



**FFEM - Fostering Female
Entrepreneurship Mindset**

**Favoriser l'esprit d'entrepreneuriat
féminin**

**I06 – Document d'orientation pour
la promotion de l'entrepreneuriat
féminin**

UTH, Octobre 2021

Encourager l'entrepreneuriat féminin dans l'UE : recommandations politiques [↗]

Résumé

En raison des rôles traditionnels liés au genre profondément enracinés, et en raison du manque d'incitations économiques (ou de caractéristiques structurelles défavorables), la participation des femmes au marché du travail de l'UE reste tout sauf évidente. Cette difficulté contribue à pérenniser les inégalités entre les sexes, amenant une partie importante de la population féminine au bord de l'exclusion économique et sociale, freine la croissance économique, pèse sur les finances publiques et jette le doute sur la réalisation des objectifs de la stratégie « Europe 2020 ».

Le présent document fait partie du projet FFEM et vise à fournir des recommandations politiques claires en vue d'améliorer l'employabilité des femmes en encourageant l'entrepreneuriat féminin.

Mots-Clés : population féminine, marché du travail de l'UE, exclusion économique et sociale, entrepreneuriat féminin, recommandations politiques

[↗] Cet article est une production du projet FFEM (Fostering Female Entrepreneurship Mindset) [Numéro de projet : 2019-1-FR01-KA204-063048]. Voir <https://ffem.eu/en/home/> pour plus de détails. Le projet est cofinancé par le programme ERASMUS+ de l'UE. Cette publication reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.

Table des matières

Introduction.....	3
1. Planter le décor	4
2. 2. Besoins en formation des femmes entrepreneurs : enquête pilote.....	6
3. 3. Recommandations politiques	8
Références bibliographiques.....	11

Introduction

Le présent document d'orientation fait partie du projet FFEM (Fostering Female Entrepreneurship Mindset), projet co-financé par le programme Erasmus+ de l'UE.

Il a pour objectif de définir et de présenter des recommandations fondées sur les retours d'expérience du pilotage des contenus et de la plateforme du projet FFEM. De plus, le présent ensemble de recommandations intègre les acquis des meilleures pratiques/success stories référencées au cours du projet.

L'Université de Thessalie, en tant qu'organisation chef de file de l'élaboration du document d'orientation, était chargée de collecter et de formaliser les données reçues afin de créer le présent document d'orientation.

Le document d'orientation examine les deux questions clés suivantes :

1. l'évolution du rôle des professionnels adultes dans l'offre éducative future avec la prolifération des plateformes en ligne ;
2. le besoin de programmes d'entrepreneuriat féminin sur mesure pour stimuler et soutenir le développement économique dans les communautés ;

Le présent document reflète uniquement les opinions de ses auteurs, et la Commission européenne ne peut être tenue pour responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'il contient..



1. Planter le décor

La population féminine rencontre des difficultés – parfois insurmontables – pour accéder au marché du travail de l'Union Européenne. En effet, en raison des schémas traditionnels liés au genre encore profondément enracinés et en raison du manque d'incitations économiques ou de caractéristiques structurelles défavorables, la participation des femmes au marché du travail de l'UE est tout sauf évidente (Honeyman et Goodman 1991, Costa 2000, Del Boca et Pasqua 2002, Pissarides et al. 2005, Sánchez-Mangas et Sánchez-Marcos 2008, Cipollone et al. 2014, Gehringer et Klasen 2015, Christiansen et al. 2016, entre autres). Cet état de fait contribue à prolonger les inégalités entre les sexes, amenant une partie importante de la population féminine au bord de l'exclusion économique et sociale, freine la croissance économique, pèse sur les finances publiques et jette le doute sur la réalisation des objectifs de la stratégie « Europe 2020 »¹.

Les difficultés rencontrées par la population féminine pour accéder au marché du travail de l'UE persistent malgré le fait que, selon les statistiques sur le genre d'EUROSTAT, la proportion de femmes âgées de 30 à 34 ans ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur dépasse celle des hommes de 10,5 points en pourcentage (année 2019) et malgré le fait que l'UE ait pris plusieurs dispositions institutionnelles afin de faciliter la participation des femmes au marché du travail de l'UE².

