

**Non classifié**

**DSTI/IND/PME(2003)2/FINAL**



Organisation de Coopération et de Développement Economiques  
Organisation for Economic Co-operation and Development

**27-May-2004**

**Français - Or. Anglais**

**DIRECTION DE LA SCIENCE, DE LA TECHNOLOGIE ET DE L'INDUSTRIE  
COMITE DE L'INDUSTRIE ET DE L'ENVIRONNEMENT DE L'ENTREPRISE**

**DSTI/IND/PME(2003)2/FINAL  
Non classifié**

## **Groupe de travail sur les petites et moyennes entreprises et l'entrepreneuriat**

### **ENTREPRENARIAT FEMININ : QUESTIONS ET ACTIONS A MENER**

#### **Le Processus de Bologne de l'OCDE**

**2ème Conférence ministérielle de l'OCDE sur les PME ayant pour thème : "Promouvoir l'entrepreneuriat et les PME innovantes dans une économie mondialisée - Vers une mondialisation plus responsable et mieux partagée" co-organisée par l'OCDE et le ministère turc de l'Industrie et du Commerce.**

**Cette Conférence aura lieu à Istanbul en Turquie, du 3 au 5 juin 2004.**

**JT00165003**

**Document complet disponible sur OLIS dans son format d'origine  
Complete document available on OLIS in its original format**

**Français - Or. Anglais**

## AVANT PROPOS

Lors de la première Conférence ministérielle de l'OCDE sur les PME accueillie par le gouvernement italien à Bologne (Italie) en juin 2000, les ministres de près de 50 pays Membres et non membres de l'Organisation ont adopté la Charte de Bologne sur les politiques à l'égard des PME. Pour eux, la Conférence de Bologne a marqué le début d'un dialogue sur les politiques impliquant à la fois des pays Membres de l'OCDE et des économies non membres, et devait donner lieu à un suivi continu dans le cadre de la mise en œuvre de la Charte de Bologne. Ce dialogue et ce suivi sont aujourd'hui désignés par l'appellation « Processus de Bologne de l'OCDE ». La seconde Conférence ministérielle de l'OCDE sur les PME accueillie par le ministère turc de l'Industrie et du Commerce, que les Ministres avaient envisagée à Bologne, est une occasion d'évaluer l'impact sur les PME de la nouvelle donne que crée la mondialisation.

Le présent rapport est l'un des dix rapports de référence établis pour la Conférence ministérielle d'Istanbul, qui portent chacun sur un thème lié à un Atelier spécifique de la Conférence. Les versions antérieures du rapport ont été examinées par le Groupe de travail sur les PME et l'entrepreneuriat, dont les observations ont été insérées dans la version finale. Les économies non membres participant au Processus de Bologne ont eu aussi la possibilité de formuler des observations. Ce rapport final énonce quelques messages et recommandations d'action résultant des travaux préparatoires menés au sein du Groupe de travail sur les petites et moyennes entreprises et l'entrepreneuriat de l'OCDE. En raison de la forte disparité des développements économiques, des dispositifs institutionnels et des contextes politiques que l'on rencontre dans les économies participant au Processus de Bologne, qui sont aujourd'hui plus de 80, toutes les composantes de telle ou telle politique ou de tel ou tel programme ne sont pas toujours adaptées à l'ensemble des protagonistes. Les messages et recommandations détaillés ci-après fournissent des éléments dont les pouvoirs publics pourront s'inspirer pour œuvrer en faveur des PME innovantes dans une économie mondialisée.

Ce rapport a été établi par Frédéric Delmar et Carin Holmquist, du Centre pour l'entrepreneuriat et la création d'entreprises, Ecole des sciences économiques de Stockholm, Suède, en étroite collaboration avec le Secrétariat de l'OCDE (Unité des PME).

Ce rapport est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les vues exprimées sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celle de l'Organisation ou de ses gouvernements des pays Membres.

Le présent rapport est diffusé sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les vues exprimées sont celles de ses auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'Organisation ou de ses pays Membres.

Les rapports de référence préparés pour la 2<sup>ème</sup> Conférence Ministérielle de l'OCDE sur les PME sont disponible in extenso sur les sites Internet suivants :

Site Internet de l'unité PME : <http://www.oecd.org/sti/smes>

Site Internet de la Conférence : <http://www.oecd-istanbul.sme2004.org>

Copyright OCDE, 2004.

Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction totale ou partielle de cette publication doit être adressée : Chef des services des publications, OCDE, 2 rue André-Pascal, 75775 Paris Cedex 16, France.

## TABLE DES MATIÈRES

AVANT PROPOS .....	2
NOTE DE SYNTHÈSE.....	4
LE CONTEXTE .....	8
COLLECTE SYSTÉMATIQUE D'INFORMATIONS SUR L'ENTREPRENARIAT FÉMININ.....	11
Évaluer l'impact économique de l'entrepreneuriat féminin.....	11
Améliorer les sources d'information à l'avenir.....	17
Résumé.....	26
BATIR UNE SOCIÉTÉ ENTREPRENARIALE REPOSANT SUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES .....	27
Le risque et les bénéfices de l'entrepreneuriat féminin.....	27
L'entrepreneuriat féminin : côté offre et côté demande.....	30
Obstacles à l'entrepreneuriat féminin .....	39
Résumé.....	48
ÉLABORER DES RECOMMANDATIONS POUR LES POLITIQUES PUBLIQUES .....	49
Principaux constats.....	49
Principales recommandations.....	50
Le rôle des décideurs dans le soutien à l'entrepreneuriat féminin .....	50
Renforcer la capacité des femmes à participer à la population active.....	51
Écouter la voix des femmes entrepreneurs.....	53
Intégrer l'entrepreneuriat féminin dans toutes les politiques relatives à l'entrepreneuriat .....	53
Encourager le développement de réseaux de femmes chefs d'entreprise .....	55
Évaluer périodiquement l'impact des politiques relatives aux PME sur la réussite des entreprises dirigées par des femmes et le degré de participation de ces entreprises .....	57
Améliorer les éléments factuels et analytiques qui nous servent à comprendre le rôle des femmes entrepreneurs dans l'économie.....	57
Conclusion .....	58
ANNEXE.....	67

## **Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener**

### **NOTE DE SYNTHÈSE**

L'entrepreneuriat féminin doit être étudié à part, pour deux principales raisons. Premièrement, depuis une dizaine d'années, il est reconnu comme une source non négligeable de croissance économique insuffisamment exploitée. Les femmes entrepreneurs créent des emplois pour elles-mêmes et pour d'autres, tout en apportant à la société, du fait de leur spécificité, des solutions différentes pour la gestion, l'organisation et le traitement des problèmes des entreprises, ainsi que pour la mise à profit d'opportunités économiques. Cependant, elles sont encore en minorité parmi les chefs d'entreprise. Il existe donc un dysfonctionnement du marché qui opère une discrimination à leur encontre, en faisant obstacle à leur capacité à créer et à faire prospérer une entreprise. Les décideurs politiques doivent remédier à ce dysfonctionnement, afin que le potentiel économique de cette catégorie d'entrepreneurs puisse être pleinement exploité. Même s'il ne fait aucun doute que l'impact économique des femmes est substantiel, nous ne disposons toujours pas d'une description fiable et détaillée de cette influence. Les récentes initiatives de l'OCDE (1997, 2000) répondent à cette lacune et attirent l'attention des responsables politiques et des chercheurs sur cet aspect fondamental.

Deuxièmement, tant la société en général que les sciences sociales en particulier ne s'intéressent guère à l'entrepreneuriat féminin. Non seulement les femmes participent moins que les hommes à l'entrepreneuriat, mais, lorsqu'elles décident de constituer et de diriger une entreprise, elles se tournent généralement vers des secteurs différents. Ces secteurs (principalement l'enseignement, la distribution et autres services) sont souvent considérés comme moins essentiels au développement et à la croissance économiques que la haute technologie ou les activités de transformation. De surcroît, la recherche, les politiques et les programmes ont tendance à être « orientés sur les hommes » et, trop fréquemment, ne tiennent pas compte des besoins spécifiques des femmes entrepreneurs et de celles qui souhaiteraient le devenir. Par conséquent, l'égalité des chances entre les hommes et les femmes n'est pas encore une réalité. Afin que les décideurs politiques se préoccupent de cette situation, le présent rapport formule un certain nombre de recommandations.

Pour tirer parti des avantages procurés par les changements de politique, il importe d'intégrer l'entrepreneuriat féminin à l'examen de toutes les politiques axées sur les PME et sur la croissance (besoins de financement à tous les stades de la vie des entreprises créées par des femmes ; services de développement de l'activité et d'accompagnement ; accès aux marchés des entreprises, aux marchés publics et aux marchés internationaux ; accès à la technologie et à l'utilisation de la technologie ; R&D et innovation, etc.). De plus, il faut évaluer périodiquement l'impact de ces mesures sur la réussite des entreprises dirigées par des femmes et diffuser les bons modèles ainsi que les meilleures pratiques, en coopération avec de grandes organisations internationales comme l'OCDE, l'Union européenne, l'APEC, la CNUCED et le BIT, de façon à améliorer sans cesse politiques et programmes. Des exemples sont donnés à la section 4.7, qui analyse quelques-unes de ces pratiques.

De meilleures informations qualitatives et quantitatives sont nécessaires pour établir le profil des femmes entrepreneurs (données démographiques, obstacles au démarrage et à la croissance de leur entreprise). De telles informations aideraient également à faire prendre conscience du rôle de l'entrepreneuriat féminin dans l'économie. Utiliser un cadre de référence tel que celui présenté dans ce rapport pourrait être utile à leur analyse.

On constate que les réseaux de femmes entrepreneurs constituent d'importantes sources de connaissance de l'entrepreneuriat féminin et sont de plus en plus reconnus comme un précieux outil de l'expansion et de l'encouragement de ce dernier. Les décideurs politiques doivent promouvoir la mise

en réseau des associations, ainsi que la coopération et les partenariats entre réseaux nationaux et internationaux, tout en facilitant l'esprit d'initiative des femmes au sein de l'économie.

L'entrepreneuriat féminin dépend à la fois de la situation des femmes *et* de la place de l'entrepreneuriat dans une société. Les femmes rencontrent des obstacles spécifiques (tels que les responsabilités familiales) qui doivent être surmontés pour qu'elles aient accès aux mêmes opportunités que les hommes. Dans certains pays, les femmes doivent également faire face à des obstacles dans l'obtention et la détention des droits de propriété ainsi que dans la conclusion de contrats. L'accroissement de leur taux d'activité est une condition préalable à l'amélioration de leur statut social et de la situation des femmes travaillant à leur compte.

#### Principales recommandations d'action

- **Renforcer la capacité de participation des femmes à la population active en instaurant des structures d'accueil des enfants et en veillant à l'égalité de traitement dans l'entreprise.** Plus généralement, l'amélioration du statut social des femmes et l'encouragement de l'entrepreneuriat auront des répercussions favorables sur l'entrepreneuriat féminin.
- **Écouter la voix des femmes entrepreneurs.** La création d'organismes publics chargés des droits de propriété des femmes chefs d'entreprise est l'un des moyens de faciliter ce processus. Ces organismes pourraient être investis de certaines missions, telles que la mise en place de centres d'affaires, l'organisation de séminaires et de réunions d'information destinés aux femmes *et/ou* la gestion d'un site Internet renseignant les femmes désireuses de créer/développer une entreprise.
- **Intégrer l'entrepreneuriat féminin dans toutes les politiques relatives aux PME** en s'assurant que les répercussions de ces politiques soient d'emblée prises en compte.
- **Encourager le développement de réseaux de femmes entrepreneurs.** Ces réseaux constituent d'importantes sources de connaissance sur l'entrepreneuriat féminin et sont de plus en plus reconnus comme un précieux outil d'expansion et de promotion de ce dernier. La coopération et les partenariats entre réseaux nationaux et internationaux peuvent favoriser l'esprit d'initiative des femmes dans l'économie mondiale.
- **Évaluer périodiquement l'impact des politiques relatives aux PME sur la réussite des entreprises dirigées par des femmes et le degré de participation de ces entreprises.** Il s'agit d'identifier des moyens d'améliorer l'efficacité des mesures à adopter. Les bonnes pratiques ainsi définies doivent être diffusées et partagées à l'échelle internationale.
- **Améliorer les éléments factuels et analytiques qui nous servent à comprendre le rôle des femmes entrepreneurs au sein de l'économie.** À cette fin, il faut renforcer le corpus statistique, afin de réaliser des analyses comparatives internationales entre hommes et femmes, ainsi que des études longitudinales, concernant l'impact des évolutions et des politiques de premier plan, en particulier sur la durée.

