

# QUAND LES FEMMES ENTREPRENNENT...

par Isabelle Tasiaux

(Sous la coordination du comité de lecture du CPCP)



© CPCP asbl - décembre 2008

**CPCP - Centre Permanent pour la Citoyenneté et la Participation asbl**  
Rue des Deux Eglises, 45 - 1000 Bruxelles - Tél.: 02/238 01 00 - [info@cpcp.be](mailto:info@cpcp.be) - [www.cpcp.be](http://www.cpcp.be)



La justification de l'intérêt porté à l'entrepreneuriat féminin réside dans l'importance économique et sociale que représentent la création et le développement d'entreprises par les femmes.

Alors que les femmes représentent un peu plus de 52% de la population active et qu'elles jouent un rôle économique majeur comme clientes ou comme managers, elles ne représentent que 30% de l'activité entrepreneuriale des femmes en Belgique. Ce taux est un des plus faibles des pays de l'Union européenne et de l'OCDE. Trop souvent victimes de clichés, d'idées reçues alors qu'elles obtiennent pourtant de meilleurs résultats que les hommes...

## POUR QUELLES RAISONS LES FEMMES ENTREPRENNENT-ELLES ?

Duchéneau et Orhan<sup>1</sup> montrent que les motivations les plus importantes rencontrées chez les femmes françaises sont la volonté d'indépendance et le besoin d'accomplissement. Suivent ensuite le goût d'entreprendre, de diriger, d'exercer un leadership et enfin la prise de risques (financier, de carrière, familial et psychique) qui est relativement plus limitée chez la femme que chez l'homme. Viennent alors la recherche d'autonomie financière, l'envie de réaliser une mission sociale et la promotion de l'image de la femme en tant qu'égal de l'homme. En dernière position, loin derrière les premières motivations, se trouvent la recherche d'un statut social et le pouvoir.

La décision de devenir indépendantes résulte parfois d'une perte d'emploi, d'une crise personnelle comme une séparation, un divorce, un changement de ville, l'héritage d'une entreprise familiale etc. Ces motivations se traduisent par la nécessité de pourvoir aux ressources du ménage, la difficulté à trouver un emploi salarié. Par contre, pour les femmes plus diplômées, le passage à l'entrepreneuriat reflète plutôt une insatisfaction rencontrée dans le travail de salarié et se traduit par la recherche de flexibilité dans l'organisation du travail. Cette dernière motivation est spécifique aux femmes qui tentent de trouver un équilibre entre vie de famille et vie professionnelle. De ce fait, il apparaît normal que les femmes entrepreneurs prennent la décision de créer plus tard leur entreprise, une fois que leurs enfants sont en âge de s'assumer eux-mêmes.

Les femmes et les hommes sont-ils si différents ? Ne développent-ils pas des qualités professionnelles comparables ? Il semblerait cependant que les femmes développent une approche différente des relations humaines, moins axée sur la compétition, laissant plus de place à l'écoute et à la participation. Des études récentes ont même prouvé que les sociétés qui affichent une plus grande mixité sont également celles qui obtiennent les meilleurs résultats au niveau du retour sur capital.



## PROFIL DE FEMMES ENTREPRENEURS

Pour mieux cerner les capacités des femmes, il faut envisager leur profil sous trois angles complémentaires.

Examinons tout d'abord la compétence, produit de la formation et des expériences antérieures engrangées par les femmes. En Belgique, un tiers des femmes entrepreneurs a suivi une formation universitaire ou un enseignement supérieur de type long, un tiers a obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur de type court et un tiers d'entre elles a un diplôme de l'enseignement primaire ou secondaire. Manifestement, les femmes ne s'autorisent à créer une entreprise que lorsqu'elles sont rassurées sur leurs capacités par leur niveau d'études et attendent d'engranger une expérience plus longue avant de se lancer.

Quant aux aptitudes, elles s'expriment dans un profil personnel : « j'aime les défis, les nouvelles opportunités me poussent à agir ». La culture familiale peut jouer dans la décision de créer sa propre entreprise. Deux catégories d'entrepreneurs se distinguent : les "explorateurs" qui découvrent l'entreprise en créant, et les reproducteurs qui bénéficient d'une culture entrepreneuriale de leur immersion dans un milieu familial entreprenant.