¹ "Europe 2020" est la stratégie de l'UE pour une « croissance intelligente, durable et inclusive » (Commission européenne 2010)..

² *Inter alia*, le Conseil européen de Barcelone a fixé des objectifs pour la suppression des contre-incitations à la participation des femmes au marché du travail (appelés objectifs de Barcelone) compte tenu de la demande de structures d'accueil pour les enfants (Commission européenne 2002), et le Conseil de l'UE, a lancé la directive 2010/18 /UE, mettant en œuvre l'accord-cadre révisé sur le congé parental (2009) et abrogeant la directive 96/34/CE (Conseil de l'Union européenne 2010). La réalisation des objectifs de Barcelone a été considérée comme une nécessité pour atteindre les objectifs de la stratégie « Europe 2020 ». Dans ce contexte, la directive 2010/18/UE stipule que les pays de l'UE sont tenus de mettre en œuvre des politiques familiales liées à l'emploi, visant à concilier l'équilibre parental et professionnel (responsabilités), en mettant en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires. La directive confère aux travailleurs et aux travailleuses un droit individuel à un congé parental en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour s'en occuper jusqu'à un



L'enquête d'EUROSTAT sur les forces de travail met en évidence les difficultés rencontrées par la population féminine pour accéder au marché du travail de l'UE. La population active féminine dans l'UE représente 46,3% de la population active totale (année 2019). La population féminine occupée domine dans l'emploi à temps partiel, représentant 75,6% de la population totale occupée à temps partiel (année 2019). Ainsi, 31,3% de la population active féminine européenne occupent un emploi à temps partiel, contre 8,7% pour la population active masculine (année 2019). En d'autres termes, seuls les 68,7 % de la population active féminine occupent un emploi à temps plein, contre 91,3 % de la population active masculine. Le taux de chômage de l'UE atteignait 6,1% de la population active totale (année 2019 – pré COVID19) avec 5,9% pour la population active masculine et 6,4% pour la population active féminine.

Les indicateurs du tableau de bord social d'EUROSTAT présentent avec justesse l'inégalité entre les sexes sur le marché du travail de l'UE. En particulier, l'écart d'emploi entre les sexes³ atteint le niveau de 11,3% (année 2020), l'écart entre les sexes dans l'emploi à temps partiel⁴ atteint le niveau de 20,3% (année 2020), et l'écart de rémunération entre les sexes sous forme non ajustée⁵ atteint les 14,1% du salaire horaire brut moyen des hommes (année 2019).

En résumé, la population active féminine est inférieure à la population masculine correspondante, la part de la population active féminine occupée à temps partiel est

âge donné. Le congé est accordé pour une période d'au moins quatre mois et, pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes, devrait, en principe, être fournis à titre non transférable. À la fin du congé parental, les travailleurs ont le droit de reprendre le même emploi ou, si cela n'est pas possible, un emploi équivalent ou similaire compatible avec leur contrat de travail. Les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date de début du congé parental sont maintenus en l'état jusqu'à la fin du congé parental.

³ L'écart d'emploi entre les sexes est défini comme la différence entre les taux d'emploi des hommes et des femmes âgés de 20 à 64 ans. Le taux d'emploi est calculé en divisant le nombre de personnes âgées de 20 à 64 ans en emploi par la population totale du même groupe d'âge.

⁴ L'écart entre les sexes dans l'emploi à temps partiel est défini comme la différence entre la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans..

⁵ L'indicateur mesure la différence entre les gains horaires bruts moyens des hommes salariés et des femmes salariées en pourcentage des gains horaires bruts moyens des hommes salariés. L'indicateur a été défini comme non ajusté car il donne une image globale des inégalités de genre en termes de rémunération et mesure un concept qui est plus large que le concept de salaire égal pour un travail égal. Tous les salariés travaillant dans des entreprises de dix salariés ou plus, sans restriction d'âge et d'heures travaillées, sont inclus.



supérieure à la part correspondante de la population active masculine, le chômage des femmes est plus élevé que le chômage des hommes et les revenus des femmes sont nettement inférieurs à ceux des hommes. Étant donné que ces chiffres sont des chiffres moyens de l'UE, l'accès de la population féminine au marché du travail peut être encore plus difficile dans certains pays de l'UE.