Ce rapport constate que les femmes entrepreneurs jouent un rôle économique important par leur capacité à créer des emplois pour elles-mêmes *et* pour d'autres. Selon les estimations, elles seraient plus de 10 millions en Europe (États membres de l'Union européenne et autres pays). Aux États-Unis, elles seraient 6.4 millions, employant 9,2 millions de personnes et réalisant un chiffre d'affaires significatif. Si l'on se fonde sur le nombre de salariés par femme chef d'entreprise aux États-Unis, les femmes entrepreneurs installées dans les pays européens étudiés emploieraient quelque 15 millions de personnes. C'est une estimation prudente.

De plus, créer sa propre entreprise constitue l'une des principales opportunités d'emploi pour les femmes. Cette conclusion semble valide quel que soit le pays ou le type d'économie observé, mais peut-être, plus particulièrement, dans le monde en développement. Il apparaît également que, dans tous les pays, les femmes qui créent une entreprise, exercent une activité indépendante ou ont le statut de propriétaire/dirigeant d'une petite société sont encore minoritaires.

Cependant, les données disponibles sont encore rares. Tout d'abord, des problèmes de définition compliquent leur collecte. Qui plus est, certains systèmes nationaux interdisent les

statistiques individuelles, ce qui empêche les analyses sexospécifiques. Même dans les quelques pays pour lesquels des données existent, les informations clés sur l'évolution au cours du temps (données de panel) et pour l'ensemble de la population font défaut.

Des données longitudinales sont nécessaires pour comprendre les facteurs de survie et de croissance parmi les créateurs d'entreprise (hommes et femmes), ainsi que la date d'entrée et de sortie d'activité. Ces données sont particulièrement importantes pour les femmes entrepreneurs, car, dans l'état actuel des connaissances, les entraves et défis auxquels ces femmes sont confrontées évoluent avec leur participation au processus entrepreneurial. Plus précisément, à mesure qu'une femme avance dans la création d'une entreprise, elle rencontre différents obstacles propres à chaque phase du processus (identification des opportunités, mise à profit de ces opportunités et constitution de moyens, notamment). Selon la nature de ces obstacles, seules certaines catégories de femmes réussiront à créer une entreprise et à la faire prospérer. À l'heure actuelle, le tableau d'ensemble est établi sur la base d'échantillons transversaux, même si le champ des études et la taille des échantillons s'accroissent depuis quelques années.

La deuxième partie de notre étude analyse les raisons pour lesquelles l'entrepreneuriat féminin reste une ressource économique relativement peu exploitée. À cette fin, nous nous appuyons sur un modèle économique inspiré de l'économie autrichienne. Ce modèle identifie les conditions cadres déterminées par l'histoire et la culture (le côté demande), qui influent sur l'esprit d'entreprise, ainsi que les expériences idiosyncrasiques antérieures des entrepreneurs existants ou potentiels (le côté offre). Ce modèle présuppose que les variations des conditions de la demande (évolutions de la technologie, du marché, de la démographie, des institutions et des facteurs culturels, entre autres) créent des opportunités qui n'apparaissent pas avec la même évidence à tous, mais sont identifiées et exploitées par ceux qui peuvent les mettre au jour car ils ont accès à des informations et des moyens spécifiques. Cet avantage leur est conféré par leur expérience et leur place à l'intérieur des réseaux sociaux.

Nous examinerons de plus près comment le système de préjugés sur le genre et la motivation personnelle influencent l'auto-sélection des femmes entrepreneurs (le côté demande). Concernant l'offre, nous nous pencherons sur le rôle des mécanismes empêchant l'accès à une profession (mécanismes d'exclusion), de la politique familiale et de la liberté reproductive, de la fiscalité et de l'accès à l'information. Nous nous intéresserons également aux obstacles particuliers que rencontrent les femmes dans le processus entrepreneurial, tels que l'absence de modèles à émuler, le statut social ou l'accès au financement.

Les principaux constats sont les suivants :

- Quelle que soit la méthode choisie pour les différentes études, nous observons que les femmes entrepreneurs exercent un profond impact sur l'économie, par leur capacité à créer des emplois pour elles-mêmes, mais aussi pour d'autres, par le nombre de petites sociétés qu'elles peuvent constituer, mais également parce qu'un certain nombre d'entre elles sont à même de créer des entreprises qui se développeront.
- Dans tous les pays, les femmes sont encore en minorité parmi les créateurs d'entreprise, les travailleurs indépendants et les propriétaires/dirigeants de petites sociétés. À l'évidence, même lorsque cette ressource économique est exploitée, peu de chercheurs s'y intéressent.
- Nous constatons l'existence d'obstacles spécifiques à l'entrepreneuriat féminin : type d'études suivies, absence de modèles à émuler, structure genrée de l'entrepreneuriat, faible statut social, problèmes d'emploi du temps et d'accès au financement.
- Afin de cerner les différences entre l'entrepreneuriat masculin et féminin, il est nécessaire d'étudier le second à la fois sur le plan individuel (la décision de créer une entreprise) et

au niveau de l'entreprise (les résultats des entreprises détenues et dirigées par des femmes).

- L'entrepreneuriat féminin dépend de facteurs agissant à la fois du côté de la demande (cadre politique et institutionnel, politique de la famille et sources du marché) et du côté de l'offre (disponibilité de personnes ayant le profil pour occuper le rôle de chef d'entreprise).
- Par ailleurs, l'entrepreneuriat féminin dépend à la fois de la situation des femmes et de la place de l'entrepreneuriat dans une société. C'est pourquoi nous traitons non seulement des déterminants du système de genre, mais également de ceux de l'entrepreneuriat au sein de la société.
- Pour établir des statistiques précises, il faut neutraliser plusieurs biais méthodologiques potentiels.

## Entrepreneuriat féminin : questions et actions à mener

### LE CONTEXTE

L'entrepreneuriat féminin doit être étudié à part, pour deux principales raisons. Premièrement, depuis une dizaine d'années, il est reconnu comme une source non négligeable de croissance économique insuffisamment exploitée. Les femmes entrepreneurs créent des emplois pour elles-mêmes et pour d'autres, tout en apportant à la société, du fait de leur spécificité, des solutions différentes pour la gestion, l'organisation et le traitement des problèmes des entreprises, ainsi que pour la mise à profit d'opportunités économiques. Cependant, elles sont encore en minorité parmi les chefs d'entreprise. Il existe donc un dysfonctionnement du marché qui opère une discrimination à leur encontre, en faisant obstacle à leur souhait de créer et de faire prospérer une entreprise. Les décideurs politiques doivent remédier à ce dysfonctionnement, afin que le potentiel économique de cette catégorie d'entrepreneurs puisse être pleinement exploité.

Même s'il ne fait aucun doute que l'impact économique des femmes est substantiel, nous ne disposons toujours pas d'une description fiable et détaillée de cette influence. Les récentes initiatives de l'OCDE (1997, 2000) répondent à cette lacune et attirent l'attention des responsables politiques et des chercheurs sur cet aspect fondamental. Pour traiter ce sujet avec efficacité et efficience, les instances décisionnaires doivent en savoir davantage sur les femmes entrepreneurs. Ce rapport a ainsi pour objectif d'élargir ces efforts et les connaissances quant à l'impact de l'entrepreneuriat féminin sur la croissance et le développement économiques.

Deuxièmement, tant la société en général que les sciences sociales en particulier ne s'intéressent guère à l'entrepreneuriat féminin (Brush et Hisrich, 1999 ; Holmquist et Sundin, 2002). Non seulement les femmes participent moins que les hommes à l'entrepreneuriat, mais, lorsqu'elles décident de constituer et de diriger une entreprise, elles se tournent généralement vers des secteurs différents (Duchénaut, 1997 ; Franco et Winqvist, 2002 ; Reynolds et White, 1997). Ces secteurs (principalement l'enseignement, la distribution et autres services) sont souvent considérés comme moins essentiels au développement et à la croissance économiques que la haute technologie ou les activités de transformation. De surcroît, la recherche, les politiques et les programmes ont tendance à être « orientés sur les hommes » et, trop fréquemment, ne tiennent pas compte des besoins spécifiques des femmes entrepreneurs et de celles qui souhaiteraient se lancer dans cette activité. Par conséquent, l'égalité des chances entre les hommes et les femmes n'est pas encore une réalité. Pour faciliter les avancées, il est nécessaire de :

- **Mieux comprendre le rôle de l'entrepreneuriat féminin dans la société et pour le développement économique.** Nous savons que les femmes entrepreneurs occupent une place non négligeable dans l'économie, qu'elles ne sont pas confrontées aux mêmes défis et obstacles que les hommes et qu'elles agissent différemment. Plus les disparités entre hommes et femmes sont grandes dans une société, plus on peut s'attendre à ce qu'elles le soient aussi entre hommes et femmes entrepreneurs, qui ne contribuent pas de la même manière au développement économique.
- **Mieux comprendre l'influence de l'entrepreneuriat féminin dans différents contextes économiques et sociaux.** Par contexte, nous entendons à la fois le niveau de développement économique et le niveau de développement social à prendre en compte pour évaluer le rôle des femmes dans la société. Ainsi, nous savons que, dans les pays en transition ou en développement, l'entrepreneuriat féminin n'a pas la même valeur



qualitative que dans le monde industrialisé. Par exemple, les problèmes en Europe de l'est sont de nature différente, car les pays de cette région ont évolué et continuent d'évoluer pour s'adapter à l'économie de marché. Ces changements ont également des répercussions importantes (et généralement négatives) sur le statut social des femmes (Stoyanovska, 2001). Dans ces pays, sous le régime communiste, hommes et femmes étaient supposés égaux dans tous les domaines. Avec l'effondrement du communisme, les inégalités structurelles entre les deux sexes sont apparues au grand jour, parallèlement à la nécessité de redécouvrir l'économie de marché et d'en comprendre le fonctionnement. Nombre de femmes (souvent très instruites) se sont ainsi retrouvées dans une situation très difficile. Dans les pays en développement, la conjonction de plusieurs facteurs – la pauvreté, un niveau d'études bas et un statut social très faible pour les femmes – pose des défis particuliers à l'entrepreneuriat féminin. Enfin, dans le monde industrialisé, les femmes ont accès aux mêmes études et emplois que les hommes, mais de fortes disparités subsistent et les changements sont apparemment très lents.

