelle* ». La récente convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif sur la période 2019-2024, prévoit d'inscrire l'égalité dans la formation initiale et continue des personnels administratifs et pédagogiques de l'éducation nationale. Il conviendra de veiller à ce que cette action soit effectivement mise en œuvre sur le terrain.

Dans des travaux récents, le CESE a aussi préconisé la mise en place d'une attestation « égalité femmes-hommes » dès le collège comme débouché d'un parcours obligatoire de sensibilisation qui aborderait la question des inégalités femmes-hommes au sens large et serait un outil pour déconstruire les stéréotypes sexués (« L'orientation des jeunes », rapporteure : Laure Delair, rapporteur : Albert Ritzenthaler, décembre 2018).

¹⁹⁸ CESE, « Agir pour la mixité des métiers », rapporteur : Patrick Liébus, 2014

2. Déconstruire les stéréotypes de genre liés aux métiers

Des actions sur l'orientation des jeunes sont indispensables pour lutter contre les effets de « polarisation sectorielle », y compris dans l'entrepreneuriat, à l'exemple de la faible présence des femmes dans les secteurs de la « tech » et du numérique. La formation de la communauté académique aux enjeux de l'égalité, recommandée plus haut, est un préalable indispensable. **Cette formation doit inclure un volet sur les déterminismes sociaux, y compris de genre, à l'œuvre dans le processus d'orientation** (comme le Conseil l'a préconisé dans son avis « L'Orientation des jeunes »).

De nombreux acteurs et actrices (organisations professionnelles et acteurs consulaires, notamment), se mobilisent pour lutter contre les représentations genrées des métiers. **Il convient de renforcer les liens entre la communauté éducative et ces acteurs et actrices.** Dans l'avis sur l'« orientation des jeunes », le CESE a recommandé de « *développer, en lien avec le Parcours avenir, les partenariats de projet pédagogique entre l'école et les acteurs et actrices économiques, sociaux, environnementaux et culturels pour permettre aux jeunes de découvrir le monde professionnel dans sa diversité en tant qu'acteurs et actrices du projet et de dépasser les préjugés sur certains métiers.* » Les dispositifs existants, telles que le stage obligatoire en classe de troisième, mis en place pour faciliter cette découverte professionnelle, peuvent également être utilisés pour lutter contre les stéréotypes de genre.

Un autre instrument pertinent se présente sous la forme des « clubs école-entreprise » (qui permettent de coordonner à l'échelle d'un territoire, les actions des représentants et représentantes des branches professionnelles et des acteurs et actrices de l'éducation nationale en faveur de l'information, de l'orientation et de l'insertion des élèves), mais leur action reste dépendante du dynamisme des acteurs et actrices locaux et est trop souvent intermittente. Il est essentiel de leur donner une nouvelle impulsion sur l'ensemble du territoire. **Ces différentes initiatives doivent être mises à profit pour mettre les jeunes filles en contact avec des secteurs d'activité stéréotypés « masculins ».**

D'autres initiatives de rapprochement entre monde éducatif et entreprise méritent d'être mentionnées et promues sur l'ensemble du territoire, à l'image du programme « Prof en entreprise » proposé par plusieurs académies dont celle de Paris (stages découvertes de trois jours en entreprise proposés aux professeurs et professeures de collège et de lycée ainsi qu'aux conseillères et conseillers d'orientation).

Cette action qui a pour mission de développer la culture d'entreprise et la connaissance des métiers, devrait être généralisée au niveau de l'éducation nationale et rendue obligatoire dans le parcours de formation des enseignants et enseignantes.

3. Promouvoir l'entrepreneuriat dans l'enseignement secondaire

Ouvrir le champ des possibles des élèves, sensibiliser à la culture d'entreprise dès le plus jeune âge et notamment mettre en avant des modèles et parcours de cheffes d'entreprises dans tous types d'activités, est fondamental pour faire évoluer l'image masculine qui est encore associée à l'entrepreneuriat. Une action spécifique de promotion et de sensibilisation à l'entrepreneuriat est donc nécessaire. Plusieurs outils peuvent être mobilisés pour créer un continuum de parcours de mobilisation depuis l'enseignement secondaire jusqu'à l'enseignement supérieur (cf. partie suivante). L'association « 100 000 entrepreneurs » organise par exemple les semaines de sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat féminin, dont la session 2019 a permis la rencontre de 1100 entrepreneures avec 28 000 jeunes. Cette action, que nous évoquions déjà dans l'étude de 2009, rencontre un succès grandissant. L'association « entreprendre pour apprendre » propose également la formule des « mini-entreprises », ouverte aux élèves de 13 à 25 ans sous la conduite d'une personne encadrante pédagogique et d'un ou une mentor, issue du monde économique, qui permet aux élèves de se confronter à une expérience entrepreneuriale.

Le dispositif « Mon Entreprise Sociale et Solidaire à l'École » (Mon ESS à l'école), développé par l'association ESPER, propose la création d'une entreprise de l'ESS par des élèves de collège ou de lycée. L'objectif de cette démarche est de sensibiliser les élèves aux valeurs d'égalité, de coopération et de solidarité portées par l'ESS et de les en rendre acteurs et actrices. Par ailleurs, depuis 2002, la Semaine de l'ESS à l'École permet à chaque élève de découvrir l'entrepreneuriat collectif et de faire vivre en classe, les valeurs de l'Économie Sociale et Solidaire.

Les pouvoirs publics et acteurs professionnels impliqués doivent soutenir ces initiatives, notamment pour les faire changer d'échelle et atteindre une proportion plus significative d'une classe d'âge. Ils doivent également s'assurer, notamment via les académies, qu'une attention est portée à l'équilibre entre filles et garçons dans leur mise en œuvre. Cette ambition devrait être inscrite dans la prochaine génération d'accord-cadre national au titre des actions en direction des publics jeunes (article 4 de l'actuel accord-cadre).

B - Au niveau de l'enseignement supérieur

La faible part de jeunes femmes dans les filières scientifiques de l'enseignement supérieur a un effet direct sur leur présence dans l'entrepreneuriat technologique et numérique. Alors que la parité est quasiment atteinte dans les écoles de commerce et de management, les femmes ne représentent ainsi qu'un peu plus de 30% des effectifs en formation initiale des écoles d'ingénieur¹⁹⁹.

¹⁹⁹ Baromètre de l'égalité femmes-hommes 2019 de la Conférence des Grandes Ecoles

Pour certaines filières peu féminisées, un travail sur les conditions matérielles d'accueil des jeunes filles est à mener. En ce qui concerne l'agriculture, le rapport du Sénat « Femmes et agriculture : pour l'égalité dans les territoires » souligne en particulier les problématiques liées au manque d'équipement en internat, la difficulté accrue que rencontrent les jeunes filles pour trouver un stage, les problématiques d'ergonomie des équipements et des tenues de travail²⁰⁰.

Même lorsque la parité des effectifs est atteinte, les femmes restent minoritaires parmi celles et ceux qui intègrent les incubateurs d'école, les filières dédiées à la création d'entreprise et qui mènent leur projet à terme. Les PEPITE sont confrontés aux mêmes déséquilibres. Ce blocage doit être précisément documenté et analysé. Un rééquilibrage des effectifs doit être recherché, par exemple au travers d'une communication ciblée vers les étudiantes ou par la mise en place de quotas d'accès.