Le document fait partie du projet FFEM et vise à fournir des recommandations politiques claires en vue d'améliorer l'employabilité des femmes en encourageant l'entrepreneuriat féminin. Malheureusement, une partie importante de la population féminine manque de connaissances de base sur la façon de démarrer et de gérer une entreprise, et, plus encore, n'a pas le large éventail de compétences qui imprègne le processus entrepreneurial. Pour palier ces manques, il est nécessaire d'apporter des recommandations non seulement en direction des femmes entrepreneurs (potentiels), mais également en direction des professionnels tels que les formateurs, les enseignants, les travailleurs sociaux et les éducateurs sociaux.

2. 2. Besoins en formation des femmes entrepreneurs : enquête pilote

L'entrepreneuriat - le processus de conception, de lancement et de gestion d'une entreprise - est considéré comme l'un des principaux facteurs de production et joue un rôle essentiel dans le développement économique. Cantillon (1755) a défini l'entrepreneuriat comme le processus de prise de décisions concernant l'obtention et l'utilisation des ressources, visant à exploiter les opportunités pour maximiser le rendement financier, tout en admettant le risque de l'entreprise. Schumpeter (1976) soutient qu'un entrepreneur est capable de convertir une nouvelle idée ou invention en une innovation réussie, et donc l'entrepreneuriat est l'introduction d'une destruction créative dans une économie.

Le projet FFEM soutient que la promotion de l'attitude, du comportement et des compétences entrepreneuriales des femmes peut améliorer leur employabilité. A cet effet, le projet FFEM propose un ensemble de cursus complémentaires autour de l'entrepreneuriat féminin : (a) compétences entrepreneuriales, (b) savoir-être pour entrepreneurs, (c) compétences pour concilier vie professionnelle et vie personnelle.⁶

⁶ Les cursus d'entrepreneuriat féminin du projet FFEM sont développés en détail dans les Productions Intellectuelles correspondantes du projet.



Les compétences entrepreneuriales se réfèrent à : (a) les compétences de conception et de modélisation des opportunités entrepreneuriales, (b) les compétences en gestion financière et en matière de coûts, (c) la gestion de l'information - compétences numériques, (d) les compétences en gestion de projet et en stratégie, (e) les compétences en marketing, et (f) les aptitudes à la vente et à la promotion.

Les « savoir-être » (soft skills) pour les entrepreneurs font référence à : (a) la prise de décision, (b) la confiance, (c) la gestion du stress, (d) la résolution de problèmes, (e) le travail en équipe et (f) la gestion du temps.

Les compétences permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle renvoient à : (a) l'affirmation de soi, (b) les principes d'équilibre entre vie professionnelle et vie sociale, (c) l'accompagnement des salariés sur les questions d'équilibre vie professionnelle-vie privée, (d) les questions de genre liées à l'emploi et au travail, (e) les moyens pratiques pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et (f) le soutien au développement de carrière des travailleurs ayant des enfants.

Sur la base des cursus d'entrepreneuriat féminin proposés, une enquête pilote d'évaluation et de satisfaction a été menée dans le cadre du projet FFEM. L'enquête s'adressait à la fois aux femmes entrepreneurs (installées ou potentielles) et aux professionnels (tels que les formateurs, les enseignants, les travailleurs sociaux et les éducateurs sociaux) dans les pays partenaires du FFEM (c'est-à-dire la France, la Grèce, la Pologne, le Portugal, l'Espagne) et a été menée soit en face à face ou via des plateformes en ligne. Au total, 50 femmes entrepreneurs (ou entrepreneurs potentiels) et 25 professionnels ont participé à l'enquête. La durée de chaque enquête pilote était d'environ 2,5 heures. L'enquête pilote a été menée en juillet - août 2021.