Ce rapport explorera l'importance qualitative *et* quantitative de l'entrepreneuriat féminin dans l'économie. Cet objectif n'est pas sans poser des défis considérables, car l'une des difficultés majeures de la recherche aujourd'hui, qui influe sur la capacité à formuler des conseils rationnels à l'intention des décideurs politiques, est le manque de données de qualité, à la fois au niveau national et international. Nous nous attarderons donc sur les mesures à mettre en place pour parvenir à des estimations plus fiables de l'influence de l'entrepreneuriat et, en particulier de l'entrepreneuriat féminin, sur le développement économique. Il est nécessaire de comprendre ces statistiques pour constituer une base d'information fiable permettant l'élaboration de mesures. Nous proposons une analyse économique, d'après un modèle inspiré de l'économie autrichienne, de l'état actuel de la recherche sur l'entrepreneuriat des femmes. **En conséquence, partant des résultats d'études antérieures, nous tenterons ainsi de mettre en lumière les liens entre l'entrepreneuriat féminin et la croissance, d'une part, et leurs répercussions au niveau de l'action publique, d'autre part.**

Ce rapport est structuré comme suit. Dans la section suivante, nous examinons les statistiques actuelles sur l'entrepreneuriat féminin et la relation de ce dernier avec la croissance économique. Tout d'abord, nous cherchons à déterminer les éléments empiriques qui lient les activités entrepreneuriales des femmes à une forme ou une autre d'indicateur de la croissance économique. Par activités entrepreneuriales, nous entendons toute opération relative à la création, à la gestion, à la croissance et à la disparition d'une entreprise indépendante. Nous nous intéresserons donc aux efforts que déploient des individus pour créer une entreprise, ainsi qu'à la gestion et à la croissance des entreprises ainsi constituées. Il existe en effet une étroite relation entre activité indépendante, survie de l'entreprise, essor de l'entreprise et croissance économique. Nous savons à présent que plus le nombre de créateurs d'entreprise est élevé (transition vers l'activité indépendante), plus la probabilité d'expansion sera grande, même si, dans leur majorité absolue, ces entités ne parviendront jamais à décoller. Or, plus les entreprises se développent, plus la croissance économique d'un pays est alerte (Delmar, Davidsson et Gartner, 2003 ; Reynolds, 1997). En outre, les entreprises nouvelles étant mieux à même de tirer parti de l'innovation, elles évincent celles qui sont obsolètes (Acs, Audretsch et Feldman, 1994 ; Murmann et Tushman, 2001). Les indicateurs de la croissance économique sont notamment le PIB, l'emploi et le chiffre d'affaires qu'elles dégagent. Ensuite, nous souperons les avantages et les inconvénients de différentes méthodes (collecte et analyse des données) mesurant l'entrepreneuriat féminin et nous proposons des améliorations.

Dans la deuxième section, nous examinons de plus près les recherches consacrées à l'entrepreneuriat féminin. Nous avons pour objectif d'explorer, sur la base des études existantes, les raisons pour lesquelles l'entrepreneuriat des femmes diffère de celui des hommes, tant par son ampleur que par la forme qu'il revêt. Notre argumentaire s'appuie sur un modèle inspiré de l'économie autrichienne (Kirzner, 1997 ; Schumpeter, 1947 ; Schumpeter, 2000 (1934) ; Shane et Venkataraman, 2000 ; Venkataraman, 1997). L'une des caractéristiques fondamentales de ce pays est que le marché y évolue sous l'impulsion de l'entrepreneuriat. Celui-ci joue un rôle essentiel dans l'acquisition d'un savoir et la transformation ultérieure de ce savoir en produits et services, grâce à l'innovation

industrielle. Autre spécificité de ce marché, le savoir est réparti entre les individus de telle manière que chacun détient ses propres connaissances ou informations sur l'économie. Clé de voûte de ce système, ce savoir est diffus dans l'économie ; il ne constitue ni un élément de base ni un bien à la disposition de tous. Par conséquent, seuls quelques-uns sont au courant de telle ou telle opportunité. Ce savoir est idiosyncrasique, car chaque individu l'acquiert à travers sa propre expérience et ses propres connaissances : par son métier, ses activités quotidiennes, ses relations sociales et dans sa vie de tous les jours (Acs, 2002). C'est ce savoir particulier, résultant de l'expérience personnelle, qui permet de repérer les opportunités. Les femmes n'ayant pas le même vécu que les hommes parce que leur métier, leurs activités professionnelles quotidiennes, leurs relations sociales et leur vie de tous les jours sont autres, elles identifieront des opportunités différentes et tenteront de les mettre à profit différemment. D'après la conclusion de l'inventaire de la littérature existante, nous proposons un outil analytique permettant d'appréhender l'entrepreneuriat féminin dans divers contextes économiques et les possibilités d'amélioration dans ce domaine.

Dans la troisième et dernière section, nous tirons les conclusions des deux précédentes, afin de suggérer des politiques à mettre en œuvre. Ces suggestions s'articulent autour de quatre axes : faire progresser la situation des femmes en général, améliorer les possibilités d'accès à l'entrepreneuriat, renforcer le soutien à l'entrepreneuriat féminin et mieux connaître ce dernier. Nous passons également en revue les meilleures pratiques mises en œuvre dans un certain nombre de pays.

## **COLLECTE SYSTÉMATIQUE D'INFORMATIONS SUR L'ENTREPRENARIAT FÉMININ**

La rareté des données fiables et valides reste l'un des principaux obstacles à la compréhension des défis propres à l'entrepreneuriat féminin et de l'influence de ce dernier sur la croissance économique. Les statistiques ventilées par sexe et les analyses en fonction du sexe sont toutefois plus nombreuses depuis quelques années. Citons notamment les Statistiques de la population active de l'OCDE (2000) et les travaux de l'Observatoire des PME européennes (1996). De plus, suite à la conférence de l'OCDE sur l'entrepreneuriat féminin, en 1997, un certain nombre de pays ont lancé des initiatives destinées à améliorer la production de statistiques dans ce domaine.

Cette section est structurée comme suit. Nous commençons par présenter les efforts de recherche déployés dans différents pays afin d'évaluer l'impact économique de l'entrepreneuriat féminin. Ensuite, nous analysons diverses méthodes utilisées dans le cadre de ces efforts nationaux et internationaux pour mesurer l'entrepreneuriat en général et celui des femmes en particulier. Nous traitons également des problèmes posés par les différences dans les modes de collecte des données et les définitions. Troisièmement, nous discutons des besoins particuliers de la recherche visant une meilleure compréhension de l'entrepreneuriat féminin et de son influence économique. Nous nous penchons sur les aspects liés à l'amélioration des données, des statistiques longitudinales et des comparaisons internationales.

### **Évaluer l'impact économique de l'entrepreneuriat féminin**

Nous décrivons ici plusieurs tentatives visant à estimer l'ampleur de l'entrepreneuriat féminin et, dans certains cas, son incidence économique. Une première approche consiste à comparer les propriétaires d'entreprise femmes et hommes d'après leur part relative et, parfois, leur capacité à créer des emplois. Une deuxième méthode estime la proportion de femmes qui choisissent de constituer une entreprise plutôt que, par exemple, d'être salariées ou d'aider bénévolement des membres de leur famille. Un troisième compare les efforts accomplis par les femmes et les hommes pour créer une entreprise, et leur aptitude à y parvenir.

Le tableau 1 donne une vue d'ensemble des évaluations de l'entrepreneuriat féminin et, parfois, de son influence économique. Plusieurs observations s'en dégagent. Premièrement, dans un certain nombre de pays, il est encore difficile de trouver des données et des statistiques sur l'entrepreneuriat féminin. Deuxièmement, les définitions et les méthodes de collecte ont tendance à différer légèrement d'un pays à l'autre, ce qui ne facilite pas les comparaisons directes. Troisièmement, mais c'est peut-être le point le plus important, l'entrepreneuriat féminin joue un grand rôle économique et toutes les études considérées indiquent que son poids est croissant. Cependant, ces études étant relativement récentes, on ne peut prévoir avec précision l'évolution et le rythme des changements à long terme.

Nous disposons de quelques études qui estiment effectivement l'impact économique de l'entrepreneuriat féminin. Par entrepreneuriat féminin, ces études entendent les entreprises détenues et dirigées par des femmes. Au Canada, le Groupe de travail du Premier ministre sur les femmes entrepreneurs (2003) a compilé des données de Statistique Canada sur l'entrepreneuriat féminin. Il constate que les femmes entrepreneurs sont plus de 821 000 et que leur contribution économique annuelle est supérieure à 18,1 milliards de dollars canadiens. Entre 1981 et 2001, leur nombre a augmenté de 208 pour cent, contre une progression de 38 pour cent pour les hommes. Cependant, le chiffre d'affaires annuel moyen des entreprises appartenant à des femmes est significativement plus

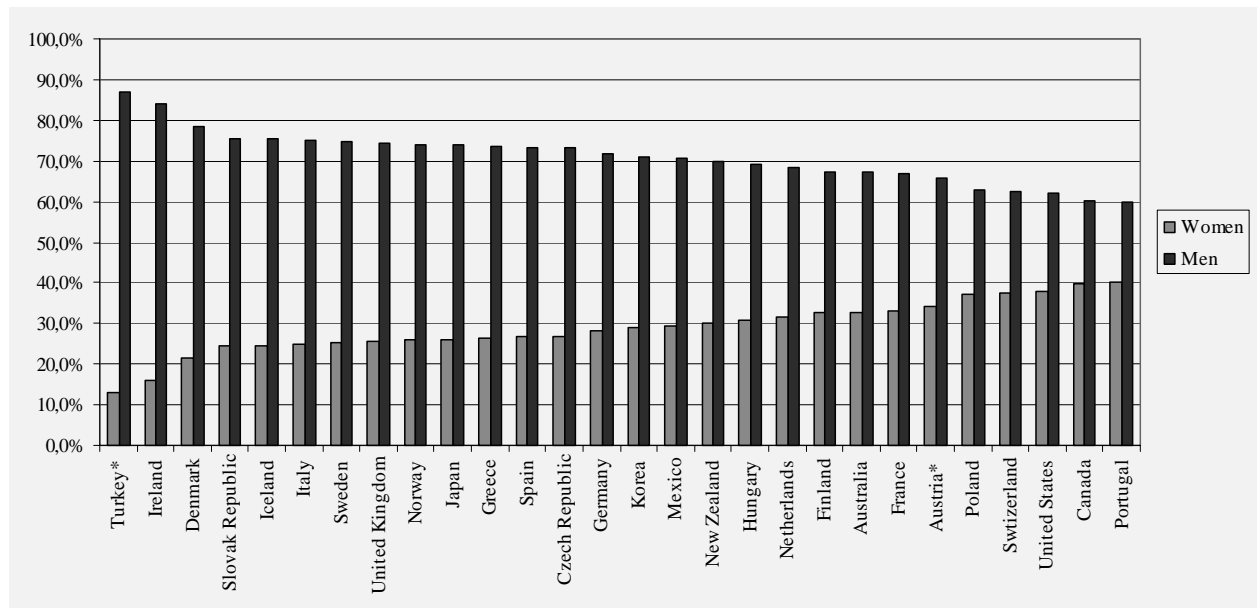
faible. En 2000, celui des PME détenues par des femmes ressortait à 311 289 dollars canadiens, contre 654 294 dollars canadiens pour les entreprises ayant pour propriétaire un homme. Aux États-Unis, d'après les dernières analyses émanant de l'*US Census Bureau*, les entreprises détenues et gérées par des femmes représenteraient 28 pour cent sur un total de 23 millions ( $n = 6,4$  millions) et emploient 9,2 millions de personnes, soit 9 pour cent. En Allemagne, il y a au total 1.03 million d'entreprises ayant pour propriétaire une femme. Les entreprises appartenant à des femmes et dirigées par leur propriétaire qui ont un chiffre d'affaires d'au moins 16 620 euros ( $n = 522 000$ ) représentent 18 pour cent du total dans cette catégorie et emploient 2 millions de salariés. (Kay *et al.*, 2003). Le pourcentage de femmes entrepreneurs et le poids économique de l'entrepreneuriat féminin sont donc analogues dans ces deux pays. En Suède, nous constatons que la taille à l'entrée des nouvelles entreprises diffère pour les hommes et pour les femmes. Les femmes ont en moyenne 0.6 salarié à temps complet et les hommes 1.7. Qui plus est, même si les femmes possèdent des entreprises plus petites que celles des hommes, il semble que l'écart de taille diminue. Examinons d'autres pays, tels que le Royaume-Uni ou la Corée du Sud : les femmes y constituent une part croissante des travailleurs indépendants (26 pour cent au Royaume-Uni en 1999) et un pourcentage élevé des petites entreprises (36 pour cent en Corée du Sud en 2001). Au vu de ces résultats, nous pouvons conclure qu'au moins pour ces pays (et il n'existe d'élément contradictoire dans aucun autre pays), les femmes entrepreneurs constituent une force économique essentielle. Elles sont capables de générer à la fois un chiffre d'affaires élevé et des emplois pour elles-mêmes et pour d'autres.