Michel Marchesnay<sup>2</sup> dissocie le statut d'entrepreneur de l'attitude entreprenante : tous les entrepreneurs ne sont pas nécessairement entreprenants et peuvent gérer leur affaire de façon très managériale, sans innover ni prendre de risques. Or, la très grande majorité des femmes interrogées se reconnaît dans cette attitude entreprenante, dans le goût pour le changement. Ainsi l'envie, la réalisation personnelle, l'absence de perspectives dans la carrière précédente, la perception d'une opportunité de marché montrent la proactivité de la femme entrepreneur. Cette observation confirme les études réalisées sur les femmes qui mettent en évidence l'importance pour elles de se réaliser en tant que personne, c'est-à-dire d'équilibrer les dimensions professionnelles et familiales de leur vie.

Les ressources entrent également en ligne de compte pour déterminer les capacités des femmes entrepreneurs. Ces ressources sont décrites dans l'origine des fonds de départ, le capital de l'entreprise et la contribution au budget. La principale source de financement au départ de la création ou du rachat provient de fonds personnels sous forme d'économies ou d'apports dus à une hypothèque, ensuite il s'agit d'emprunts bancaires ou auprès d'amis.

---

<sup>2</sup> Marchesnay M (1997), *Gestion de la PME/PMI, Equipe de Recherche de la Firme et de l'Industrie sous la direction de M. Marchesnay et C. Fourcade, Nathan, Paris.*



## LE MODE DE MANAGEMENT

Les différentes études réalisées montrent que les femmes entrepreneurs encouragent la participation et le travail en équipe, le partage du pouvoir et de l'information et qu'elles sont également habiles pour stimuler, valoriser et motiver leurs employés.

Les femmes entrepreneurs s'accordent généralement autour d'un mode participatif de management sur la fixation des objectifs car elles croient en l'efficacité de la délégation de l'autorité et se rejoignent sur un mode plus centralisé pour l'organisation des tâches.

## LES PERFORMANCES

Les femmes entrepreneurs ne poursuivent pas les mêmes critères de performance que les hommes. Elles seraient orientées vers des critères plus qualitatifs et moins orientées vers la croissance.

D'un point de vue général, les femmes entrepreneurs ont le sentiment de gérer toutes les facettes de leur entreprise, de les maîtriser qu'il s'agisse du domaine financier, commercial ou humain. Cependant, le domaine qui semble être le plus attentivement géré est le domaine financier, puis le commercial et enfin humain. Les femmes recherchent-elles plus de stabilité et de pérennité, alors que les hommes seraient moins retenus par le risque ?

## QUELLES ENTREPRISES SONT DIRIGÉES PAR DES FEMMES ?

Plus récentes et plus jeunes que celles des hommes, les entreprises créées par les femmes privilégient le statut de personne physique à celui de personne morale (société).

En général, les femmes sont plus performantes dans les petites structures et préfèrent diriger des entreprises à dimension humaine : 43% des entreprises gérées par des femmes emploient entre 1 et 10 salariés. 51% des femmes entrepreneurs travaillent seules.

Les femmes entreprennent dans tous les secteurs : construction, industrie, finance, tourisme, formation, communication, agriculture, services aux entreprises, artisanat. Elles sont cependant plus actives dans les secteurs de services aux personnes (santé, communication, formation, éducation, vente au détail, Horéca,...) et nettement moins présentes dans les secteurs industriels ou dans les secteurs de technologie de l'information et de la communication.

Victimes de l'éducation et des mentalités, les femmes supportent le poids des stéréotypes sexués dans le choix des secteurs. En effet, les femmes qui se lancent ou reprennent des activités dans des secteurs non associés à leur genre voient leurs compétences mises en doute par le personnel, par les clients mais aussi par les fournisseurs et les partenaires d'affaires.



## DÉVELOPPEMENT DES RÉSEAUX FÉMININS

Les femmes responsables de petites organisations soulignent leur isolement et le soutien qu'elles puisent dans le réseau social ou professionnel pour réaliser des affaires mais également sur le plan humain. Le bouche à oreille et les informations glanées dans les relations créées avec d'autres chefs d'entreprises comptent également beaucoup dans les modes d'action des entrepreneurs. Les femmes semblent en retirer de considérables bénéfices, grâce à leur plus grande facilité à exposer leurs problèmes dans les réseaux féminins et à la qualité de l'écoute dont elles bénéficient dans ce cadre.

**DIANE** : créé en 2005 en province de Hainaut, ce réseau compte déjà plus d'un millier de membres en Belgique. Son objectif est de valoriser les femmes indépendantes et dirigeantes et soutenir les candidates à la création d'entreprise.

**FAR** comme « Femmes actives en réseau » mais aussi comme l'adjectif qui, en traduction littérale signifie « loin ». « Parce qu'ensemble, un groupe de femmes peut avancer, collaborer, s'amuser, s'épauler... parce qu'ensemble, on va plus loin.