Dans le cadre de l'enquête pilote, le contexte des cursus du projet FFEM (c'est-à-dire les compétences entrepreneuriales, les savoir-être pour les entrepreneurs et les compétences pour la conciliation de la vie professionnelle et personnelle) a été présenté aux participants. Les participants ont parcouru le contenu des programmes et ont effectué les activités associées. Sur la base de l'enquête pilote, une discussion approfondie a eu lieu avec les participants. Les femmes entrepreneurs ont été invitées à indiquer les unités les plus intéressantes des modules du projet. Tant les femmes entrepreneurs que les professionnelles ont été invitées à évaluer certains



aspects des programmes FFEM et à fournir des commentaires supplémentaires. La grande majorité des participants a évalué positivement les cursus FFEM en termes de structure, d'intérêt et d'utilité et ils ont souligné la nécessité de conduire des sessions de suivi, si possible en présentiel, et d'élargir le projet pour inclure encore plus de participants.

3. 3. Recommandations politiques

L'enquête pilote menée dans le cadre du projet FFEM offre une base solide pour la formulation de recommandations politiques claires à la fois aux femmes entrepreneurs (potentiels) et aux professionnels de la formation ou de l'accompagnement.

Les discussions approfondies qui ont été menées avec les femmes entrepreneurs ont confirmé la nécessité d'améliorer l'employabilité des femmes en encourageant l'entrepreneuriat féminin. L'entrepreneuriat est une réponse (sinon la réponse principale) au chômage de la partie la plus vulnérable économiquement de la population active, et particulièrement des femmes en situation de fragilité.

C'est, en fait, le parti pris du projet FFEM. Pourtant, les discussions approfondies qui sont menées avec les femmes entrepreneurs ont également indiqué que les femmes se lancent dans l'entrepreneuriat principalement par nécessité (c'est-à-dire en raison des difficultés rencontrées pour entrer sur le marché du travail en soi) plutôt que par recherche d'opportunités. Une telle perception déformée de l'entrepreneuriat doit changer.

Étant donné que l'environnement émergent post-COVID19 offre, à travers l'introduction du télétravail et des horaires décalés, un environnement plutôt favorable à l'entrepreneuriat féminin, la nécessité de soutenir l'entrepreneuriat d'opportunité devient encore plus évidente. À cette fin, l'UE et les gouvernements nationaux peuvent soutenir l'entrepreneuriat féminin en finançant des offres de formations du type de celles portées par le projet FFEM.

La nécessité d'offrir en permanence des formations de type FFEM aux femmes entrepreneurs découle du fait qu'une partie importante de la population féminine manque de connaissances de base sur la façon de démarrer et de gérer une



entreprise, et, plus encore, n'a pas le large éventail de compétences qui imprègne le processus entrepreneurial. L'entrepreneuriat n'est apparemment pas un processus facile car, même s'il n'y a pas de « formule magique » pour être un entrepreneur à succès, il repose sur de multiples compétences : compétences en gestion, en leadership, en travail d'équipe, en réseautage, en service client, compétences financières, compétences en résolution de problèmes, compétences en pensée critique, compétences en planification, compétences techniques et compétences en gestion du temps. Certaines des compétences requises peuvent, en fait, être innées ou naturelles. Mais la grande majorité de ces compétences peuvent être perfectionnées par la formation.

Le rôle des formateurs est donc critique.

D'une part, les formateurs doivent comprendre et apprécier l'éventail complet du processus d'entrepreneuriat et les compétences entrepreneuriales nécessaires. La formation devrait fournir des objectifs articulés, concrets et bien ciblés aux femmes en les aidant à conceptualiser la faisabilité de leur projet.

D'autre part, les formateurs doivent ajuster leurs parcours de formation aux spécificités de chaque stagiaire, en plaçant les stagiaires à l'épicentre, afin de capitaliser sur les forces et capacités déjà existantes. Outre l'apport de connaissances théoriques sur l'entrepreneuriat, il est important pour un programme de formation réussi et à valeur ajoutée d'embrasser les connaissances expérientielles. L'objectif ultime n'est pas seulement de fournir des connaissances en entrepreneuriat, mais aussi, et surtout, de responsabiliser les stagiaires. L'autonomisation personnelle est essentielle pour la population féminine, en particulier pour la partie qui est au bord de l'exclusion économique et sociale.