Les instances compétentes (Conférence des Grandes Ecoles, Conférence des présidents d'université, Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs) doivent se saisir de cet enjeu pour identifier les actions à favoriser parmi leurs membres. 40% des grandes écoles proposent déjà des actions de coaching en direction des étudiantes. D'autres pistes d'actions doivent être approfondies, comme la généralisation du mentorat ou des modules de formation dédiées aux étudiantes engagées dans des filières entrepreneuriales, pour traiter les freins spécifiques qu'elles peuvent rencontrer. **Du côté des pouvoirs publics, la mise en conditionnalité du financement public des écoles de l'enseignement supérieur à des actions en termes de diversité de genre et visant à la parité des effectifs, notamment dans les filières d'entrepreneuriat, doit être envisagée.**

C - Mieux valoriser les rôles modèles d'entrepreneures

Comme le soulignent Typhaine Lebègue, Stéphanie Chasserio et Sophie Gay Anger dans leur ouvrage « Parcours de femmes entrepreneures en France »²⁰¹ : « *la présence de modèles dans lesquels les individus peuvent se reconnaître est nécessaire pour le développement de l'entrepreneuriat* ». En particulier, « *les représentations des médias jouent sur les aspirations entrepreneuriales des femmes, notamment sur leur sentiment de désirabilité mais également de faisabilité* ». Le chantier de la « mise en visibilité » des entrepreneures – et plus généralement de la participation des femmes dans l'économie- reste à accomplir.

Cet effort de communication doit éviter l'écueil d'un « récit entrepreneurial » porteur d'une vision unique de l'entrepreneuriat. Il est souhaitable, au contraire, de montrer la diversité des façons de réussir et d'entreprendre. Les autrices de l'ouvrage cité plus haut écrivent ainsi : « *la mise en avant de femmes rôles modèles doit donc intégrer cette multitude de profils d'entrepreneures afin de créer de*

²⁰⁰ Sénat, Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité sur les femmes et l'agriculture : pour l'égalité dans les territoires, 2017, op. cit.

²⁰¹ Parcours de femmes entrepreneures en France, 12 récits de créatrices et de repreneures d'entreprises, coordonné par Typhaine Lebègue, Stéphanie Chasserio et Sophie Gay Anger, éditions EMS, 2020

nouvelles représentations sur ce qu'est l'entrepreneure et ce qu'est son histoire, ses aspirations, son management, sa vision de la réussite. » Il convient également de veiller à valoriser des parcours accessibles, et pas seulement des « destins extraordinaires » qui pourraient apparaître comme inaccessibles et risqueraient de dissuader de nombreuses femmes.

Ces principes devraient être formalisés au travers de lignes directrices partagées entre tous les acteurs et actrices concernés par la communication sur l'entrepreneuriat des femmes. L'État devrait jouer un rôle d'impulsion dans le cadre du prochain accord-cadre national et de ses déclinaisons régionales.

Plusieurs actions ont déjà été menées pour rendre les entrepreneures plus visibles, notamment l'organisation de concours. Au cours de ces dernières années, plusieurs concours entrepreneuriaux dédiés aux femmes ont été créés. **Cette dynamique est positive et doit être poursuivie mais l'attention doit également être portée sur l'équilibre femmes-hommes dans les concours non genrés.** Le concours « Talents des cités »²⁰² en est un exemple : sa dernière promotion de lauréats comprend même une majorité de femmes, alors que cette part reste minoritaire dans bien des concours de création d'entreprise, orientés « tech » ou innovation.

Ces initiatives touchent un public averti et sensibilisé à la question de l'entrepreneuriat, mais d'autres leviers de communication doivent être identifiés pour agir sur un public plus large. **Une charte d'engagement volontaire en faveur de la visibilité des entrepreneures (suivant le modèle de la charte « Sista »²⁰³) pourrait par exemple être proposée aux médias et à la presse économique. Un annuaire d'entrepreneures, sur le modèle du site internet « les expertes » (annuaire de spécialistes femmes sur une variété de thématiques susceptibles d'intervenir dans les médias), pourrait être mis à disposition des médias et de tous les acteurs et actrices promouvant l'entrepreneuriat.**

²⁰² Créé sous l'égide du Ministère chargé de la Ville et du Logement et soutenu par Bpifrance, le concours Talents des Cités a été mis en place pour valoriser et rendre plus visibles les initiatives des femmes et des hommes des QPV. Il est organisé dans toute la France par BGE, réseau associatif national d'aide à la création d'entreprises. Depuis son lancement en 2002, Talents des Cités a récompensé plus de 600 entrepreneurs et entrepreneures qui ont créé plus de 2500 emplois dans ces quartiers

²⁰³ Charte signée sur une base volontaire par des fonds d'investissement s'engageant sur un fléchage d'une part de leurs fonds vers des startups créées par des femmes et sur des bonnes pratiques en matière d'égalité de genre

III - MIEUX ACCOMPAGNER ET PROTÉGER LES ENTREPRENEURES

A - L'accompagnement, condition de la réussite entrepreneuriale

Pour les femmes comme pour les hommes, l'accompagnement est un facteur de réussite et de pérennité entrepreneuriale. Le fort développement des réseaux féminins a démontré la réalité du besoin. Cette offre doit être aujourd'hui structurée, renforcée et étendue.

1. Améliorer l'information sur l'accompagnement

Malgré le dynamisme des réseaux féminins et des initiatives dédiées aux entrepreneures, les associations apportant aide et accompagnement souffrent d'un déficit de notoriété. Plusieurs facteurs y contribuent : multiplication des initiatives, manque de continuité dans les actions menées et leur financement, etc.

La visibilité de ces actions se construit dans le temps et dans les territoires. **Il est essentiel qu'au sein de chaque territoire, la coordination de l'ensemble de ces actions soit renforcée sous l'égide des directions régionales des droits des femmes et des régions pour en favoriser la visibilité, quitte à encourager la fusion de réseaux dont les objectifs seraient proches.**

Cette mise en visibilité peut passer par la labellisation de lieux ressources dédiés et clairement identifiés, à l'image des « lieux totems » de la French Tech et sur le modèle des Women's Business Center aux Etats-Unis (qui en comptent 143)²⁰⁴, chargés de la centralisation de l'information et du rôle de « guichet unique » sur un bassin territorial.

Au niveau national, la visibilité des réseaux féminins doit être renforcée sur les principaux portails d'information sur l'entrepreneuriat, notamment :

- sur le site de Bpifrance dédié à l'entrepreneuriat (en particulier son module « Qui peut m'accompagner ? ») ;
- dans les dispositifs d'accompagnement et de sensibilisation menés par la Banque de France dans le cadre de sa mission de médiation du crédit (une convention a d'ailleurs récemment été signée entre la Banque de France et la fédération des très petites entreprises, mais qui ne prévoit pas d'actions spécifiques pour les entrepreneures)²⁰⁵ ;
- sur les sites des principaux ministères concernés : secrétariat d'état en charge des droits des femmes et de l'égalité, site « bercy info entreprises » (<https://www.economie.gouv.fr/entreprises>).

²⁰⁴ <https://www.sba.gov/local-assistance/find/?type=Women%27s%20Business%20Center>

²⁰⁵ <https://mediateur-credit.banque-france.fr/convention-de-partenariat-entre-la-mediation-nationale-du-credit-aux-entreprises-et-la-federation>

2. Mieux prendre en compte la diversité des publics

L'accord-cadre national de 2018 prévoit des actions auprès de trois publics spécifiques : les jeunes, les habitantes des zones rurales, les habitantes des QPV. Cette prise de conscience sur la nécessité d'adapter les actions en fonction des profils est salubre, tant il est vrai par exemple, qu'une femme très diplômée en reconversion n'a pas les mêmes besoins de soutien qu'une femme en situation de précarité et sans activité. Ouvrir plus largement l'entrepreneuriat à l'ensemble de la société suppose de prendre en compte cette dernière dans toute sa diversité.