A l'initiative de trois liégeoises (Bénédicte Philippart de Foy, Mélanie Neyrinck et Marie Honnay), ce réseau n'a qu'une seule ambition: rassembler un maximum de femmes dans une même logique de partage, d'écoute et d'esprit d'entreprendre. Ce réseau fondé sur la solidarité compte aujourd'hui plus de 1000 membres et a pour objectif d'aider les femmes à créer leur entreprise et augmenter la visibilité des femmes entrepreneurs dans les médias.

**FCEM** est une association pionnière réunissant les femmes chefs d'entreprises du monde qui partagent un intérêt commun : L'esprit d'entreprise. Fondée en France en 1945 à la fin de la Deuxième Guerre Mondiale par Yvonne Foinant, l'association s'est rapidement étendue. Aujourd'hui, le réseau FCEM comprend plus de 60 pays des cinq continents. Son objectif est de renforcer la visibilité des femmes chefs d'entreprises, défendre leurs intérêts auprès des gouvernements et des instances internationales, promouvoir la solidarité, de l'amitié, l'échange d'expériences mais aussi faciliter le développement d'affaires, du partenariat et commerce. FCEM vise le perfectionnement des compétences. FCEM est la seule association non gouvernementale ayant un statut consultatif aux Nations Unies et au Conseil de l'Europe, ainsi qu'une représentation auprès de l'Union Européenne, du CNUCED, de l'ONUDI, du PNUD, de l'OCDE ainsi qu'auprès de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

**FELINK** : Felink est un réseau qui vise à soutenir les femmes au sein de l'administration fédérale dans leur épanouissement professionnel. Felink souhaite donner une impulsion à la diversité au sein de l'administration fédérale en attirant l'attention sur l'égalité des femmes et des hommes dans le contexte professionnel. En tant que groupe de pression, Felink veut sensibiliser le management à cette problématique et stimuler le débat social sur l'égalité des femmes et des hommes dans le contexte professionnel de la fonction publique.

Felink offre avant tout aux femmes fonctionnaires un réseau leur permettant de se rencontrer, d'établir des contacts et d'échanger leurs expériences. De plus, Felink organise également différentes rencontres au cours desquelles d'intéressants orateurs prennent la parole sur des thèmes tels que les femmes et la pension, les femmes au sommet



de l'administration, mais l'ordre du jour comprend également un workshop interactif concernant le thème de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

**FLEB** (femmes chefs d'entreprises) : fondé en 1948, fête donc ses 60 ans d'existence. La Présidente, Michèle Briclet est aussi vice-présidente du réseau mondial des femmes chefs d'entreprise (FLEM).

**GIRL GEEK** : réseau de femmes dans les TIC. Les femmes ne sont que 15% à exercer un métier dans l'informatique et à peine 10% à s'engager dans des études d'informatique. Il est vrai que la profession n'est pas épargnée par les stéréotypes! Pourtant le métier tend à changer et quand on sait la pénurie d'informaticiens que nous subissons pour l'instant, il vaut la peine de se pencher sur cette question et de vaincre ces stéréotypes dès le plus jeune âge.

**Blog JUMP** : plate-forme pour toutes les dirigeantes de PME, qui informe sur la vie professionnelle des femmes et qui crée des espaces d'échanges d'idées et de conseils. De nombreux outils permettant de renforcer leur réalisation personnelle et professionnelle y sont proposés.

**MERIDIENNE** : fondé en 2002 en province de Luxembourg par Dominique Tilmans, présidente. Ce réseau a pour objectif d'aider les femmes à prendre conscience de leurs compétences et de leurs capacités à se réaliser.

**PERLE** : Professionnelles Et Responsables dans Leur Entreprise sont des femmes, des filles d'entrepreneurs ou des entrepreneurs elles-mêmes qui depuis 1996 se réunissent mensuellement par région afin d'échanger leur savoir faire et connaissances que ce soit dans le domaine de la comptabilité, de la fiscalité, du social. L'échange d'informations enrichit chaque participante et permet de gagner un temps précieux, de mettre en commun des projets et des actions. C'est ainsi que l'expérience de l'une peut aider à résoudre les problèmes rencontrés par l'autre et tout particulièrement dans le secteur de la construction.

**WEWIN** aide les femmes dirigeantes d'entreprises à approfondir leurs connaissances en matière d'administration et de gestion, met à disposition des services à valeur ajoutée, notamment dans la promotion à l'exportation de biens et services, le partenariat et le réseautage.