Un accompagnement post-formation est crucial pour les femmes, car le succès de leur activité entrepreneuriale a un effet à long terme. La prise de conscience qu'il existe un organisme de référence sur lequel les femmes après la formation peuvent s'appuyer, dont elles peuvent recevoir des retours d'expérience, constitue un facteur clé pour la pérennité de leur évolution entrepreneuriale. La confiance en soi et en les autres sont des caractéristiques qui pourraient être accompagnées par cet organisme de soutien afin de donner plus d'inspiration et de force aux femmes. Un portail de mise en réseau ayant le rôle de point de communication avec d'autres



femmes entrepreneures pourrait également fournir un retour d'expérience ainsi que des liens de solidarité et de collaboration entre les femmes.

L'écosystème des parties prenantes joue un rôle vital dans le développement de l'entrepreneuriat féminin et pour cette raison, la formation et le développement des capacités entrepreneuriales des femmes doivent être largement diffusés auprès de ces parties prenantes.

Les conditions du développement de l'entrepreneuriat féminin devraient être ainsi renforcé par leur engagement proactif et l'établissement de relations appropriées avec les femmes entrepreneurs (engagées ou potentielles).

L'adhésion des parties prenantes augmente les chances de réussite d'abord dans l'implication des femmes dans le milieu entrepreneurial puis dans le maintien de leur position sur le marché du travail.

La communauté et les institutions pourraient faciliter l'entrepreneuriat féminin en termes de motivations et donc toute tentative d'avancement du rôle des femmes dans la société devrait être accompagnée des actions correspondantes des parties prenantes. A l'inverse, les opportunités des femmes entrepreneurs sont accrues dans la promotion de leur entreprise et dans le développement des canaux de commercialisation lorsqu'elles créent également des réseaux avec les parties prenantes. Par conséquent, un réseau de communication bidirectionnel entre les femmes entrepreneurs et les parties prenantes devrait être consolidé.



Références bibliographiques

- Cantillon R. (1755), *Essai sur la nature du commerce en général*, London: MacMillan.
- Christiansen L. E., Lin H., Pereira J., Topalova P. and Turk R. (2016), Individual choice or policies? Drivers of female employment in Europe, *IMF Working Paper*, 16/49.
- Costa D. L. (2000), From mill town to board room: The rise of women's paid labor, *Journal of Economic Perspectives*, 14(4): 101-122.
- Council of the European Union (2010), Directive 2010/18/EU, *Official Journal of the European Union*, L68/13, 18.3.2010, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02010L0018-20140101>, (last access: July 2021).
- Cipollone A., Patacchini E. and Vallanti G. (2014), Female labour market participation in Europe: Novel evidence on trends and shaping factors, *IZA Journal of European Labor Studies*, 3: 18.
- Del Boca D. and Pasqua S. (2002), Labour market participation of mothers in Italy: Facts, studies and public policies, *CHILD Working Paper*, 4.
- European Commission (2002), *Barcelona objectives: The development of childcare facilities for young children in Europe with a view to sustainable and inclusive growth*, Brussels: Official Publications of the European Communities, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb103a95-f680-4f6e-bd44-035fbb867e6a>, (last access: July 2021).
- European Commission (2010), *EUROPE 2020: A European strategy for smart, sustainable, and inclusive growth*, Brussels: Official Publications of the European Communities, <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%2007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>, (last access: July 2021).
- EUROSTAT, *Gender Statistics*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics#Education, (last access: July 2021).
- EUROSTAT, *Labor Force Survey*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> (last access: July 2021).



EUROSTAT, *Social* *Scoreboard* *Indicators,*

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/european-pillar-of-social-rights/indicators/social-scoreboard-indicators> (last access: July 2021).

Gehring A. and Klasen S. (2015), Labor force participation of women in the EU – What role do family policies play? *cege Discussion Papers*, 242.

Honeyman K. and Goodman J. (1991), Women's work, gender conflict, and labour markets in Europe, 1500-1900, *Economic History Review*, 44(4): 608-628.

Pissarides C., Garibaldi P., Olivetti C., Petrongolo B. and Wasmer E. (2005), Women in the labor force: How well is Europe doing? in Boeri T., Del Boca D. and Pissarides C., (eds.), *Women at work: An economic perspective*, Oxford: Oxford University Press, 9-120

Sánchez-Mangas R. and Sánchez-Marcos V. (2008), Balancing family and work: The effect of cash benefits for working mothers, *Labour Economics*, 15(6):1127-1142.

Schumpeter J. (1976), *Capitalism, socialism and democracy*, London: Routledge.