Plusieurs pistes d'actions doivent être explorées :

- rendre l'action d'accompagnement plus inclusive en identifiant les besoins spécifiques de certains publics. À titre d'exemple, dans les QPV, l'expérience a montré l'intérêt de proposer des formules d'accompagnement déterritorialisées (c'est-à-dire menées hors de leur territoire d'habitation) aux femmes entrepreneures ;
- renforcer la visibilité des initiatives en faveur des entrepreneures (réseaux, aides, accompagnement), particulièrement faible dans les QPV, en s'appuyant sur les acteurs et actrices bien implantés et identifiés dans ces territoires, tels que l'ADIE ou Pôle Emploi ;
- au-delà des aides spécifiques prévues pour les habitants et habitantes des QPV (prêts d'honneur de l'ADIE, garantie égalité territoires de France Active...), travailler sur l'information et l'accessibilité des aides « généralistes » proposées par Bpifrance aux publics plus éloignés et désavantagés par rapport à ceux qui bénéficient d'un accès privilégié aux réseaux et à l'information sur ces aides comme les étudiants et étudiantes des grandes écoles de commerce²⁰⁶ ;

3. Soutenir les réseaux d'accompagnement des femmes

Plusieurs intervenantes entendues par la délégation ont souligné l'intérêt de mêler des phases de non-mixité et de mixité au cours du processus d'accompagnement : certaines femmes ayant tendance à moins intervenir et à rester en retrait lorsqu'elles sont en situation de mixité, des sessions de formation ou d'accompagnement non mixtes leur permettent de construire leur confiance, de bâtir leur légitimité et de mieux s'approprier les codes encore très masculins de l'environnement entrepreneurial.

Cette démarche peut leur permettre également de se projeter dans de meilleures conditions dans des environnements professionnels ou institutionnels où elles sont en minorité, par exemple vers la prise de mandats dans des instances de représentation économique ou professionnelle mixtes. Lors de son audition, Anne-Sophie Panseri, présidente de FCE France, a ainsi expliqué que cet accompagnement a permis à plus de 600 entrepreneures du réseau FCE d'obtenir des mandats dans des instances économiques ou des organisations professionnelles d'entreprises.

²⁰⁶ Lucas Mediavilla, La débrouillardise, l'atout des entrepreneurs des quartiers, Les Echos, 9 février 2018

Les intervenantes auditionnées ont souligné l'intérêt des réseaux d'entrepreneures, dans la mesure où ces lieux de rencontre et d'échange non mixtes permettent un dialogue plus libre sur des problématiques auxquelles les femmes peuvent être confrontées (comme le sexisme, les discriminations ou les problématiques d'articulation des temps de vie, etc.). Ils permettent également de bâtir des solidarités précieuses entre paires.

L'intérêt de ces outils doit être reconnu, mais la non-mixité ne doit être conçue ni comme une fin en soi, ni comme une alternative à la mixité. Il s'agit plutôt d'un outil complémentaire et transitoire pour favoriser l'insertion des femmes dans l'environnement économique et encourager une mixité et une égalité réelles au sein de l'écosystème entrepreneurial.

4. Renforcer les actions en faveur de la reprise d'entreprise et du développement

Comme nous le notions déjà en 2009, les initiatives en faveur de l'entrepreneuriat des femmes se concentrent sur la création, au détriment de la reprise d'entreprise et de la phase de développement de l'entreprise.

Au cours de son audition, Mme Anne-Sophie Panseri, présidente de FCE France, a rappelé que beaucoup de femmes sont devenues entrepreneures dans le cadre d'une transmission familiale. Le repreneuriat est par ailleurs un enjeu clef de maintien des emplois et du tissu entrepreneurial.

Plusieurs plans d'actions régionaux récents prévoient des actions sur la reprise d'entreprise et l'accompagnement post-crétion : Nouvelle-Aquitaine (juin 2018), Auvergne-Rhône-Alpes (novembre 2019). **Ce focus sur le repreneuriat pourrait être repris dans le prochain accord-cadre national pour inciter l'ensemble des régions à le décliner territorialement.**

Concernant le soutien au développement, cet enjeu a bien été identifié au niveau national. Il figure parmi les actions de l'accord-cadre de 2018 et dans la plupart des PAR. Néanmoins, d'après les témoignages reçus, il peine encore à se traduire sur le terrain. Cet exemple montre la nécessité d'indicateurs de suivi des actions réalisées sur le terrain pour assurer la déclinaison effective des priorités affichées au niveau national.

Pour éviter cet effet de focalisation, une piste intéressante consisterait à décentrer la communication publique sur l'entrepreneuriat de la notion de « création » stricto sensu pour adopter une approche plus large « d'entrepreneuriat émergent », incluant toutes les phases de développement d'une entreprise depuis la formulation du projet jusqu'à sa pérennisation. Ce changement conceptuel suivrait la direction prise par le GEM qui privilégie, dans ses rapports et ses mesures, la notion d'entrepreneuriat en phase de démarrage (*early-stage entrepreneurship*).

B - Donner des droits et des protections aux entrepreneures

L'entrepreneuriat ne représente pas une solution « miracle » pour échapper au plafond de verre et aux inégalités auxquelles les femmes sont confrontées dans leur emploi ou leur vie personnelle : c'est un parcours exigeant, prenant, qui comporte des risques. Aussi ne suffit-il pas d'encourager les femmes à l'entrepreneuriat, mais aussi faire en sorte que cette démarche puisse être menée en toute sérénité. Cette exigence est d'autant plus forte dans le contexte de profonde crise économique et sociale que nous connaissons. Nos auditions ont largement fait ressortir un besoin de sécurité accrue des femmes entrepreneures et la persistance des problématiques d'articulation des temps de vie, particulièrement à certaines phases de la vie active.

1. Améliorer l'articulation des temps de vie

Les femmes sont confrontées à une répartition inégale du temps de travail domestique et des charges parentales. L'entrepreneuriat n'y fait pas exception.

En premier lieu, notre étude de 2009 avait préconisé « *d'ouvrir aux créatrices ou repreneures, quel que soit leur statut, des droits identiques à ceux dont bénéficient les femmes salariées, notamment en matière d'accueil en halte-garderie et d'accès aux cantines scolaires* ». Cette préconisation demeure entièrement d'actualité et peut être étendue à l'ensemble des structures d'accueil de la petite enfance. La question de l'harmonisation des protections quel que soit le statut de l'active, se pose également pour la retraite ou encore pour le congé maternité, comme nous l'avions souligné dans notre avis sur les nouvelles formes du travail indépendant²⁰⁷.

À ceci s'ajoute une contrainte particulière aux entrepreneures : assurer le suivi de leur activité lorsqu'elles sont en congé maternité. **Les organisations professionnelles concernées doivent se saisir de cet enjeu, notamment sur la base du Pacte pour l'égalité du Laboratoire de l'égalité**, qui promeut l'allongement du congé paternité et la création de "pools" de remplaçants et remplaçantes pour les entrepreneures en congé maternité, à l'image du dispositif prévu dans le secteur agricole.

Les entrepreneures ne pourront que bénéficier de progrès plus transversaux vers l'égalité professionnelle, tels que l'allongement du congé paternité. Une mise à égalité des femmes et des hommes sera une puissante incitation à faire progresser les solutions permettant aux entrepreneures et aux entrepreneurs de garantir la continuité de leur activité.

Enfin, un travail reste à mener dans les milieux professionnels dans lesquels les normes de disponibilité horaire sont très fortes ou la maternité mal perçue, à l'image de la « tech », notamment. Ces comportements engendrent des situations de discrimination et découragent les femmes de s'y impliquer²⁰⁸. L'État mène une politique d'animation de cet écosystème de startups, par l'entremise de la mission

²⁰⁷ CESE, 2017, op. cit.

²⁰⁸ Entretien avec Mme Valentine de Lasteyrie, 2020, op. cit.

French Tech. **Il devrait intégrer dans sa stratégie French Tech ces aspects relatifs à l'égalité de genre et à l'articulation des temps de vie**, par exemple au travers de ses appels à projets et de ses aides, comme il le fait déjà sur les questions de diversité²⁰⁹.

