

FEMMES ET ENTREPRENEURIAT

L'entrepreneuriat bénéficie d'un dynamisme fort (815 300 créations en 2019) et d'une image de plus en plus positive. Il n'est pourtant épargné ni par les inégalités, ni par les stéréotypes, ni par les problématiques de sexisme. Lutter contre la sous-représentation des femmes dans l'entrepreneuriat est un enjeu autant économique que sociétal. Il ne s'agit pas seulement d'une exigence d'égalité, mais aussi d'élargir notre vivier de talents et de favoriser la diversité dans les lieux de décision économiques.

Des déséquilibres persistants en défaveur des femmes

Après une phase d'accélération au cours des années 2000, la part des femmes dans la création d'entreprise stagne à environ 30% depuis 2010. Cette proportion varie selon le secteur d'activité : elles représentent deux tiers des créations dans le secteur « enseignement, santé, action sociale », mais environ 13% de celles dans le secteur « information et communication » (Insee, 2018). Elles ne représentent que 6% des créations de « startups » dans la tech enregistrées en 2018 (Baromètre Sista BCG 2019).

Plusieurs études suggèrent que cette faible part ne s'explique ni par un manque de motivation, ni par un manque de réussite. Les entreprises créées par des femmes sont en moyenne plus petites que celles des hommes, mais elles ne présentent pas de différences sensibles en termes de durabilité et de performances économiques.

Une prise de conscience politique

La place des femmes dans l'entrepreneuriat est devenue un enjeu public au tournant des années 2000. Plusieurs initiatives pour favoriser leur engagement dans l'entrepreneuriat ont été portées par les pouvoirs publics, les acteurs associatifs et les organisations professionnelles concernées.

Le fond de garantie « Égalité femmes » ouvert aux créatrices d'entreprise a été créé en 2006. Un plan interministériel a été lancé en 2013, comportant plusieurs mesures en faveur de la visibilité, du financement et de l'accompagnement des entrepreneures. Leur mise en œuvre s'appuie notamment sur un tissu dynamique d'associations et de réseaux professionnels de femmes.

Ces actions ont permis de renforcer l'offre d'accompagnement pour les entrepreneures. La stagnation de leur proportion montre que cette approche centrée sur les créatrices d'entreprise doit être complétée par un volet plus systémique.

Des inégalités structurelles

La faible part d'entrepreneures résulte d'une pluralité de facteurs. La persistance de stéréotypes de genre joue un rôle prépondérant, notamment au stade de l'orientation : l'entrepreneuriat reste essentiellement associé à des rôles modèles masculins. Les entrepreneures intègrent parfois ces stéréotypes dans leurs propres comportements (moindre confiance en elles, aversion pour le risque, etc.). Elles sont aussi davantage confrontées que leurs homologues hommes aux difficultés d'articulation des temps de vie et au conflit entre les exigences de leur activité professionnelle et les représentations sociales sur le rôle parental et domestique des femmes.



Eva Escandon

Cheffe d'entreprise et ancienne Présidente nationale de l'association Femmes cheffes d'entreprises (FCE France). Elle siège au CESE à la délégation aux droits des femmes et à l'égalité où elle représente le groupe des entrepreneures.

Contact :

eva.escandon@lecese.fr
01 44 43 64 20

L'environnement entrepreneurial est lui-même porteur de stéréotypes de genre. C'est par exemple le cas des acteurs du financement des entreprises, très majoritairement masculins, dont la culture professionnelle est imprégnée de biais de genre qui pénalisent les porteuses de projet. C'est plus largement notre vision de l'entrepreneuriat, empreinte de valeurs stéréotypées « masculines » (ambition, conquête, performance, prise de risque...) qu'il convient de revisiter pour prendre en compte la diversité des manières d'entreprendre. C'est pourquoi l'ensemble de l'écosystème entrepreneurial doit faire l'objet d'un travail de fond.

LES PISTES DE RÉFLEXION DU CESE

MIEUX MESURER L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES

- Renforcer le suivi statistique de la part des femmes dans l'entrepreneuriat en développant un baromètre annuel décliné au niveau national et régional, mesurant l'évolution de leur part dans toutes les créations d'entreprise et à la direction des entreprises ;
- Soumettre les établissements bancaires, ainsi que Bpifrance investissement, à une obligation d'information sur la répartition des financements octroyés entre femmes et hommes entrepreneurs (nombre de dossiers reçus, analysés, nombre de prêts octroyés).

POUR SUIVRE ET ACCENTUER L'ACTION SUR LES REPRÉSENTATIONS

- Former et sensibiliser les personnels enseignants à l'égalité et la mixité professionnelle ;
- Déconstruire les stéréotypes de genre liés aux métiers en renforçant les liens entre la communauté éducative et les acteurs (organisations professionnelles et acteurs consulaires, notamment) mobilisés dans la lutte contre les représentations genrées des métiers et en généralisant dans la formation des personnels enseignants une sensibilisation à la culture d'entreprise ;
- Soutenir les initiatives de sensibilisation des élèves de l'enseignement secondaire à l'entrepreneuriat ;
- Envisager la mise en conditionnalité du financement public des écoles de l'enseignement supérieur à des actions en termes de diversité de genre, notamment dans les filières d'entrepreneuriat ;
- Proposer aux médias et à la presse économique une charte d'engagement volontaire en faveur de la visibilité des entrepreneures.

MIEUX ACCOMPAGNER ET PROTÉGER LES ENTREPRENEURES

- Améliorer la visibilité des actions en faveur de l'entrepreneuriat des femmes dans les territoires et sur les principaux portails d'information sur l'entrepreneuriat ;
- Rendre l'action d'accompagnement plus inclusive en identifiant les besoins spécifiques des publics éloignés de l'entrepreneuriat ;
- Intégrer dans la stratégie French Tech les aspects relatifs à l'égalité de genre et à l'articulation des temps de vie ;
- Harmoniser par le haut les différents statuts d'entrepreneures en matière de protection (indemnisation en cas de perte de revenu, congé maternité) ;
- Mieux promouvoir les dispositifs d'entrepreneuriat collectif comme les Coopératives d'Activité et d'Emploi.

ENGAGER UNE ACTION DE FOND SUR L'ENVIRONNEMENT ENTREPRENEURIAL

- Au sein des établissements bancaires en charge du financement des entreprises : favoriser un meilleur équilibre femmes-hommes dans les équipes en charge des décisions de financement et les former aux biais qui peuvent les affecter (stéréotypes de genre, ethniques, relatifs aux QPV, etc.) ;
- Appliquer aux organisations professionnelles représentatives des entrepreneurs et entrepreneures les mêmes principes de parité désormais appliqués dans d'autres sphères, avec un premier seuil minimal à 30% ;
- Appliquer le principe d'éga-conditionnalité aux aides publiques : 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 agir pour un meilleur équilibre de la répartition entre bénéficiaires femmes et hommes ;
- Inscrire les aides d'urgence mobilisées par les pouvoirs publics français et européens dans le cadre de la crise de la Covid-19 dans le respect du principe d'éga-conditionnalité ;
- Etudier la mise en place d'incitations fiscales en faveur de l'investissement dans 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) ;
- Décliner les dispositions de la loi « Copé-Zimmermann » au niveau des comités exécutifs et des comités de direction.