**Tableau 1. Impact économique des femmes entrepreneurs**

Pays	Impact économique	Année	Source
Allemagne	Il y a au total 1.03 million d'entreprises ayant pour propriétaire une femme. Les entreprises appartenant à des femmes et dirigées par leur propriétaire qui ont un chiffre d'affaires d'au moins 16 620 euros ( $n = 522 000$ ) représentent 18 pour cent du total dans cette catégorie et emploient 2 millions de salariés. Ces entreprises réalisent un chiffre d'affaires global de 232 milliards d'euros, soit environ 6 pour cent du total et 11 pour cent de celui dégagé par les entreprises dirigées par leur propriétaire.	2000	Kay <i>et al.</i> (2003)
Canada	On recense plus de 82 100 femmes entrepreneurs, et leur contribution à l'économie dépasse 18 109 milliards de dollars canadiens par an. Entre 1981 et 2001, le nombre de femmes entrepreneurs a bondi de 208 %, contre seulement 38 % pour les hommes. Le chiffre d'affaires annuel moyen des entreprises détenues par des femmes est significativement inférieur. En 2000, celui des PME appartenant à des femmes s'est établi à 311 289 dollars canadiens, contre 654 294 pour les entités dont le propriétaire est un homme.	2003	Groupe de travail du Premier ministre sur les femmes entrepreneurs
Corée du Sud	Les entreprises ayant pour propriétaire/dirigeant une femme représentent 36 pour cent de l'ensemble des entreprises ( $n = 1,1$ million).	2001	Bureau national de statistique de la Corée Fédération coréenne des petites entreprises
États-Unis	Les entreprises ayant pour propriétaire/dirigeant une femme représentent 28 pour cent sur un total de 23 millions d'entités ( $n = 6,4$ millions) et emploient 9,2 millions de personnes, soit 9 pour cent de l'effectif salarié du secteur privé.	2002	US Census Bureau
Royaume-Uni	Les femmes représentent 26 pour cent sur un total de 3,2 millions de travailleurs indépendants ( $n = 824 659$ ).	1999	Carter <i>et al.</i> (2001)
Suède	Les femmes créent 28 pour cent des nouvelles entreprises et emploient en moyenne 0,6 salarié à temps plein (contre 1,7 pour les hommes)	2001	(ITPS, 2002)

L'OCDE a rassemblé des données de ses pays Membres sur le nombre de personnes travaillant à leur compte (OCDE, 2003). La figure 1 fait apparaître le pourcentage d'hommes et de femmes chefs d'entreprise ou travaillant à leur compte, dans un certain nombre de pays et pour l'année 2000. Les données sont présentées par ordre croissant : de la proportion de femmes la plus faible (Turquie) à la plus forte (Portugal). La part relative des femmes installées à leur compte varie beaucoup d'un pays à l'autre. Cependant, dans toutes les économies considérées, ces femmes sont en minorité. La Turquie affiche la proportion la plus basse, avec 13 pour cent, et le Portugal la plus élevée, avec 40 pour cent. En tête du tableau figurent également les États-Unis et le Canada, avec, respectivement, 40 et 38 pour cent. La plupart des pays affichent néanmoins une proportion comprise entre 22 % (Danemark) et 33 pour cent (Autriche).

Figure 1. Femmes et hommes travaillant à leur compte dans 28 pays européens, en 2002



\* **Traduction des pays** : Turquie\*, Irlande, Danemark, République slovaque, Islande, Italie, Suède, Royaume-Uni, Norvège, Japon, Grèce, Espagne, République tchèque, Allemagne, Corée du Sud, Mexique, Nouvelle-Zélande, Hongrie, Pays-Bas, Finlande, Australie, Autriche\*, Pologne, Suisse, États-Unis, Canada, Portugal ; **Et de la légende**: *Women* : Femmes ; *Men* : Hommes.

Note : \* = données 2001.

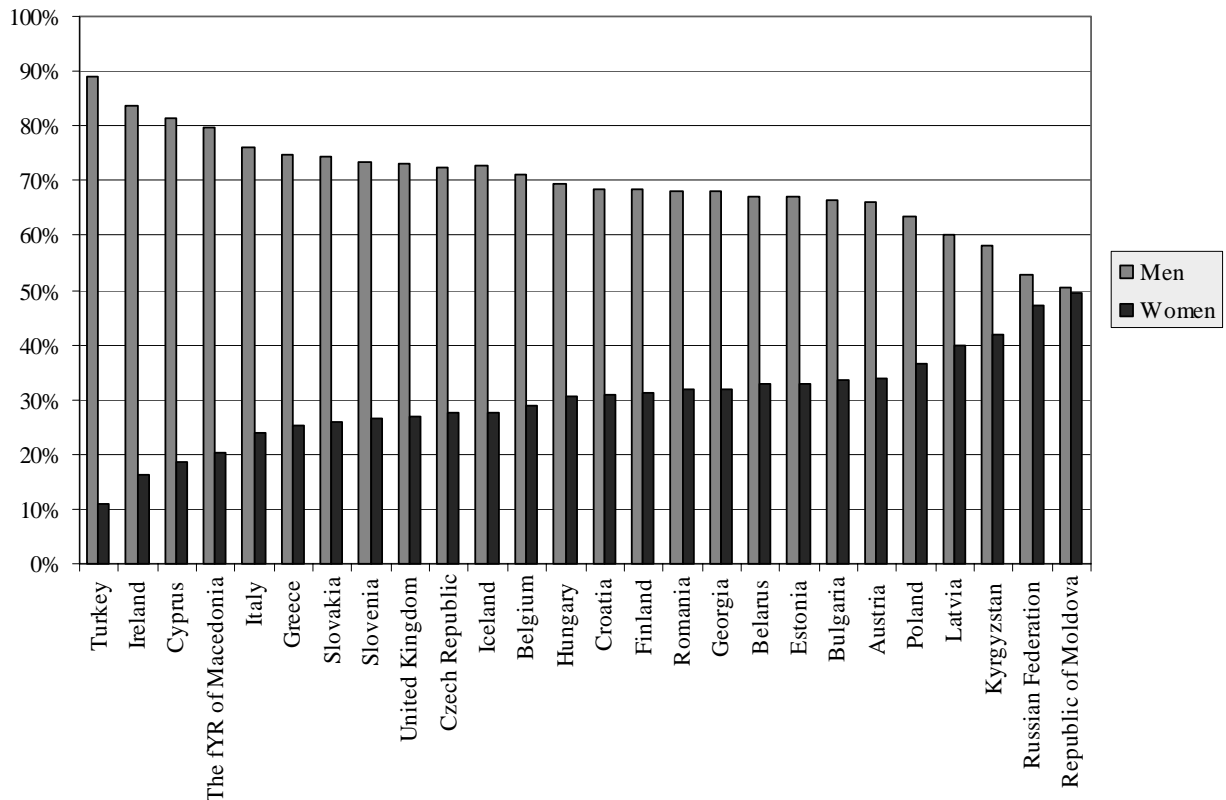
Source : OCDE (2003), Statistiques de la population active.

Les statistiques de la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe peuvent également nous permettre d'estimer l'importance de l'entrepreneuriat féminin. La figure 2 fait apparaître le pourcentage d'hommes et de femmes chefs d'entreprise ou travaillant à leur compte, dans un certain nombre de pays et pour l'année 2000. Les données sont présentées par ordre croissant : de la proportion de femmes la plus faible (Turquie) à la plus forte (République de Moldova). Le tableau a.1 de l'annexe répertorie le pourcentage et le nombre total d'employeurs et de travailleurs indépendants, pour 29 pays européens<sup>1</sup>. Bien que nous ne puissions supposer que toutes les entreprises incluses sont indépendantes, nous pouvons avancer avec certitude qu'il s'agit en majorité d'entreprises indépendantes à capitaux privés, ce qui confère une relative fiabilité aux données dont nous disposons

<sup>1</sup> Pour une raison que nous ignorons, le Canada est inclus dans le tableau de la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe. Cependant, nous n'utilisons pas dans nos calculs les données relatives à ce pays.

pour déterminer l'importance de l'entrepreneuriat féminin. Dans tous les pays étudiés, les femmes constituent une minorité des employeurs et des personnes travaillant à leur compte, mais il existe de grandes différences entre les pays. La proportion la plus faible d'employeurs femmes varie entre 15 et 19 pour cent, et la plus forte entre 29 et 35 pour cent, si l'on exclut les cas extrêmes (qui risquent de ne pas être fiables). Au total, pour les 28 pays disposant de données pour 2000, nous arrivons à près de 10.1 millions de femmes employeurs ou travaillant à leur compte. Ces deux catégories tiennent donc une place importante dans l'entrepreneuriat. Néanmoins, nous ne pouvons toujours pas estimer leur impact économique en termes d'emploi, de chiffre d'affaires ou de croissance du PIB.

**Figure 2. Femmes et hommes employeurs ou travaillant à leur compte dans 26 pays européens, en 2000**



\* **Traduction des pays** : Turquie, Irlande, Chypre, Macédoine (ARYM), Italie, Grèce, Slovaquie, Slovénie, Royaume-Uni, République tchèque, Islande, Belgique, Hongrie, Croatie, Finlande, Roumanie, Géorgie, Belarus, Estonie, Bulgarie, Autriche, Pologne, Lettonie, Kirghizistan, Fédération de Russie, République de Moldova ; **et de la légende** : Women : Femmes ; Men : Hommes.

Source : Commission économique des Nations Unies pour l'Europe, *Gender Statistics Database* (<http://w3.unece.org/stat/gender.asp>).

Le Forum économique Asie-Pacifique (APEC) a mené une étude analogue (Chun, 1999). Le tableau 2 résume le pourcentage de chefs d'entreprise et de personnes travaillant à leur compte dans neuf pays membres de l'APEC. Dans l'ensemble, on observe le même schéma qu'en Europe. Les femmes entrepreneurs représentent une minorité relative des travailleurs indépendants (dans l'hypothèse d'une proportion de base de 50 pour cent de femmes). Cependant, la moyenne est légèrement plus élevée dans la zone APEC (30 pour cent) que dans les pays d'Europe (27 pour cent) étudiés par la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe. L'étude APEC tire plusieurs conclusions. Au Canada et aux États-Unis, où il existe des données sur la durée, on constate que le nombre d'entreprises ayant pour propriétaire une femme est supérieur au nombre total de nouvelles entreprises selon un rapport de 2 pour 1 et de 1.5 pour 1, respectivement. Au moins dans ces pays, le

poinds économique des entreprises appartenant à des femmes grandit rapidement. Il s'agit toutefois plutôt de micro-entreprises de moins de 5 salariés (et, bien souvent, sans salarié).

**Tableau 2. Femmes et hommes chefs d'entreprise ou travaillant à leur compte, en pourcentage du total, dans la zone APEC**

Pays	1990	1996	1998
Australie	32.4	32.7	32.2
Canada	34.1	33.2	34.4
Indonésie			31.0
Japon	30.9	29.0	29.4
Corée	27.3	28.9	27.2
Mexique	13.7	25.9	27.6
Nouvelle-Zélande		29.1	31.8
Philippines			34.0
États-Unis	33.2	37.2	37.1

Note : En raison des modifications apportées par l'*US Census Bureau* à la définition de la population des SME, les tableaux 1 et 2 n'indiquent pas le même pourcentage pour les États-Unis. Plus précisément, il a exclu les entreprises cotées en Bourse et appartenant à des femmes, ainsi que celles détenues à 50 pour cent par des femmes. Désormais, il ne prend donc en compte que les entreprises à capitaux privés dont des femmes sont actionnaires majoritaires.

Source : Chun (1999).