2. Mieux protéger les entrepreneures

La plupart des entrepreneures (comme leurs homologues hommes) ne bénéficient d'aucune protection en cas de perte de revenu ou d'activité. En particulier, elles ne sont pas couvertes par l'assurance chômage. La vulnérabilité de ce statut décourage de nombreuses femmes et expose les entrepreneures à un risque d'anxiété et de précarité accru en cas de retournement de conjoncture. Il existe une garantie à laquelle peuvent souscrire les dirigeants et dirigeantes d'entreprises non couverts par l'assurance chômage, la GSC (garantie sociale des dirigeants) mais cette garantie reste mal connue et ses conditions d'accès plus coûteuses et moins flexibles. Une réflexion sur cette garantie pourrait être menée afin de la rendre plus accessible.

Une amélioration de la protection sociale des travailleuses et travailleurs indépendants (non seulement s'agissant de l'assurance chômage, mais également du congé maternité, des arrêts maladies...) renforcerait considérablement l'attractivité de l'entrepreneuriat pour les femmes. Ces protections relèvent d'une grande diversité de statuts, selon la situation de l'entrepreneure et le type de société créé. Afin d'éviter toute rupture d'égalité entre statuts et donner une meilleure lisibilité, il serait souhaitable d'harmoniser en visant le plus haut niveau de protection possible, concernant par exemple l'indemnisation en cas de perte de revenu ou encore les modalités de congé maternité.

Les formules d'entrepreneuriat offrant un degré supérieur de protection, à l'image du portage salarial et des Coopératives d'Activité et d'Emploi (CAE), restent mal connues. Les CAE peuvent offrir à leurs membres une protection statutaire et un cadre collectif à leur démarche. Elles offrent en outre, pour certaines, un accompagnement à leurs membres ou encore une solidarité financière (par exemple en cas d'impayé). Elles sont particulièrement plébiscitées par les femmes entrepreneures et **ces dispositifs d'entrepreneuriat collectif mériteraient d'être davantage promus**.

De surcroît, **le statut d'entrepreneur salarié associé, pour l'heure réservé aux CAE, pourrait être étendu à d'autres formes de travail indépendant**, comme nous le préconisons dans l'avis sur « Les nouvelles formes du travail indépendant ».

3. Répondre à la crise SARS-Covid-19

La crise économique et sociale profonde déclenchée par la pandémie de Sars-Covid, nécessite des mesures à plus courte échéance. Les entrepreneures (et entrepreneurs) sont en effet privées de filet de sécurité face à la perte de revenus et les femmes, particulièrement exposées (cf. chapitre 3, partie 4). Le risque est de voir les efforts de la dernière décennie en faveur de l'entrepreneuriat des femmes réduits

²⁰⁹ <https://lafranchtech.com/fr/la-france-aide-les-startups/french-tech-community-fund/>

à néant et ce nouveau tissu entrepreneurial sinistré, et de nourrir une dynamique d'exclusion et de précarisation.

Faute d'amortisseurs et de protections appropriées, une aide financière immédiate des pouvoirs publics est indispensable. L'ADIE évalue par exemple à 30 millions d'euros, le besoin en fond propres pour soutenir les 50 000 entrepreneurs et entrepreneures qu'elle accompagne²¹⁰.

Cette aide pourrait prendre de multiples formes : une prime forfaitaire de redémarrage pour les entreprises indépendantes, sur le modèle de l'aide d'urgence qui leur a été accordée en début de crise ; un fonds de soutien et de solidarité à destination des petites entreprises ou entreprises indépendantes. Une attention doit être portée à la communication sur ces mesures envers les plus petites entreprises (à la tête desquelles les femmes sont plus souvent présentes) et à ce qu'elles bénéficient autant aux entrepreneures qu'à leurs homologues hommes.

IV - ENGAGER UNE ACTION DE FOND SUR L'ENVIRONNEMENT ENTREPRENEURIAL

Les stéréotypes de genre affectent tout l'environnement entrepreneurial et influent de manière déterminante sur les chances de réussite des entrepreneures. Face à des blocages d'ordre systémique, mener des actions dirigées vers les femmes, afin de les adapter à l'environnement entrepreneurial actuel, est inutile si une action n'est pas menée simultanément pour changer cet environnement et faire évoluer ses normes implicites.

C'est pourquoi une politique de soutien aux entrepreneures doit viser et impliquer l'ensemble des parties prenantes à cet environnement entrepreneurial. Cet axe d'action a été jusqu'à présent peu développé. Il suppose de trouver un équilibre entre des mesures incitatives et peut-être des mesures plus coercitives à l'image des quotas.

A - Créer un écosystème favorable aux entrepreneures

Au cours de leur démarche, les entrepreneures rencontrent le plus souvent des interlocuteurs hommes, notamment lorsqu'il s'agit d'obtenir des financements. Or, même quand ces acteurs s'identifient et se revendiquent comme « neutres », cela reste inévitablement du « neutre masculin ». Les critères de jugement et les codes de comportement implicites de décision et de jugement sont imprégnés de représentations genrées, comme nous l'avons vu au chapitre III. Les organisations impliquées dans cet écosystème (en particulier les établissements bancaires) se doivent de prendre conscience de ces biais et de les contrer.

²¹⁰ <https://www.adie.org/espace-presse/communiqu/covid19-ladie-plaide-pour-une-relance-inclusive/>

1. Les acteurs financiers

Les établissements bancaires, parties à l'accord-cadre de 2018, se sont engagés sur un certain nombre d'actions (préparation de kit de communication dédié à l'entrepreneuriat des femmes pour leurs chargés et chargées d'affaire, mise en place de réseaux référents « entrepreneuriat des femmes » au sein de leurs établissements...). Outre que seules deux banques adhèrent à cet accord-cadre, ces mesures sont trop limitées au regard des enjeux.

Pour que ces actions aient un effet réel et infusent au sein des organisations, plusieurs leviers doivent être actionnés :

- favoriser un meilleur équilibre femmes/hommes dans les équipes en charge des décisions de financement ;
- former l'ensemble des équipes en charge tant du contact avec les entrepreneures que des décisions de crédit (chargés et chargées d'affaire, de clientèle) pour les rendre conscientes des biais (stéréotypes de genre, ethniques, relatifs aux QPV, etc.) qui peuvent les affecter. Cette mesure était déjà préconisée par la « charte de l'entrepreneuriat féminin » portée par le Laboratoire de l'égalité, mais semble avoir été peu appliquée jusqu'à présent.

Enfin, la lutte contre les stéréotypes ne doit pas seulement peser sur les personnels. L'organisation elle-même doit adopter une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes afin d'identifier dans ses processus internes et ses stratégies (de financement, commerciales...), les biais défavorables aux entrepreneures. Ceci ne vaut pas que pour les établissements bancaires.

2. Les autres acteurs et actrices (accompagnement, administration, écoles...)

L'écosystème entrepreneurial englobe de nombreux autres acteurs et actrices avec lesquels une personne créant une entreprise est susceptible d'interagir, notamment les organismes d'accompagnement et de formation, Pôle emploi, les administrations mais également les organisations professionnelles.

Tous ces acteurs et actrices devraient adopter une approche intégrée de l'égalité pour identifier, dans leur propre processus (communication publique et interne, critères de sélection, procédures...), les biais défavorables aux femmes. Un exemple éclairant est celui (évoqué au chapitre 3) de l'association « 100 000 entrepreneurs », ayant pris conscience que l'image de l'entrepreneuriat qu'elle promouvait était imprégnée de valeurs « masculines ».

Les personnels de Pôle emploi sont en première ligne pour accompagner les femmes en reconversion. Une sensibilisation à l'entrepreneuriat et une formation aux biais de genre pourraient leur être proposées, afin de leur permettre de lutter contre les effets de polarisation sectorielle et de mieux accompagner les femmes souhaitant s'engager dans l'entrepreneuriat.