Au niveau européen, la DG Entreprises de la commission européenne a achevé le projet BEST axé sur la promotion de l'entrepreneuriat parmi les femmes, afin de faciliter



l'échange d'informations entre les pays. Ce projet a évalué les initiatives dans les domaines de la création d'entreprises, de l'information, du financement, de la formation, du conseil et de la mise en réseau afin de promouvoir l'entrepreneuriat féminin.

## **MESURES À PRENDRE POUR FAVORISER L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ :**

La ressource économique et sociale que constitue l'entrepreneuriat féminin est, dans notre pays, insuffisamment valorisée et développée.

Organiser des sessions de formation, des conférences et des séminaires, des congrès, forum, multiplier les lieux d'échanges ou encore favoriser les réseaux qui permettent d'échanger avec d'autres femmes, leurs expériences et leurs réflexions sont autant de priorités pour favoriser l'entrepreneuriat féminin et l'accession des femmes à des postes décisionnels. Il existe d'autres pistes à explorer.

Ainsi, pour encourager les femmes qui souhaitent entreprendre, il convient d'accentuer la visibilité des femmes entrepreneurs en leur donnant la parole aux femmes le plus souvent possible ou encore, en évitant d'adopter des mesures spécifiques pour les femmes entrepreneurs, ce qui les marginalisent.

Les jeunes filles doivent être sensibilisées très tôt à l'esprit d'entreprendre ; Leur faire découvrir les vraies réalités de l'entrepreneuriat féminin grâce notamment à des témoignages dans les écoles permet de montrer qu'être femme et entrepreneur est possible et conciliable avec une vie de famille épanouie. La société doit aussi encourager les femmes à réintégrer le marché du travail après une interruption de carrière.

Par ailleurs, pousser les femmes à se lancer dans des secteurs porteurs et donc très masculins.

## **CONCLUSION**

L'histoire du XXI<sup>e</sup> siècle est marquée par des progrès majeurs dans l'avancement des femmes. Mais il reste un bout de chemin à faire pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait. Cette égalité passe nécessairement par l'émancipation économique des femmes. En favorisant l'accès des femmes aux postes d'administrateurs et en soutenant l'entrepreneuriat féminin, c'est toute la société qui s'enrichit.

Comme le soulignait un hebdomadaire britannique en décembre 2006 : « Oubliez la Chine, l'Inde et l'Internet : les moteurs de la croissance économique, ce sont les femmes » !



## DONNÉES STATISTIQUES DES AFFILIÉS

situation au 31 décembre 2007

Classes d'âge	Indépendant(e)s Région wallonne		
	Homme	Femme	Total
- 18 ans	2	1	3
18 / - 22 ans	762	405	1.167
22 / - 25 ans	2.515	1.710	4.225
25 / - 30 ans	9.804	6.004	15.808
30 / - 35 ans	15.607	7.628	23.235
35 / - 40 ans	21.362	9.435	30.797
40 / - 45 ans	23.897	10.239	34.682
45 / - 50 ans	24.318	10.364	34.682
50 / - 55 ans	21.349	8.758	30.107
55 / - 60 ans	18.744	7.177	25.921
60 / - 61 ans	3.444	1.192	4.636
61 / - 62 ans	3.127	1.201	4.328
62 / - 63 ans	2.393	890	3.283
63 / - 64 ans	2.073	791	2.864
64 / - 65 ans	1.804	680	2.484
65 / - 70 ans	5.441	1.901	7.342
70 / - 75 ans	3.325	1.311	4.636
75 / - 80 ans	2.184	861	3.045
80 / - 85 ans	1.089	455	1.544
85 / - 90 ans	329	199	528
90 / - 95 ans	64	30	94
95 / - 100 ans	11	2	13
100 ans et +	2	2	4
<b>Total</b>	<b>163.646</b>	<b>71.236</b>	<b>234.882</b>

© INASTI - Service Statistiques, 27 novembre 2008 à 16 h 04

En Belgique, 37% des indépendants de moins de 30 ans sont des femmes alors que seulement 24% des indépendants de plus de 60 ans sont des femmes.

### DÉSIREUX D'EN SAVOIR PLUS !

Animation, conférence, table ronde... n'hésitez pas à nous contacter,  
Nous sommes à votre service pour organiser des activités sur cette thématique.

**QUAND LES FEMMES ENTREPRENNENT...**



**QUAND LES FEMMES ENTREPRENNENT...**



**QUAND LES FEMMES ENTREPRENNENT...**



**QUAND LES FEMMES ENTREPRENNENT...**