Une troisième tentative d'évaluation de l'impact économique de l'entrepreneuriat féminin est proposée par le Bureau international du travail (BIT). Plus précisément, celui-ci cherche, lui aussi, à estimer la capacité des femmes à créer des emplois pour elles-mêmes et pour d'autres dans certains pays d'Afrique en développement. Il recourt à des échantillons de commodité, car il est quasiment impossible de se fier aux données des recensements et l'infrastructure ne permet pas un échantillonnage aléatoire. Cependant, l'approche choisie continue de livrer de nombreux éléments montrant que même les femmes ayant des conditions de vie très difficiles peuvent exercer un impact économique important en créant des emplois à mesure que leur entreprise se développe. Ces emplois sont souvent destinés à d'autres femmes. Par exemple, en Zambie (BIT, 2003c), un échantillon de 118 femmes entrepreneurs possédant 144 entreprises (certaines femmes étant propriétaires de plusieurs sociétés) a été interrogé. Ces femmes emploient 1 013 personnes, dont 973 à temps plein, soit une moyenne de 8,2 salariés à temps plein par entreprise. En Tanzanie (BIT, 2003b), 128 femmes entrepreneurs ont été interrogées. Elles emploient 752 personnes, ce qui correspond à une moyenne de 5,9 par entreprise. En Éthiopie (BIT, 2003a), 123 femmes entrepreneurs ont été interrogées. Elles emploient 852 personnes, dont 596 à temps plein, soit une moyenne de 4,8 salariés à temps plein par entreprise. En résumé, malgré des problèmes méthodologiques qui affectent la capacité à tirer des conclusions sur la population dans son ensemble, les résultats montrent clairement que les femmes entrepreneurs peuvent faire prospérer leur entreprise et représenter une importante source de développement économique.

On peut également examiner le rôle de l'entrepreneuriat féminin en estimant le pourcentage de la population active féminine qui exerce une activité indépendante. Le tableau 3 donne un aperçu général pour quelques pays d'Asie. Il présente la distribution relative des différentes catégories de femmes qui travaillent. Dans les pays étudiés, qui sont tous en développement, s'installer à son compte constitue apparemment pour les femmes une solution très importante pour disposer d'un revenu. L'écart entre les pays est néanmoins considérable : au Népal, 84 pour cent de la population active féminine exerceraient une activité indépendante, contre 8 pour cent au Bangladesh. Même si nous ne pouvons estimer leur influence économique dans leur pays, nous pouvons conclure que les femmes jouent un grand rôle en procurant un revenu à elles-mêmes et à leur famille. C'est un aspect socialement et économiquement essentiel pour leur pays.

**Tableau 3. Femmes et activité indépendante dans quelques pays d'Asie, en pourcentage**

Pays	Népal (1991)	Thaïlande (1993)	Philippines (1990)	Pakistan (1992)	Bangladesh (1995-96)
Catégorie					
Femmes chefs d'entreprise	0.36	0.80	–	1.20	0.10
Femmes exerçant une activité indépendante	83.69	18.20	31.20	42.40	7.60
Salariées	11.69	31.40	46.10	34.20	8.70
Activité non rémunérée au sein de la famille	3.54	49.60	22.70	22.20	77.40
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : Karim (2000), page 40.

Les statistiques sur les femmes travaillant à leur compte en Amérique latine proviennent de Saavedra (2001). Cet auteur cherche à estimer les écarts de salaires dans trois pays de cette région (Argentine, Brésil et Costa Rica). Dans le cadre de cette analyse, il évalue le taux d'activité indépendante. Le tableau 4 présente les données relatives aux trois pays étudiés. Nous constatons que l'activité indépendante (y compris le personnel de maison) constitue une solution importante pour les femmes habitant dans ces pays. Cependant, Saavedra observe que les femmes salariées gagnent davantage. On peut également noter que l'activité indépendante est manifestement moins importante pour les femmes en Argentine et au Costa Rica que pour les Brésiliennes. De plus, sur la période mesurée, elle a progressé au Brésil, mais reculé dans les deux autres pays.

**Tableau 4. Taux d'activité, d'emploi et de chômage des femmes en Argentine, au Brésil et au Costa Rica, en pourcentage**

	Argentine		Brésil		Costa Rica	
	1988	1997	1989	1995	1989	1995
Taux d'activité des femmes	37.4	37.1	42.3	46.3	56.7	57.7
Salariées	72.6	74.4	59.3	51.8	56.7	57.7
Activité indépendante	23.5	20.4	36.2	41.7	23.0	20.8
Autres	3.9	5.2	4.5	6.5	6.1	8.2
Taux de chômage	6.5	17.4	3.8	9.3	4.4	5.7
Taux d'activité global	40.0	44.9	43.9	51.0	59.3	61.1
<b>Hors du marché du travail</b>	<b>60.0</b>	<b>55.1</b>	<b>56.1</b>	<b>49.0</b>	<b>40.7</b>	<b>38.9</b>

Source : Saavedra (2001), page 26.

Nous pouvons en conclure qu'il existe divers moyens de mesurer l'entrepreneuriat féminin, tant au niveau des individus (nombre de travailleurs indépendants) que des entreprises (nombre et influence économique des entreprises ayant pour propriétaire une femme). Quelle que soit la méthode choisie pour les différentes études, nous constatons que les femmes entrepreneurs jouent un rôle économique important par leur capacité à créer des emplois pour elles-mêmes *et* pour d'autres. Selon les estimations, elles seraient plus de 10 millions en Europe (États membres de l'Union européenne et autres pays). Aux États-Unis, elles seraient 6,4 millions, employant 9,2 millions de personnes et réalisant un chiffre d'affaires significatif. D'après le nombre de salariés par chef d'entreprise, les femmes entrepreneurs opérant dans les pays européens étudiés emploieraient environ 15 millions de personnes. C'est là une estimation prudente et quelque peu incertaine en raison des limitations liées aux données. Quel que soit le pays ou le type d'économie observé, l'activité indépendante représente une solution d'emploi importante pour de nombreuses femmes, et peut-être, plus particulièrement,



pour les femmes vivant dans le monde en développement. Il apparaît également que, dans tous les pays, les femmes qui créent une entreprise, exercent une activité indépendante ou détiennent et dirigent une petite société sont encore minoritaires parmi les chefs d'entreprise. À l'évidence, même si cette ressource économique est exploitée, peu de chercheurs s'y intéressent. Nous en analyserons les raisons plus loin. Estimer l'influence économique de l'entrepreneuriat féminin reste donc difficile. Nous étudierons dans la section qui suit des solutions envisageables pour remédier à ce problème.

### **Améliorer les sources d'information à l'avenir**

Dans une perspective historique (c'est-à-dire en remontant à dix ans), nous pouvons conclure que les statistiques sur l'entrepreneuriat féminin sont désormais un peu plus facilement accessibles, ce qui signifie qu'elles étaient jusqu'à présent quasiment inexistantes. Il reste toutefois beaucoup à faire pour cerner l'impact économique de cette catégorie d'entrepreneurs. On dispose à présent de données sur la répartition par sexe de l'activité indépendante, mais pas d'éléments fiables, pour la majorité des pays, sur le chiffre d'affaires, l'emploi, la croissance et le taux de survie des entreprises. Il nous reste donc à comprendre la dynamique de l'entrepreneuriat féminin.

S'agissant de la dynamique de l'entrepreneuriat en général, nous pouvons également conclure que nous sommes en présence de deux niveaux d'analyse. Au premier niveau, on trouve les femmes travaillant à leur compte depuis un certain temps déjà ou qui sont en train de s'installer. La création d'une entreprise constitue dans ce cas un choix de carrière parmi d'autres solutions envisageables. Ce niveau d'analyse est associé à la participation des femmes à la population active et aux choix opérés par les femmes. Les questions relatives à l'entrée et à la sortie de l'activité indépendante sont ici primordiales. Le second niveau est celui de l'entreprise : dès lors qu'une femme crée une entreprise, quels résultats obtient-elle par rapport aux hommes, en termes de survie et de croissance de cette structure ? Il faut prendre en compte ces deux niveaux d'analyse pour déterminer ce qui se passe et pourquoi.

Les différents niveaux doivent être considérés et ce, pour plusieurs raisons. Premièrement, nous sommes parvenus à la conclusion que les femmes étaient minoritaires parmi les chefs d'entreprise. Il doit donc exister d'importants mécanismes de sélection qui amènent les femmes à ne pas opter pour ce type de carrière. Les raisons sous-jacentes doivent être explorées. Deuxièmement, une fois qu'une femme s'est installée à son compte, elle continue d'être confrontée à des mécanismes de sélection qui réduisent la probabilité de survie et de croissance de son entreprise (même si, semble-t-il, cet écart régresse dans un certain nombre de pays). Il est également nécessaire d'en déterminer les raisons. Bien que la décision de créer une entreprise et les performances de cette entreprise soient interdépendantes, elles doivent être traitées séparément. L'un des scénarios pourrait consister à présumer que la seule différence entre entrepreneurs femmes et hommes réside dans le niveau de participation à cette activité (la décision de créer une entreprise). Compte tenu des différents motifs analysés plus loin dans cette étude, les femmes sont tout simplement moins susceptibles d'opérer un tel choix. Si elles décident malgré tout de créer une entreprise, il se peut que celle-ci ait la même probabilité de survie et de croissance que celles constituées par des hommes. Dans ce scénario, ce qui différencie les deux sexes, c'est la probabilité de participer à l'entrepreneuriat, et non les résultats ou la survie de l'entreprise créée. Autre scénario : les femmes seraient à la fois moins susceptibles de créer une entreprise que les hommes, et cette entreprise aurait une plus faible probabilité de survie<sup>2</sup>. Dans ce scénario, il peut exister des obstacles aux deux niveaux (création d'une entreprise et performances de cette entreprise). Ces problèmes pourraient être liés ou non, c'est-à-dire que la probabilité de s'installer à son compte influera également sur la probabilité de croissance et de survie de l'entreprise. Ces probabilités sont conditionnelles. Il se peut aussi qu'elles ne soient pas interdépendantes, c'est-à-dire que ce qui se passe à l'échelon individuel n'a pas d'incidence sur les performances de l'entreprise.

<sup>2</sup> Troisième scénario : les femmes sont autant susceptibles que les hommes de créer une entreprise, mais celle-ci a une chance de survie plus faible. Cependant, aucune des études dont nous disposons n'indique qu'un tel scénario soit possible. Dernier scénario : pas de différence entre entrepreneurs hommes et femmes.

D'après la théorie actuelle, les probabilités sont conditionnelles, mais des études détaillées ont été menées pour estimer cette relation plus précisément.

Quel que soit le scénario retenu, afin de comprendre réellement ce qui motive l'entrepreneuriat féminin et quelles en sont les conséquences pour l'économie, nous devons analyser les deux niveaux pour mieux appréhender la problématique dans son ensemble. Plusieurs aspects méritent une discussion :

- Quelles informations ventilées par sexe faut-il recueillir ? (lesquelles sont nécessaires compte non tenu des limitations, propres à chaque pays, concernant la collecte de données ?)
- A quels types de méthodes doit-on recourir pour rassembler des données ?
- Comment comparer les données émanant de différents pays ?

La réponse à la première question dépend de ce que nous savons, d'une part, de la décision des femmes de créer une entreprise plutôt que de choisir une autre voie et, d'autre part, de la relation entre les petites entreprises et le sexe de l'entrepreneur. Premièrement, il s'agit de comprendre pourquoi l'entrepreneuriat constitue, ou ne constitue pas, un choix de carrière pour les femmes. Deuxièmement, il convient de déterminer le poids économique de l'entrepreneuriat féminin. Troisièmement, si cette catégorie est considérée comme importante (pour des raisons économiques ou sociétales), comment les décideurs politiques peuvent-ils le mieux encourager les femmes à créer leur entreprise dans l'hypothèse où elles n'agiront pas de la même manière que les hommes et où leurs décisions n'auront pas les mêmes effets ? Quatrièmement, comment peuvent-ils le mieux encourager les femmes qui ont déjà créé leur entreprise, dans l'hypothèse où elles n'agiront pas de la même manière que les hommes et où leurs décisions n'auront pas les mêmes effets ? Ainsi que nous l'avancions dans la deuxième grande partie de notre étude, il existe de bonnes raisons de penser que les femmes procéderont différemment et qu'il faudrait faire évoluer le système afin d'optimiser la contribution économique de celles qui ont créé leur entreprise ou qui envisagent d'en créer une. Pour proposer les meilleures aides possibles (directement ou indirectement), nous devons tout d'abord en savoir davantage sur l'entrepreneuriat féminin.