Certains de ces acteurs et actrices pourraient être associés aux phases ultérieures de la politique en faveur de l'entrepreneuriat des femmes, l'accord-cadre national devant être prochainement renouvelé, à l'image de Pôle Emploi ou de la

Banque de France dans le cadre de sa mission de médiateur du crédit (et qui mène en parallèle des actions d'accompagnement des entrepreneurs et entrepreneures).

Les organisations professionnelles représentatives des entrepreneurs, ont également un rôle fondamental à jouer dans l'écosystème entrepreneurial. En dépit des initiatives qu'elles ont prises (cf. page 45), force est de constater que les femmes sont encore très minoritaires dans leurs instances de gouvernance nationales et territoriales. Il conviendrait de mesurer l'impact **de ces actions pour mieux comprendre la persistance de ces blocages. Une piste pour faire progresser cette situation consisterait à appliquer à ces organisations, les mêmes principes de parité désormais pleinement acceptés dans d'autres sphères. Un premier seuil minimal devrait être fixé à 30%, soit la proportion actuelle de femmes cheffes d'entreprise. Dans une démarche progressive, il conviendra de relever le seuil en fonction de l'évolution de ce nombre.**

B - Utiliser le levier du financement public et privé

Des mesures incitatives sont nécessaires pour favoriser l'investissement dans les entreprises créées par les femmes. Les mesures prévues jusqu'à présent dans l'accord-cadre national de 2018 se concentrent sur la promotion de la garantie "Egalité femmes". Ce dispositif a montré son efficacité mais concerne un nombre limité de bénéficiaires. **L'attention portée à l'égalité ne doit pas seulement se traduire par des aides spécifiques mais se porter sur la totalité des dispositifs de financement des entreprises de droit commun.**

1. Appliquer le principe d'éga-conditionnalité aux aides publiques

Notre assemblée a plaidé à plusieurs reprises²¹¹ en faveur de processus financiers égalitaires comme le budget sensible au genre et l'application du principe d'éga-conditionnalité (à savoir adopter une approche sensible au genre pour toutes les subventions publiques).

Il est indispensable que ce principe s'applique dès à présent à toutes les aides publiques en faveur de l'entrepreneuriat, ce qui suppose de conditionner le financement de l'entrepreneuriat et de l'innovation à des critères de respect de l'égalité dans la gouvernance des entreprises bénéficiaires et d'agir pour un meilleur équilibre de la répartition de ces aides entre bénéficiaires femmes et hommes.

Il conviendrait en particulier de :

- s'assurer qu'une part équilibrée des fonds et garanties publics octroyés au titre du soutien à l'entrepreneuriat et à l'innovation, bénéficient aux projets portés par des femmes, par exemple au travers d'un quota sur les aides financières proposées par Bpifrance ;

²¹¹ Résolutions du CESE « Contribution au Tour de France de l'égalité », rapporteure : Cristelle Gillard, janvier 2018 et « Agir pour un espace public égalitaire », rapporteure : Lilà Le Bas, février 2020

- conditionner l'octroi de ces fonds aux entreprises et aux fonds d'investissement, au respect de critères de diversité (part de femmes dans les instances de direction ou dans l'actionnariat, comme le préconise l'association Femmes Business Angel).

Ces exigences sont des étapes incontournables pour changer d'échelle d'action. Elles le sont d'autant plus à l'heure où d'importants fonds sont mobilisés en soutien des entreprises dans le cadre de la crise actuelle, par l'Union européenne et la France. Une récente pétition²¹² adressée à la Commission européenne demande d'ailleurs la mise en œuvre des principes du budget genré dans le cadre de l'instrument de reprise et de résilience²¹³.

Pour notre assemblée, l'ensemble des aides d'urgences mobilisées par les pouvoirs publics français et européens en faveur des entreprises, doit effectivement s'inscrire dans le respect du principe d'éga-conditionnalité. Leur impact genré doit être mesuré et, si besoin, une part d'entre elles doit être fléchée vers des entreprises détenues par des femmes si une rupture d'égalité était constatée.

Les premières mesures annoncées ne vont pas dans ce sens. Le plan de relance présenté par le Gouvernement le 3 septembre 2020 ne comporte aucune action dédiée à l'entrepreneuriat des femmes, sur près de 70 mesures affichées. A ce stade, il n'existe pas d'indications sur la part des entreprises dirigées ou détenues par des femmes dans le total des entreprises ayant bénéficié des dispositifs d'urgence (1,7 million d'entreprises ayant bénéficié du fond de solidarité d'urgence et 600 000 entreprises s'étant vu accorder un prêt garanti par l'État)²¹⁴.

2. Utiliser le levier de la commande publique responsable

La commande publique, à laquelle le CESE a consacré une étude récente²¹⁵, constitue un autre levier intéressant, puisqu'elle représente 10% du PIB. Divers textes encadrent les procédures de commande publique pour l'orienter dans le sens des objectifs sociaux et environnementaux portés par l'État. S'agissant de l'égalité de genre, la loi du 4 août 2014 pour l'éga-conditionnalité des marchés publics interdit notamment l'accès aux marchés publics aux entreprises ayant été condamnées pour discrimination, méconnaissance ou encore non-respect de l'obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle. Notre étude avait souligné que ces dispositions restaient mal appliquées en pratique. **Il revient aux pouvoirs publics d'identifier les freins à leur pleine application, en particulier le manque d'une information centralisée et facilement disponible sur la situation des entreprises au regard de ces obligations.**

²¹² Pétition " #halfofit - We demand half of the Corona funds for women" lancée par Alexandra Geese, membre du Parlement européen

²¹³ Source: site internet de la Commission européenne

²¹⁴ Dossier de presse France Relance, 3 septembre 2020

²¹⁵ Etude du CESE, Commande publique responsable : un levier insuffisamment exploité, rapporteure : Mme Patricia Lexcellent, mars 2018

Ces dispositions pourraient être étendues à des conditions en matière d'égalité de genre, suivant l'exemple du travail engagé par certaines métropoles (Lyon, Nantes) pour intégrer des clauses spécifiques dans leurs marchés publics afin de lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité²¹⁶.

Comme le soulignait l'étude sur « la commande publique responsable », l'évolution du cadre juridique de la commande publique va dans le sens d'une prise en compte de plus en plus grande de critères d'ordre social ou sociétal. La directive européenne 2014/24/UE du 26 février 2014 ouvre par exemple la possibilité de réserver des marchés et des lots à des « *entreprises sociales ayant pour objectif principal de soutenir l'intégration ou la réintégration sociale et professionnelle des personnes handicapées ou défavorisées telles que les chômeurs, les membres de minorités défavorisées ou de groupes socialement marginalisés pour d'autres raisons* »²¹⁷. Il n'est donc pas exclu qu'au cours de la prochaine décennie, les termes du débat juridique et politique évoluent sur cette question.

Une piste de réflexion consisterait alors à réserver une part des marchés publics à des entreprises dirigées par des femmes, suivant l'exemple du programme d'aide de l'administration fédérale des États-Unis²¹⁸. Ce programme d'aide consiste à réserver certains marchés publics à des entreprises ayant passé un processus de certification garantissant que des femmes sont effectivement en charge de la gestion opérationnelle et stratégique de l'entreprise. La transposition d'un tel dispositif en France n'est pas possible en l'état actuel des droits français et européen.

Le cadre juridique actuel permet toutefois d'envisager des mesures intermédiaires pour favoriser l'accès des femmes aux marchés publics. C'est notamment le cas de la pratique du sourçage qui « *permet aux acheteurs et acheteuses et aux opérateurs et opératrices économiques de se rencontrer pour mieux se connaître avant l'établissement des appels d'offres. Il permet ainsi de travailler en amont tout en appliquant ensuite les règles de mise en concurrence* »²¹⁹. Plusieurs collectivités territoriales ont mis en œuvre des dispositifs de cet ordre en faveur de leurs entreprises locales. La communauté intercommunale du nord de La Réunion (CINOR), organise ainsi « une « *journée du territoire* » pour rencontrer les entreprises locales et annoncer notre programme prévisionnel de travaux »²²⁰. Notre assemblée a ainsi encouragé le recours à cet outil dans son étude sur la « commande publique responsable »²²¹, qui pourrait trouver une application pertinente aux entreprises dirigées par les femmes, notamment au niveau régional et dans le cadre des plans d'actions régionaux.