### *Les individus*

Cette étude suggère qu'il convient de rassembler régulièrement un certain nombre d'informations. Il importe de pouvoir suivre l'évolution de la participation des hommes et des femmes à la population active afin de déterminer leur place respective, en termes relatifs et absolus, dans la création d'entreprise ou l'installation à son compte. À ce niveau de l'analyse, l'activité indépendante constitue un indicateur de l'entrepreneuriat, car c'en est, selon nous, un préalable. En d'autres termes, si les individus ne commencent pas par créer leur propre emploi, il ne peut y avoir d'entrepreneuriat. Les données doivent faire apparaître à la fois le niveau d'études et le secteur choisi par chacun, outre les indicateurs de base, tels que l'âge ou le niveau de revenu. Ces éléments sont essentiels parce que le taux d'activité représente un indicateur capital pour l'évaluation de l'engagement dans l'entrepreneuriat.

Les études, le choix d'un secteur particulier ou l'expérience professionnelle revêtent de l'importance, parce qu'ils renseignent sur le type de connaissances auxquelles une personne a accès, et le genre d'opportunités qui s'offrent à elle. Les recherches indiquent avec quasi-certitude que la plupart des créateurs d'entreprise optent pour un secteur dans lequel ils ont déjà travaillé (Brüderl, Preisdörfer et Ziegler, 1992 ; Phillips, 2002 ; Romanelli, 1989). En somme, plus les femmes exerçant une activité seront nombreuses, plus grande sera la probabilité qu'elles créent leur propre emploi. Le secteur dans lequel elles exercent est également capital. Ainsi, le marché du travail suédois présente une forte ségrégation entre hommes et femmes, la plupart de ces dernières étant employées dans le secteur public. La demande d'initiatives entrepreneuriales est faible dans les secteurs où les

compétences des femmes pourraient être utiles, car ces secteurs sont principalement constitués en monopoles d'Etat (Delmar et Davidsson, 2000a). En outre, comme dans la plupart des économies, on perçoit de grandes différences entre les genres au niveau des études. Les femmes sont, en général, sous-représentées dans les filières scientifiques et techniques, et en surnombre dans les filières littéraires, si bien qu'elles sont moins présentes dans les secteurs de l'économie exigeant une formation scientifique ou technologique que dans les autres. Il est donc logique que les entreprises reposant sur des innovations technologiques soient moins souvent créées par des femmes.

Si la répartition sur le marché du travail n'est pas équilibrée, alors l'entrepreneuriat ne le sera pas non plus. Les hommes et les femmes ne se lanceront que dans des activités pour lesquelles ils ont déjà acquis une expérience ou des connaissances. La plupart des conclusions tirées de l'observation des entreprises et des secteurs ne sont que la conséquence du marché du travail. Voilà un point à prendre en considération lorsqu'on cherche à expliquer les différences entre l'entrepreneuriat des hommes et celui des femmes. Une question reste en suspens : dans quelle mesure cet écart de probabilité entre hommes et femmes tient-il au fait que l'accès à l'information et aux connaissances, ainsi que les opportunités d'emploi, ne sont pas les mêmes pour ces deux catégories de population, en raison d'un choix divergeant d'études et de secteur ?

Évidemment, le parcours professionnel des hommes et des femmes revêt une grande importance, puisqu'il indique la manière dont le savoir a été accumulé et l'expérience acquise. Il s'agit ici plutôt de retracer des historiques individuels afin de différencier les effets transversaux des effets temporels. L'étude des carrières s'intéresse aux transitions entre événements significatifs, tels que l'emploi, la création d'entreprise/de son propre emploi, la formation ou le chômage. Les informations sur ces parcours permettent de comprendre le changement de contexte qui pousse les individus à se lancer dans l'entrepreneuriat, ainsi que le rôle de ce dernier dans la carrière de chacun (Davis et Aldrich, 2003).

Ces données nous aident à déterminer combien de temps, en moyenne, les individus travaillent pour eux-mêmes, combien de fois dans leur carrière ils se sont essayés à cette forme de travail, et si, oui ou non, ce travail induit une meilleure situation (bienfaits sociaux et financiers importants). Il est essentiel de répondre à ces questions, car elles renseignent sur le type d'opportunités qui sont exploitées, la manière dont elles le sont, ainsi que la place de l'entrepreneuriat dans notre société (les bienfaits sociaux et financiers qui en découlent). Ces recherches permettent également de savoir si les personnes concernées ont tendance à rééditer cette expérience. Si l'opinion publique perçoit l'entrepreneuriat comme quelque chose de positif, on peut s'attendre à ce que davantage d'individus d'horizons divers s'y engagent, non pas une, mais plusieurs fois. L'expérience de l'entrepreneuriat devient ainsi un trait saillant de la société. En revanche, si l'opinion en a une perception négative, il est probable que moins d'individus s'y lanceront, et que cette initiative sera seulement le fait de personnes issues d'un milieu précis (c'est-à-dire d'une catégorie sociale où l'entrepreneuriat est tenu en haute estime). Et peut-être ne s'y essayeront-ils qu'une seule fois, parce que cette expérience n'apporte pas d'avantage social ou financier significatif.

Ainsi, une récente étude menée en Suède sur le parcours professionnel et l'engagement dans l'entrepreneuriat des techniciens et scientifiques a montré que, parmi les personnes qui se lancent dans cette expérience, 30 pour cent n'ont été chef d'entreprise ou n'ont travaillé à leur compte que pendant un an, et que très peu d'entre elles ont renouvelé l'expérience au cours des onze années que couvre l'étude, de 1990 à 2000 (Delmar, Sjöberg et Wiklund, 2003). Environ 12 pour cent des travailleurs dans les sciences et techniques ont, à un moment donné, créé leur propre entreprise, contre 10 pour cent pour l'ensemble des travailleurs. Au moins pour cette catégorie (qui est considérée comme une source très importante d'entrepreneuriat), d'autres options de carrière étaient plus lucratives. Cette étude met en avant la grande différence entre hommes et femmes concernant la volonté de se lancer dans l'entrepreneuriat, même après neutralisation de l'influence des études et de la proportion de départ des femmes dans la population active. On constate que la création d'entreprise et le travail indépendant sont épisodiques, et les personnes qui s'y étaient engagées retournent souvent à d'autres formes d'emploi (Carroll et Mosakowski, 1987).

En résumé, les différences au niveau individuel doivent également être prises en considération par les décideurs qui cherchent à comprendre et à encourager l'entrepreneuriat féminin. Nous manquons encore de données quant à l'influence réelle du taux de participation des femmes à la population active occupée sur l'engagement dans l'entrepreneuriat. Nous avons également montré qu'il ne suffit pas de tenir compte du pourcentage de travailleurs indépendants/chefs d'entreprise, mais qu'il est également nécessaire de savoir si les entrepreneurs se lancent dans cette aventure à plusieurs reprises, pour quelle durée à chaque fois et pour quels bénéfices. Le choix de créer son propre emploi est lié à la connaissance et à l'expérience du marché du travail, ainsi qu'aux opportunités. Nous devons donc envisager la dynamique du travail à son compte pour mieux saisir en quoi hommes et femmes divergent à ce sujet. Ces éléments n'ont pas seulement des conséquences pour les individus, mais aussi pour les entreprises créées.

### *Les entreprises*

Cette publication met en avant la nécessité de collecter régulièrement des informations sur les femmes propriétaires de petites entreprises. Sauf pour l'Allemagne et les États-Unis, on ne connaît toujours pas le véritable impact économique de l'entrepreneuriat féminin dans la plupart des pays Membres de l'OCDE. Il est néanmoins certain qu'il crée des emplois, génère un chiffre d'affaires non négligeable, et qu'il constitue une possibilité de carrière significative pour beaucoup de femmes. Il faut encore rassembler des données sur le genre des propriétaires de petites entreprises, les chiffres d'affaires réalisés et l'emploi créé. Ces informations sont cruciales si l'on veut évaluer la répartition par taille (effectifs et chiffre d'affaires) des entreprises détenues par des femmes par rapport à celles appartenant à des hommes.

Ce n'est pourtant pas suffisant pour évaluer avec exactitude le développement de l'entrepreneuriat féminin en général, étant donné qu'il existe un certain nombre de problèmes spécifiques, liés à sa nature même. Tout d'abord, le secteur est capital, car on constate qu'hommes et femmes montent leurs entreprises dans des domaines très différents (Brush *et al.*, 1999 ; CE, 2002). Les femmes ont davantage tendance à opter pour les services, particulièrement le commerce, la distribution, la santé et l'éducation. Les caractéristiques telles que la taille et l'âge moyens, ou le degré d'innovation, de l'entreprise dépendent du secteur ; une analyse précise de l'entrepreneuriat féminin doit donc neutraliser les différences entre les secteurs. Observer le choix de tel ou tel secteur est crucial si l'on veut pouvoir évaluer dans quelle mesure l'entrepreneuriat féminin influe sur l'économie et s'il existe des différences entre les deux catégories de population. Cependant, ces données ne peuvent répondre que partiellement aux questions soulevées dans les ouvrages traitant de l'entrepreneuriat des femmes.

En l'état actuel des connaissances, nous savons que, particulièrement dans les pays développés, les femmes constituent une part du secteur des petites entreprises qui connaît une croissance rapide (Brush *et al.*, 1999). L'une des raisons de cette rapidité est que le nombre des femmes entrepreneurs était au départ relativement faible. En outre, il y a des raisons de croire que les entreprises détenues par des femmes affichent des performances différentes de celles appartenant à des hommes. En fonction du secteur de l'économie étudié, on peut escompter des écarts dans la probabilité de survie, de croissance et de bénéfices pour l'entreprise. Ainsi, nous savons que dans l'Union européenne, les entreprises n'ayant pas de salarié sont beaucoup plus couramment détenues par des femmes que par des hommes (Franco *et al.*, 2002).

Commençons par étudier la question de la croissance de la population, puisqu'elle exerce une grande influence sur l'évaluation des résultats des entreprises. Si nous sommes en présence d'une catégorie de population qui augmente rapidement, cette catégorie présentera automatiquement des propriétés dont le reste de la population sera dépourvu. Dans le cas particulier des petites et moyennes entreprises, cette catégorie sera constituée d'entités en moyenne plus récentes et de taille plus restreinte que le reste de la population d'entreprises, et souffrira donc des handicaps liés à ces deux traits (Aldrich et Auster, 1986a ; Stinchcombe, 1965). Dans l'ensemble, cette catégorie connaîtra une plus forte probabilité de faillite que les entreprises plus grandes, plus anciennes et mieux établies. Ces

handicaps sont attestés par les recherches, et se sont vérifiées pour un certain nombre de pays et de contextes économiques. Cela signifie que, comparées à la population générale, les entreprises dont les propriétaires sont des femmes risquent de présenter une plus forte probabilité de défaillance. Non parce qu'elles sont détenues par des femmes, mais parce qu'il s'agit, la plupart du temps, d'entreprises récentes et de taille restreinte. Donc, afin de savoir s'il existe un biais lié au genre, il nous faut neutraliser les effets de l'âge, de la taille et du secteur. Ce n'est que lorsque ces trois facteurs seront simultanément et correctement neutralisés que nous pourrons sérieusement faire avancer nos connaissances dans ce domaine.

Nous avons donc besoin de renseignements quant à la date de création de l'entreprise, c'est-à-dire sa date d'entrée dans le secteur. En neutralisant les effets de l'âge, nous pouvons également suivre les cohortes d'entreprises et observer comment elles évoluent en termes de survie, de croissance et de performances économiques. Il sera dès lors plus aisé d'évaluer avec justesse le poids exact du biais lié au genre.

Evidemment, un autre problème survient à partir du moment où l'âge de l'entreprise constitue une variable de contrôle importante. Ce problème tient au mode d'entrée de l'entreprise dans le secteur. En effet, cette dernière peut très bien être inscrite comme nouvelle dans le registre du commerce, sans que cela reflète nécessairement la réalité. Il existe divers modes d'entrée, qui exercent un impact différent sur les chances de survie. Les primo-entrées correspondent à de véritables entrées dans le sens où ces entreprises n'existaient pas auparavant, si bien qu'on peut les considérer comme entièrement exposées aux risques liés à la nouveauté et à la taille restreinte. Elles sont à opposer au cas de certaines entités issues de fusions ou acquisitions, parfois enregistrées au titre d'entreprise nouvelle, ou aux entrants provenant d'un autre secteur. Ces derniers ne rencontrent pas les mêmes obstacles puisqu'ils disposent déjà de certains types de ressources qui peuvent être transférées à la « nouvelle » entreprise. De plus, l'entrepreneur ne doit pas avoir forcément créé l'entreprise lui-même. Il (ou elle) peut l'avoir achetée ou en avoir hérité. Bien sûr, le mode d'entrée ou d'acquisition diffère, à plusieurs niveaux, de la situation classique de création d'une nouvelle entreprise indépendante. Les bases de données doivent donc neutraliser au mieux le mode d'entrée.