²¹⁶ Ibid.

²¹⁷ Considérant 36 de la directive **2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics**

²¹⁸ <https://www.sba.gov/federal-contracting/contracting-assistance-programs/women-owned-small-business-federal-contracting-program>

²¹⁹ CESE, Commande publique responsable : un levier insuffisamment exploité, 2018, op. cit.

²²⁰ Ibid.

²²¹ Ibid. p.64

Parmi les autres pistes évoquées lors des auditions, figure la mise en place de dispositifs d'incitation fiscale en faveur de l'entrepreneuriat des femmes. Cette proposition est notamment portée par l'association Femmes Business Angels. **Pour notre assemblée, elle mériterait d'être expertisée. Elle pourrait par exemple cibler des entreprises innovantes portées par des femmes, créées dans certaines zones (zones rurales, QPV) ou des entreprises respectant certains critères d'égalité (en termes d'actionnariat, de composition des instances de direction).**

C - Assurer la continuité et les moyens de l'action publique

Dans ce changement de l'environnement entrepreneurial, les pouvoirs publics ont un rôle clef d'impulsion, d'incitation et de contrôle à jouer, avec l'État au premier rang. Il s'agit d'un effort de fond, qui doit être soutenu dans le temps et ne pas seulement faire l'objet de dynamiques intermittentes lorsqu'un nouveau plan est édité.

Cette indispensable continuité se heurte en particulier à la faiblesse des moyens humains et financiers dont l'État dispose pour animer cette politique, aux niveaux national et territorial. **En particulier, les délégations départementales et régionales aux droits des femmes doivent pouvoir assurer un rôle de pilotage des plans d'actions régionaux, au côté des nombreux autres sujets qu'elles doivent suivre, mais ne disposent pas toujours des effectifs nécessaires pour assurer la continuité de ce pilotage et de leurs actions.**

Ainsi, tout plan d'actions en faveur de l'entrepreneuriat féminin ne pourra réussir que s'il s'ancre dans une dynamique de long terme et bénéficie de moyens humains et financiers sécurisés dans la durée.

D - Renforcer l'égalité dans les instances dirigeantes des entreprises.

Les mesures contraignantes telles que les quotas restent très débattues en France. Elles ont toutefois fait la preuve de leur efficacité, ce qui plaide pour leur extension. Comme nous l'avons vu au chapitre 1, diverses lois (loi « Coppé-Zimmerman, loi de 2014 pour l'égalité réelle...) ou initiatives (« Objectif parité 2020 » dans l'ESS), ont légitimé et étendu les conditions de quotas ou de parité dans les conseils d'administration des entreprises et dans certaines instances de gouvernance économique ou de réseaux professionnels. En dépit des progrès réels constatés, notamment au niveau des conseils d'administration, l'effet d'entraînement sur les instances de gestion opérationnelle des entreprises (comités exécutifs et comités de direction) a jusqu'à présent été insuffisant et très faible.

Aussi, **notre assemblée estime-t-elle que la déclinaison de ces dispositions au niveau des comités exécutifs et comités de direction, déjà préconisée par le HCEFh²²², doit être appuyée et constitue la suite logique de cet effort de féminisation des instances dirigeantes des entreprises.**

²²² HCEfh, Accès des femmes aux responsabilités et rôle levier des financements publics, des nouveaux champs pour la parité, décembre 2019

Annexes

Annexes

N°1 COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ À LA DATE DU VOTE

✓	Présidente : Emelyn WEBER
✓	Vice-présidente : Raphaëlle MANIERE
✓	Vice-président : Bruno DUCHEMIN
☐	Agriculture
✓	Catherine LION
✓	Thierry COUÉ
☐	Artisanat
✓	Monique AMOROS
☐	Associations
✓	Françoise SAUVAGEOT
✓	Yann LASNIER
☐	CFDT
✓	Adria HOUBAIRI
☐	CFTC
✓	Pascale COTON
☐	CGT
✓	Paul FOURIER
☐	CGT-FO
✓	Martine DEROBERT
✓	Cristelle GILLARD
☐	Coopération
✓	Isabelle ROUDIL
☐	Entreprises
✓	Eva ESCANDON
✓	Evelyne DUHAMEL
☐	Environnement et nature
✓	Anne de BETHENCOURT
✓	Allain BOUGRAIN-DUBOURG
☐	Mutualité
✓	Dominique JOSEPH
☐	Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse
✓	Lilâ LE BAS
☐	Outre-mer
✓	Inès BOUCHAUT-CHOISY

☐ **Personnalités qualifiées**

- ✓ Véronique SEHIER
- ✓ Hélène ADAM
- ✓ Bernard AMSALEM
- ✓ Cécile CLAVEIROLE
- ✓ Olga TROSTIANSKY

☐ **Professions libérales**

- ✓ Dominique RIQUIER-SAUVAGE

☐ **UNAF**

- ✓ Aminata KONÉ
- ✓ Dominique MARMIER

Annexes

N°2 LISTE DES PERSONNALITÉS REÇUES EN AUDITION ET RENCONTRÉES EN ENTRETIEN PRIVÉ

Pour son information, la délégation a entendu les personnes dont les noms suivent :

- ✓ **M. Philippe KUNTER**
Directeur du développement durable et de la RSE de Bpifrance
- ✓ **Mme Virginie DANTARD**
Responsable adjointe du pôle animation et financement des réseaux chez Bpifrance
- ✓ **Mme Sarah MADANI**
Chargée de relations institutionnelles et médias chez Bpifrance
- ✓ **Mme Agnès BRICARD**
*Présidente de Business & Professional Women France (BPW France),
experte-comptable – commissaire aux comptes*
- ✓ **Mme Christel TEYSSÈDRE**
*Membre du groupe de l'artisanat au CESE, dirigeante d'une entreprise
Primeur dans le Lot et présidente de l'organisation professionnelle « Saveurs
Commerce »*
- ✓ **Mme Catherine ÉLIE**
Directrice des études à l'Institut Supérieur des Métiers (ISM)
- ✓ **Mme Aminata NIAKATÉ**
*Présidente de la commission égalité-parité de l'Union nationale des
professions libérales (UNAPL)*
- ✓ **Mme Jacqueline LAUFER**
Sociologue, professeure émérite à HEC-Paris
- ✓ **Mme Geneviève BEL**
*Vice-présidente de la CPME, présidente du réseau "Entrepreneuriat au
féminin"*
- ✓ **Mme Nathalie CLOAREC**
Chargée de mission "Entrepreneuriat" chez CCI France
- ✓ **Mme Elise MOISON**
Déléguee générale de Force Femmes
- ✓ **Mme Beatrice VIANNAY-GALVANI**
Déléguee générale de l'association 100 000 entrepreneurs
- ✓ **Mme Bernadette SOZET**
Déléguee générale d'Initiative France

- ✓ **Mme Florence RICHARDSON**
Présidente de Femmes Business Angels
- ✓ **M. Cédric TURINI**
Directeur de la RSE de la Fédération nationale des Caisses d'Epargne
- ✓ **Mme Lisa PLEINTEL**
Cheffe de projet de l'Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS au Conseil national des chambres régionales de l'ESS (CNGRESS)
- ✓ **Mme Laure COUSSIRAT-COUSTERE**
Directrice générale adjointe de l'Association pour le droit à l'initiative économique (ADIE)

La rapporteure a, par ailleurs rencontré en entretien individuel, les personnes suivantes :

- ✓ **Mme Christina CONSTANTINIDIS**
Docteure en sciences économiques et de gestion, professeure à l'Université du Québec à Montréal (UQAM)
- ✓ **Mme Stéphanie CHASSERIO**
Professeure-chercheuse, Skema Business School
- ✓ **Mme Typhaine LEBEGUE**
Professeure-chercheuse, IAE Tours
- ✓ **M. Michel FERRARY**
Professeur de management à l'université de Genève et chercheur-affilié à Skema Business School, directeur de l'Observatoire Skema de la féminisation des entreprises
- ✓ **Mme Anne-Sophie PANSERI**
Présidente nationale de FCE France
- ✓ **Mme Emmanuelle GAGLIARDI**
Co-fondatrice de l'agence « Connecting WoMEN », spécialiste des réseaux d'entrepreneures
- ✓ **Mme Catherine FAIVRE-PIERRET**
Membre de la Commission nationale des agricultrices à la FNSEA
- ✓ **Mme Alice GUILHON**
Directrice générale de SKEMA Business School, membre de la Conférence des grandes écoles (CGE)
- ✓ **Mme Valentine de LASTEYRIE**
Co-fondatrice du collectif Sista, associée de la Financière de Blacailoux, business angel

Annexes

✓ **Mme Samira TOUITI**

Cheffe du bureau égalité professionnelle au Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes

✓ **M. Franck CHARRON**

Chargé de mission entrepreneuriat et numérique au Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes

La rapporteure et l'ensemble des membres de la délégation remercient vivement toutes ces personnes pour leur apport aux travaux.

N°3 BIBLIOGRAPHIE

Abouzahr Katie, Taplett Frances Brooks, Krentz Matt, Harthorne John, *Why Women-Owned Startups Are a Better Bet*, juin 2018

ADIE, *Covid-19 : L'ADIE plaide pour une relance inclusive*, communiqué de presse, 29 avril 2020

APCE, *La création d'entreprises au féminin, quelles spécificités?*, 2015

Association française des banques, *Rapport sur l'emploi dans les banques*, 2019

Bacha Eliane, Chasserio Stephanie, Pailot Philippe et al., « Chapitre 1. L'accompagnement des femmes entrepreneures : regards croisés », dans : Philippart Pascal, *Écosystème entrepreneurial et logiques d'accompagnement*, Caen, EMS Editions, « Gestion en liberté », 2016

Balachandra Lakshmi, Briggs Tony, Eddleston Kim, Brush Candida, *Don't pitch like a girl! How gender stereotypes influence investor decisions*, Entrepreneurship Theory and Practice, vol. 43, 2019

Baromètre de l'égalité femmes-hommes 2019 de la Conférence des Grandes Ecoles

Baromètre StartHer-KPMG : les levées de fonds des start-up Tech dirigées par des femmes en 2018, 8 mars 2019

Baromètre Veuve Cliquot sur l'entrepreneuriat féminin, 2019

Baux Marguerite, *La relève des jeunes agricultrices valeureuses*, MarieClaire.fr,

Bender Anne-Françoise, Dang Rey, Scotto Marie-José, *Les profils des femmes membres des conseils d'administration en France*, Travail, genre et sociétés n°35, avril 2016

Bernard Claire, Le Moign Caroline, Nicolai Jean-Paul, *L'entrepreneuriat féminin*, Document d'étape, Centre d'analyse stratégique, N°2013-06, avril 2013

Bernheim Aude et Vincent Flora, *L'Intelligence artificielle, pas sans elles*, Belin, 2019

Bessière Céline, Gollac Sibylle, *Le genre du capital - comment la famille reproduit les inégalités*, 2020

Boisseau Laurence, *La France championne du monde de la féminisation des conseils d'administration*, Les Echos, 7 mars 2019

Brush Candida, de Bruin Anne, Welter Friederike, *A gender-aware framework for women's entrepreneurship*, International Journal of Gender and Entrepreneurship, Vol. 1 No. 1, 2009

Carrier Camille, Pilaeva Kristina, St-Pierre Josée, *Développement durable et PME : les femmes ont-elles une conception différente de celle des hommes ?*, Colloque international du Réseau entreprise et développement durable, 2011

CESE, *Agir pour la mixité des métiers*, avis, rapporteur : Patrick Liébus, 2014

CESE, *Agir pour un espace public égalitaire*, résolution, rapporteure : Lilâ Le Bas, février 2020

Annexes

CESE, *Contribution au Tour de France de l'égalité*, résolution, rapporteure : Cristelle Gillard, janvier 2018

CESE, *L'entrepreneuriat au féminin*, étude, rapporteure : Geneviève Bel, 2009

CESE, *L'orientation des jeunes*, avis, rapporteure : Laure Delair, rapporteur : Albert Ritzenthaler, 2018

CESE, *Les forces vives au féminin*, étude, rapporteure : Claire Guichet, 2015

CESE, *Responsabilité sociétale des organisations (RSO) : dynamique européenne et outils internationaux*, avis, rapporteur : Philippe Saint-Aubin, 2019

CESE, *Commande publique responsable : un levier insuffisamment exploité*, avis, rapporteure : Patricia Lexcellent, 2018

CESE, *Les nouvelles formes du travail indépendant*, avis, rapporteure : Sophie Thiéry, 2017

Chasserio Stéphanie, Lebègue Typhaine, Gay Anger Sophie, *Parcours de femmes entrepreneures en France, 12 récits de créatrices et de repreneures d'entreprises*, éditions EMS, 2020

Chasserio Stéphanie, Lebègue Typhaine, Poroli Corinne, « Spouse's support on women's entrepreneurship » dans le cadre de l'ouvrage *Women's entrepreneurship in the 21st Century : An International Multi-level Research Analysis*, Diana International Project, 2014

Chasserio Stéphanie, Pailot Philippe, Poroli Corinne, *La construction de la légitimité des femmes entrepreneures : une approche transactionnelle*, Management international, 2016

Chasserio Stéphanie, Pailot Philippe, Poroli Corinne, *L'Entrepreneuriat est-il genré ?*, Regards croisés sur l'économie, 2016/2 (n° 19)

Commission européenne, *Plan d'action "Entrepreneuriat 2020", Raviver l'esprit d'entreprise en Europe*, janvier 2013

Constantinidis Christina, « *Entreprise familiale et genre. Les enjeux de la succession pour les filles* », Revue française de gestion, 2010/1 (n° 200)

Constantinidis Christina, « Femmes entrepreneures », dans : Pierre-Marie Chauvin éd., *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat*, Paris, Presses de Sciences Po, "Références, 2014

Courtois Aulde, Dubarry de Lassalle Jeanne, *Agir pour la parité, performance à la clef*, note de l'Institut Montaigne, juillet 2019

Dabla-Norris Era, Kochhar Kalpana, *Réduire les inégalités entre les sexes*, Finances et développement, FMI, mars 2019

Debray Caroline, Paradas Agnès, Revelli Christophe et al., *Les femmes dirigeantes de PME ont-elles des pratiques de RSE spécifiques ?*, Recherches en Sciences de Gestion, 2013/4 (N° 97)

Debray Caroline, Paradas Agnès, Revelli Christophe et al., *Pratiques responsables*

des dirigeants de PME : influence du profil du dirigeant, Revue de l'Entrepreneuriat, 2017/3 (Vol. 16)

Ducoudré Bruno, Madec Pierre, *Évaluation au 6 mai 2020 de l'impact économique de la pandémie de Covid-19 et des mesures de confinement sur le marché du travail en France*, OFCE Policy brief n°67, mai 2020

Fédération Nationale de l'Agriculture Biologique, *Devenir agricultrice bio, les clés pour s'installer*, février 2019

Femmes Business Angels, *Livre blanc*, mars 2020

Ferrary Michel, *Bipolarisation sexuelle des entreprises. Une étude des 50 plus grandes firmes françaises*, Management & Avenir, 2013/3 (N° 61), 2013