L'âge de l'entreprise induit implicitement des indications sur la date de sortie du secteur, si bien que les arguments du paragraphe précédent pourraient presque être répétés ici. La différence entre hommes et femmes entrepreneurs s'exprimera sans doute aussi dans la manière dont ils choisissent de mettre un terme à l'entreprise et de sortir du secteur. À notre connaissance, presque aucune recherche n'a été menée sur ce sujet, mais sachant qu'un grand nombre de facteurs divergent entre les deux catégories, nous pouvons supposer que c'est également le cas de la cessation d'activité et de la sortie du marché. A ce propos, il importe de connaître les divers modes utilisés. Par exemple, les femmes tendent-elles davantage à déclarer faillite, ou bien ont-elles une plus faible propension à vendre leur entreprise, et le cas échéant pourquoi ? Ces questions sont cruciales, puisque les possibilités offertes à l'entrepreneur pour cesser son activité sont déterminantes dans la probabilité qu'il a en premier lieu de créer cette entreprise. Un entrepreneur qui pense pouvoir « tirer un bénéfice » de son entreprise quand il décidera de faire autre chose se lancera plus facilement dans une activité entrepreneuriale que s'il juge qu'il ne pourra rien en « tirer ».

La forme juridique revêt elle aussi une certaine importance, car elle tend à refléter la probabilité d'exploiter des opportunités entrepreneuriales et l'accès aux ressources contrôlées directement ou indirectement par le(s) fondateur(s). Les entrepreneurs plus axés sur la croissance, disposant de davantage de ressources, tendent à préférer la constitution en société de capitaux à toute autre forme de propriété. De même que les hommes et les femmes exploiteront des types d'opportunités différentes, ils auront aussi tendance à choisir des modes de propriété différents.

En conséquence, si l'on veut évaluer plus en détail le rôle des femmes entrepreneurs par rapport aux hommes, des données sur la propriété de l'entreprise ventilées par sexe doivent au minimum intégrer les informations suivantes : forme juridique, secteur, âge de l'entreprise, taille de

l'entreprise (effectif et chiffre d'affaires), mode d'entrée et mode de cessation d'activité. Ces données ne reprennent que les variables intervenant au niveau de l'entreprise.

Voilà qui nous amène à notre deuxième question : quelles méthodes utiliser pour recueillir ces données ? Il existe deux principaux types de données : celles provenant de recensements, et celles d'échantillons. Ces deux catégories peuvent à leur tour être divisées en données longitudinales (mesure d'un certain nombre de variables, répétée au fil du temps) et transversales (mesure unique d'un certain nombre de variables). On peut collecter ces données pour répondre à une question précise (données primaires) ou dans un dessein plus général (données secondaires). La source de ces données peut être soit l'entreprise elle-même, soit divers registres. Toutes les combinaisons sont possibles et peuvent mener à des avantages et inconvénients différents en termes d'efficacité et de qualité des données. Malheureusement, les deux sont souvent en contradiction. Nous analyserons les choix les plus fréquents.

Avant d'amorcer une étude plus détaillée, nous souhaitons souligner une fois de plus que les données et statistiques actuellement disponibles gagneraient beaucoup si l'on commençait par mener des études transversales par pays afin d'établir le rôle économique des femmes entrepreneurs. Ce type d'études est important car il permet non seulement de décrire la population de femmes entrepreneurs (caractéristiques et impact), mais aussi d'identifier les défis et obstacles importants à la croissance, et surtout de savoir en quoi ils diffèrent pour les hommes et les femmes. Ensuite seulement, il sera possible d'esquisser une étude plus approfondie. Un simple échantillonnage aléatoire reste la méthode la plus rentable et précise pour examiner un tel phénomène.

Etant donné l'analyse présentée ci-dessus, la taille de l'échantillon devient un point crucial, puisque la répartition nécessaire par genre, secteur, âge et taille de l'entreprise conduit rapidement à des problèmes de puissance statistique lorsqu'on cherche à évaluer les différentes relations, en raison de la taille restreinte des sous-échantillons. En somme, plus l'échantillon est réduit, plus les estimations deviennent délicates, car la probabilité d'erreur augmente. Ainsi, bien que présentant par ailleurs un grand intérêt, les travaux de l'Observatoire des petites et moyennes entreprises européennes (CE, 2002) et du projet GEM se fondent sur des échantillons trop petits pour qu'on puisse en conclure quoi que ce soit de définitif et de détaillé sur l'entrepreneuriat des femmes. L'Observatoire s'est en effet appuyé un échantillon total de 3 025 petites et moyennes entreprises pour tous les États membres. Étant donné que les femmes entrepreneurs constituent un groupe relativement restreint (22 pour cent des entreprises sondées, soit 665,5 entreprises), la puissance statistique résiduelle est très faible une fois qu'on a procédé, par exemple, à la répartition par pays ou secteurs. L'analyse devient alors nettement moins fiable.

Lorsqu'il s'agit de registres de données existants, nous rencontrons assez fréquemment un certain nombre de problèmes spécifiques. Ainsi, dans de nombreux pays, il est interdit de collecter certaines données concernant les individus (par exemple les données indiquant si le propriétaire est un homme ou une femme), si bien qu'il est impossible d'obtenir des données désagrégées par genre. D'autres pays sont dans l'impossibilité de recueillir des informations sur les entreprises les plus petites. En conséquence, l'estimation de l'engagement des femmes dans l'entrepreneuriat souffre d'une distorsion, puisque l'on peut s'attendre à ce qu'elles soient davantage présentes dans la tranche des entreprises les plus petites. Un problème connexe concerne ce qu'une entreprise doit faire pour être intégrée dans les bases de données. Aux États-Unis, par exemple, une entreprise peut exercer pendant longtemps avant d'être référencée dans un registre officiel. D'où l'introduction d'une distorsion en ce qui concerne la survie, puisque l'on ne prend pas en compte un certain nombre d'entreprises qui ont commencé et achevé une activité avant d'avoir pu être enregistrées. Il existe à ce sujet une controverse quant au nombre à partir duquel cette distorsion pose un réel problème (Aldrich, 1999 ; Carroll et Hannan, 2000 ; Delmar et Shane, à paraître). Si l'on suppose que les chances de survie sont distribuées de manière aléatoire quelle que soit la dimension, on obtiendra malgré tout une population représentative. En revanche, si l'on estime qu'elles le sont de manière systématique, on observera alors une distorsion par rapport à la véritable population des entreprises. Ces problèmes sont évidemment bien connus, mais ils génèrent des effets particuliers sur l'étude des femmes entrepreneurs.

Une solution consisterait à s'appuyer sur les données primaires, qui ont tendance à fonctionner mieux lorsqu'on utilise un schéma transversal. Cependant, nous avons longuement argumenté sur le fait nous avons besoin de davantage de données exploitant des mesures répétées afin d'évaluer la dynamique de l'entrepreneuriat féminin. Ici, l'échantillonnage devient problématique. Si nous suivons le même échantillon sur une période donnée, nous rencontrerons des difficultés à cause d'une mortalité croissante due à l'absence de réponse. Si, en revanche, nous échantillonnons une population différente chaque année, il nous sera impossible d'évaluer différentes relations, et nous n'obtiendrons que des estimations annuelles (ce qui serait déjà une avancée importante par rapport à la situation actuelle).

Si l'on tient compte à la fois de la rentabilité et de la qualité des données, il semble que la meilleure solution consiste à utiliser des registres de données existants tout en essayant d'en corriger les problèmes connus. Par « corriger les problèmes connus », nous entendons plus précisément essayer de collecter des données mieux appropriées, tenant compte de la présente analyse. En utilisant des registres de données soigneusement collectées, qui permettent de suivre une entreprise d'une année sur l'autre, de son entrée dans le secteur jusqu'à sa sortie, nous pourrions exploiter des schémas de recherche longitudinaux (Wooldridge, 2002). Ce type de schéma nous offre, à son tour, la possibilité de suivre l'évolution d'une entreprise en particulier par rapport à la population des entreprises. Aussi, nous aurons une meilleure compréhension du moment où et de la raison pour laquelle certaines catégories d'entreprises (telles celles détenues par des femmes) risquent le plus de se heurter à des problèmes, ainsi que du type de difficultés qu'elles sont susceptibles de rencontrer. C'est le seul moyen de répondre de manière satisfaisante à nombre des problèmes délicats liés, entre autres sujets, à l'entrepreneuriat des femmes.

En ce qui concerne notre troisième point, à savoir dans quelle mesure il est possible de comparer les données sur différents pays, il s'agit avant tout de définir ce que l'on entend par « entrepreneuriat féminin ». Les entreprises détenues par des femmes sont fréquemment définies comme celles où ces femmes possèdent plus de 50 pour cent du capital. Cette définition semble limpide mais soulève essentiellement deux problèmes : tout d'abord, le cas particulier des entreprises familiales, et ensuite celui où le capital est détenu à la fois par des hommes et des femmes. Les entreprises familiales forment l'une des plus grandes catégories d'entreprises. Dans la plupart d'entre elles, les époux gèrent la société ensemble, mais les titres peuvent ne pas être répartis de manière égale. Souvent pour des raisons de légitimité extérieure, le mari est majoritaire, mais le couple considère l'entreprise comme leur patrimoine commun, et les deux époux y travaillent autant l'un que l'autre. En ne prenant pas en compte ces entreprises gérées en famille, nous allons biaiser les évaluations du nombre de femmes chefs d'entreprise actives. Nous rencontrons le même problème lorsque le capital est détenu à la fois par des hommes et des femmes. En effet, beaucoup d'entreprises naissent de l'effort d'une équipe. Les équipes composées de personnes du même sexe sont la règle générale. Néanmoins, les équipes mixtes demeurent fréquentes, en supposant ici qu'il ne s'agit pas de conjoints (Ruef, Aldrich et Carter, 2003). En fonction de la répartition du capital, la femme sera soit propriétaire majoritaire, soit propriétaire minoritaire, mais l'entreprise continuera d'être dirigée par une équipe qui se partage la responsabilité de la gestion. En outre, l'opposition entre entreprises publiques et privées ajoute encore à la complexité du problème. Dans une entreprise publique, une personne peut avoir une part minoritaire, mais conserver le pouvoir. Aussi, la définition peut se révéler problématique, car elle peut entraîner une distorsion importante de nos estimations, et tend souvent à sous-évaluer le taux exact de femmes engagées dans des activités entrepreneuriales.

Dans une perspective internationale, si l'on souhaite effectuer des comparaisons entre plusieurs pays, les différences de définitions et le type de données disponibles rendent ces comparaisons problématiques. Ce problème, qui se rencontre à chaque fois que l'on opère à cette échelle, n'est donc pas spécifique et induit deux types de réactions. La première consiste à dire : ce sont les meilleures informations dont nous disposons, et c'est toujours mieux que rien. La seconde est la suivante : les données diffèrent tellement les unes des autres qu'aucune forme de comparaison n'est appropriée, et donc on ne peut pas comparer un pays avec un autre. Nous devons admettre que nous sommes plus proches de la première que de la seconde, mais il reste beaucoup à faire pour améliorer

les comparaisons et pour expliquer en quoi elles demeurent utiles. On peut formuler l'argument suivant : l'évaluation d'un pays s'apparente à celle de toute entité, y compris les individus. Toutes les mesures posent des problèmes de fiabilité, et ces problèmes peuvent être évalués. En conséquence, il convient de prêter davantage d'attention à l'erreur de mesure inhérente à la comparaison entre les pays, et d'essayer d'en faire une estimation (voir les mesures de fiabilité). Il en ressort que la théorie statistique doit être scrupuleusement appliquée dans ce cadre. Par ailleurs, les informations sur les pays reposent la plupart du temps sur des données agrégées, si bien qu'il est souvent impossible pour les chercheurs de faire la distinction entre différentes catégories de données pour sélectionner celles qui seront le mieux adaptées à la comparaison. Ainsi, si un pays ne collecte des données que sur son secteur manufacturier et qu'un autre procède de même mais pour le secteur manufacturier et les services, en ne rapportant que les chiffres totaux, la comparaison devient problématique. Si, au contraire, les données sont désagrégées, le chercheur peut alors comparer les secteurs manufacturiers de ces deux pays. Cet exemple est simple, mais dès que l'on fait appel à davantage de variables, alors, les problèmes tendent à se multiplier. Une seule solution : les données disponibles doivent, autant que faire se peut, être désagrégées.