Ferrary Michel, Observatoire Skema de la féminisation des entreprises, édition 2017

Ferrary Michel, Observatoire Skema de la féminisation des entreprises, édition 2019

Gillard Cristelle, Meige Albert, Perrey Philippe, *La formation de l'esprit entrepreneur*, rapport IGAENR n° 2018-108, janvier 2019

Halimi Gisèle, *La cause des femmes*, Gallimard, 1992

Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, *Des quotas dans les instances de gouvernance et de direction et dans l'accès au financement public de l'innovation : un outil incontournable*, communiqué de presse, décembre 2019

Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, *Accès des femmes aux responsabilités et rôle levier des financements publics, des nouveaux champs pour la parité*, rapport, décembre 2019

Insee Résultats n°51, *Créations et créateurs d'entreprises - Enquête de 2009 : la génération 2006 trois ans après*, avril 2013

Insee, *Emploi et revenus des indépendants*, avril 2020

Insee, *Femmes et hommes, l'égalité en question*, édition 2017

Insee, *Indépendants et dirigeants salariés d'entreprise : un tiers de femmes*, Insee première n°1563, juillet 2015

Insee, *Les créateurs d'entreprises en 2014 : moins de chômeurs et des projets plus modestes qu'en 2010*, Insee Première n°1600, juin 2016

Insee, *Les créations d'entreprises en 2019*, Insee Première n°1790, janvier 2020

Insee, *Tableaux de l'économie française*, édition 2020

Laboratoire de l'Égalité, *Pacte pour l'Égalité dans les professions libérales*, 2016

Landour Julie, *Sociologie des Mompreneurs. Entreprendre pour concilier travail et famille ?*, Presses universitaires du Septentrion, 2019

Laufer Jacqueline (dir.), *Femmes dirigeantes en entreprise : des parcours aux leviers d'action*, Association française des managers de la diversité, HEC, 2014

Lavoie Dina, *Les entrepreneures: pour une économie canadienne renouvelée*,

Annexes

Conseil Consultatif canadien sur la situation de la femme, Ottawa, 1988, p. 3.

Lebègue Typhaine, *L'accompagnement institutionnel des femmes entrepreneures*, Revue de l'entrepreneuriat, n°2-3, vol. 14, 2015

Lestapis (de), Henri, *Créatrices d'entreprise: un vrai parcours du combattant*, Le Figaro, 3 octobre 2019

Mediavilla Lucas, *La débrouillardise, l'atout des entrepreneurs des quartiers*, Leséchos.fr, 9 février 2018

Moustot Anaïs, *Silicon Valley, le bastion du sexisme*, Les Echos Business Executive du 25 juillet 2017

Mutualité Sociale Agricole, *Chiffres utiles de la MSA*, édition 2019

Mutualité Sociale Agricole, *La population active féminine en agriculture en 2018*, Infostat, mars 2020

Nation-Unies, Commission économique pour l'Afrique, *L'autonomisation économique des femmes*, premier projet de rapport, 2017

Observatoire de la mixité, *Livre blanc*, mars 2020

OCDE, *L'autonomisation économique des femmes*, document de travail, avril 2011

Plan d'action de la Banque mondiale, *L'égalité des sexes, un atout pour l'économie*, 2006

Rebérioux Antoine, Roudaut Gwenaël, *The Role of Rookie Female Directors in a Post-Quota Period: Gender Inequalities within French Board*, Industrial Relations, juin 2019

Sen Amartya, *Repenser l'inégalité*, Seuil, 2000

Sen Amartya, *Un nouveau Modèle Economique : Développement, Justice, Liberté*, Odile Jacob, 2003

Sénat, *Actes du colloque "L'engagement des femmes outre-mer : un levier clé du dynamisme économique"*, Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité et de la délégation sénatoriale aux outre-mer, 20 février 2019

Sénat, *Femmes et agriculture : pour l'égalité dans les territoires*, Rapport d'information de Mmes Annick BILLON, Corinne BOUCHOUX, Brigitte GONTHIER-MAURIN, Françoise LABORDE, M. Didier MANDELLI et Mme Marie-Pierre MONIER, fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité, n° 615, 5 juillet 2017

Tusevo Emmanuel, *INSEE : L'importance de l'entrepreneuriat au féminin à Mayotte*, France Info, 16 juillet 2017

Vezinat Nadège, *De la cravate au tailleur : la féminisation sans l'égalité au sein de la Banque postale*, Sociologie du travail, Vol. 55 - n° 1, 2013

Vilagines Yves, Marlène Schiappa : « Entrepreneuses, voyez grand ! », Les Echos entrepreneurs, 30 juin 2020

N°4 TABLE DES SIGLES

ADIE	Association pour le droit à l'initiative économique
AFE	Agence France Entrepreneur
CAPEB	Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du
CCI	Chambres de commerce et d'industrie
CDC	Caisse des dépôts et consignations
CESE	Conseil Economique, Social et Environnemental
CESER	Conseil économique, social et environnemental régional
CMA	Chambres de métiers et de l'artisanat
CNCRESS	Conseil national des chambres régionales de l'économie sociale et solidaire
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
DARES	Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques
DDDFE	Directions départementales aux droits des femmes et à l'égalité
DEF	Développement de l'Entrepreneuriat Féminin
DRDFE	Directions régionales aux droits des femmes et à l'égalité
DROM	Départements et régions d'Outre-mer
EARL	Entreprise agricole à responsabilité limitée
ESS	Economie sociale et solidaire
FCE	Femmes Chefs d'entreprise
FGIF	Fonds de garantie pour la création, la reprise ou le développement d'entreprise à l'initiative des femmes
FMI	Fonds Monétaire International
GAEC	Groupement agricole d'exploitation en commun
GEM	<i>Global Entrepreneurship Monitor</i>
GSC	Garantie sociale des dirigeants
HCEfh	Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes
INED	Institut national d'études démographiques
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OFCE	Observatoire français des conjonctures économiques
OIT	Organisation internationale du travail
PAR	Plan d'action régional
PEPITE	Pôle Étudiant pour l'Innovation, le Transfert et l'Entrepreneuriat
PME	Petites et moyennes entreprises
QPV	Quartiers prioritaires de la politique de la ville
RSE	Responsabilité sociétale des entreprises

Annexes

SDFE	Service interministériel aux Droits des Femmes et à l'Egalité
SIRENE	Système national d'identification et du répertoire des entreprises et de leurs établissements
SNEE	Statut national étudiant entrepreneur
TPE	Très petites entreprises
UE	Union européenne
UNAPL	Union Nationale des Professions Libérales
WES	<i>European network to promote women's entrepreneurship</i>

Dernières publications de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité



Dernières publications du Conseil économique, social et environnemental



Retrouvez l'intégralité des travaux du CESE sur le site

www.lecese.fr

Imprimé par la Direction de l'information légale et administrative, 26, rue Desaix, Paris 15^e,
d'après les documents fournis par le Conseil économique, social et environnemental.
N° 411200024-001020 - Dépôt légal : octobre 2020

Crédit photo : Getty images



PEFC 10-31-2190 / Certifié PEFC



IMPRIM'VERT®

En dépit des actions menées par les pouvoirs publics et la société civile, la part des femmes dans la création et la direction des entreprises reste minoritaire. Cette étude analyse les raisons de ce blocage et propose des pistes de réflexion pour renforcer leur place dans l'écosystème entrepreneurial.

www.lecese.fr

CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL
ET ENVIRONNEMENTAL

9, place d'Iéna
75775 Paris Cedex 16
Tél. : 01 44 43 60 00

N° 41120-0024

ISSN 0767-4538

ISBN 978-2-11-155679-9



9 782111 556799



Direction de l'information
légale et administrative
Les éditions des **Journaux officiels**

www.vie-publique.fr/publications