Qui plus est, l'entrepreneuriat féminin est compris dans le secteur des petites et moyennes entreprises. Comme le souligne Storey (2003), même la définition de ce secteur n'est pas identique dans tous les pays. Aux États-Unis, une entreprise est considérée comme petite si elle compte moins de 500 personnes, alors que dans l'Union européenne, une société est classée parmi les petites et moyennes entreprises si elle compte moins de 250 salariés. En Australie, est considérée comme une petite entreprise dans le secteur manufacturier toute société comptant moins de 100 salariés, alors que dans les services, le plafond se situe à 20 personnes. Dès lors, on comprend la confusion et les difficultés croissantes rencontrées lorsque l'on cherche à établir des comparaisons entre pays.

Plus problématique encore est le fait que l'ensemble des pays rapportent des données diverses, comme on peut le voir, par exemple, dans le tableau 1. Pour l'heure, la Suède ne dispose pas de données spécifiques sur les femmes propriétaires/dirigeants mais depuis un certain nombre d'années, elle désagrège par genre les données sur les entreprises nouvellement établies. D'autres pays, comme l'Allemagne ou les États-Unis, se sont davantage intéressés à la participation des femmes au secteur des petites entreprises. Dans ces cas, il est difficile d'établir des comparaisons, et la seule solution consiste à décider du type de statistiques et de données qu'il convient de rapporter afin de rendre possibles les comparaisons internationales.

En conséquence, d'importants problèmes demeurent. Pour commencer, les difficultés définitionnelles compliquent la collecte des données. Est qualifiée d'entrepreneuse toute femme qui a créé une entreprise, seule ou avec l'aide d'autres femmes, ou qui détient une participation majoritaire dans une entreprise familiale ou une société de personnes (*qu'en est-il des entreprises dans lesquelles elles détiennent une participation minoritaire ?*) ou qui est actionnaire et dirigeante d'une société cotée en Bourse (OCDE, 1997). En outre, certains pays interdisent les statistiques au niveau individuel, si bien que les analyses qui prennent en compte le genre sont impossibles. Même pour les rares pays où ces données sont disponibles, il manque des informations essentielles sur l'évolution dans le temps (données de panel) ou pour l'ensemble de la population.

### **Analyse**

Que ce soit au niveau individuel ou à celui de l'entreprise, nous avons mis en avant la nécessité d'observer l'évolution dans le temps. Les données longitudinales sont indispensables si l'on veut comprendre la survie et la croissance en fonction des chefs d'entreprise, hommes et femmes, ainsi que la date de création de l'entreprise et de la cessation d'activité. L'entrepreneuriat traduit les évolutions dynamiques sur le plan de l'entreprise, du secteur et de l'économie. Les analyses statistiques doivent prendre ces facteurs en compte. C'est particulièrement important pour les femmes entrepreneurs puisque, d'après ce que l'on sait aujourd'hui, les obstacles et défis auxquels elles doivent faire face évoluent avec leur engagement dans le processus entrepreneurial. Selon la nature de ces obstacles, seules certaines catégories de femmes se lanceront dans l'entrepreneuriat et réussiront.



Actuellement, le tableau général s'appuie encore sur des données reposant sur des échantillons transversaux, même si les données obtenues se sont améliorées, que ce soit en termes de taille de l'échantillon ou de champ sur lequel elles portent, au cours de ces dernières années.

Il existe plusieurs avantages essentiels à recourir à des données de panel lorsqu'on étudie les évolutions dynamiques de l'entrepreneuriat. L'avantage principal réside dans la possibilité de distinguer les effets d'âge, de cohorte et de période (Diggle, Liang et Zeger, 1994). En suivant l'évolution d'un individu ou d'une entreprise sur toute une période, il est possible de distinguer les conséquences du vieillissement de l'individu ou de l'entreprise et de la variation de ses caractéristiques avec le temps (effet d'âge) des effets à mettre au compte de l'appartenance à différentes cohortes, appelés effets de cohorte (Blossfeld et Rohwer, 1995). Ainsi, à mesure que les individus ou les entreprises vieillissent, leurs comportements et leurs résultats tendent à se modifier. Les individus les plus jeunes affichent une plus grande mobilité professionnelle, et on peut par exemple s'attendre à ce qu'ils changent de statut (chef d'entreprise/salarié) plus rapidement que les autres catégories de population. Les entreprises les plus récentes ont une plus grande probabilité de faillite, mais elles sont aussi plus innovantes.

Les données transversales ne peuvent pas prendre en compte la dépendance des processus vis-à-vis de leur contexte historique. Ainsi, outre les ressources propres à l'individu (âge, études, expérience de chef d'entreprise, etc.), l'évolution de la structure du marché du travail affecte le choix de créer son entreprise d'au moins deux manières. D'une part, les individus décident de créer leur emploi dans différents contextes structurels. On admet souvent que ces conditions historiques spécifiques de départ ont un impact considérable sur les performances du chef d'entreprise lui-même et sur celles de l'entité qu'il a créée (voir le cas des entreprises créées lors de l'explosion d'Internet par rapport à celles établies durant une crise, comme au début des années quatre-vingt-dix). C'est ce qu'on appelle l'effet de cohorte. D'autre part, cette évolution des structures du marché du travail influe sur les perspectives de création d'entreprise à un moment donné (ou sur les probabilités de survie des entreprises établies). Dans une conjoncture économique favorable caractérisée par un faible taux de chômage par exemple, un éventail relativement vaste d'opportunités entrepreneuriales pourront être exploitées. Ce type d'influence est généralement appelé effet de période (Balgati, 2001 ; Blossfeld *et al.*, 1995). Avec des données longitudinales, les effets d'âge, de cohorte et de période peuvent être identifiés sur la base de mesures largement développées pour ces concepts, et ces effets représentent des mécanismes cruciaux de l'entrepreneuriat qu'il convient de distinguer.

Un autre avantage, étroitement lié à l'entrepreneuriat, est la présence de processus contextuels à différents niveaux d'agrégation (Aldrich, 1979, 1999), dont les analystes de l'entrepreneuriat ont souvent pu observer l'effet. L'impact du processus contextuel se réfère à des situations dans lesquelles les variations mêmes du contexte influencent la variable dépendante (création d'une entreprise ou résultats de l'entreprise). Ainsi, la décision de créer son propre emploi peut dépendre, au niveau individuel, de ses ressources (contexte social, études, expérience, etc.), au niveau intermédiaire, de la réussite de l'entreprise dans laquelle on est salarié (expansion ou contraction de l'activité) et, au niveau macro-économique, des évolutions du cycle conjoncturel. La survie d'une entreprise peut être perçue comme dépendant, au niveau de l'entreprise elle-même, de variations de ses ressources (ressources financières et humaines disponibles, procédures, droits de propriété intellectuelle, stratégie, etc.), au niveau intermédiaire, de la réussite relative du secteur dans lequel l'entreprise intervient (expansion ou contraction du secteur) et au niveau macro-économique, d'évolutions de la conjoncture. Comme nous le verrons plus tard, le modèle inspiré de l'économie autrichienne que nous avons exploité dans cette étude suppose que l'entrepreneuriat des femmes est un système à plusieurs niveaux. Des données transversales n'offrent pas les conditions adéquates pour l'étude de l'influence aux différents niveaux.

En outre, l'introduction d'un facteur temps permet aux chercheurs de déduire une relation de cause à effet. Lorsqu'il est possible d'observer un événement avant même son résultat, il est plus facile de déduire une relation causale. Cette conclusion est d'ordinaire très difficile à obtenir avec des

données transversales si le chercheur ne s'appuie pas sur une théorie très solide, ce qui est rare dans le cas de l'entrepreneuriat.

### **Résumé**

En résumé, nous ne connaissons toujours pas le véritable poids économique de l'entrepreneuriat féminin dans la plupart des pays Membres de l'OCDE, à l'exception de l'Allemagne et des États-Unis. Néanmoins, quelle que soit la manière dont elles mesurent l'entrepreneuriat féminin, les données disponibles nous amènent à penser que ce phénomène représente une ressource importante qui, pleinement exploitée, peut fortement influencer sur le développement économique.

Etant donné que nous ne disposons toujours pas d'un corpus documentaire fiable et détaillé sur l'entrepreneuriat féminin et sur ses conséquences sur la croissance économique, les recherches doivent être poursuivies. Nous avançons que l'entrepreneuriat féminin doit être examiné à la fois au niveau de l'individu (choix de devenir chef d'entreprise) et au niveau de l'entreprise elle-même (performances des entreprises détenues et dirigées par les femmes) si l'on veut comprendre pleinement les différences entre entrepreneuriat féminin et masculin. De plus, nous suggérons de recueillir davantage de données longitudinales, car c'est le seul moyen d'examiner le processus de l'entrepreneuriat. D'autant plus que la théorie actuelle avance que l'entrepreneuriat est un phénomène qui agit à plusieurs niveaux.

## **BATIR UNE SOCIÉTÉ ENTREPRENARIALE REPOSANT SUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES**

### **Le risque et les bénéfices de l'entrepreneuriat féminin**

Cette section passe en revue les différentes études qui ont précédé la nôtre sur l'entrepreneuriat féminin. Nous sommes partis des travaux de Duchénaut (1997) pour un rapport pour l'OCDE, mais aussi de diverses conférences de l'OCDE sur ce thème (OCDE, 2000). Cette section démontre en quoi et pourquoi l'entrepreneuriat féminin se distingue de l'entrepreneuriat en général. En fonction des rôles que les hommes et les femmes sont censés tenir dans la société, les individus choisiront de travailler différemment, simplement suivant leur genre (par exemple, suivre des études, être salarié ou créer son entreprise, choix d'un secteur de l'économie en particulier) et ils auront, en conséquence, un impact différent sur l'économie. L'analyse reposera sur les trois niveaux du processus entrepreneurial, afin de mieux comprendre les obstacles spécifiques et les défis que doivent affronter les femmes :

- Les conditions générales (participation au marché du travail, responsabilités familiales, préjugés sur le genre, contexte idéologique et politique) ;
- La création d'une nouvelle entreprise (ambitions de croissance, acquisition de ressources, choix du secteur) ; et
- Les premières phases de développement de la nouvelle entité (rentabilité, croissance du chiffre d'affaires et des effectifs et survie).

Nous analyserons ces trois échelons dans la perspective de l'entrepreneuriat féminin, afin d'établir s'il existe des différences, en quoi elles consistent et quelles sont leurs conséquences sur la croissance économique. Nous nous sommes plus précisément intéressés aux différentes transitions dans la vie d'un individu. Premièrement, le choix de l'activité indépendante, deuxièmement, la collecte des ressources afin de mettre sur pied une nouvelle entreprise indépendante et troisièmement, la survie et les performances de cette nouvelle entité sur le marché. Nous pouvons nous demander en quoi les femmes diffèrent des hommes lors de ces différentes phases. Quels facteurs, au niveau sociétal, économique ou individuel, affectent la manière dont les femmes intègrent l'entrepreneuriat (ainsi que la nature et le volume de cet entrepreneuriat féminin), et comment ce phénomène est-il lié à la croissance économique ? De toute évidence, cette dernière constitue à la fois une cause et un effet de la nature et du volume de l'entrepreneuriat féminin (Wennekers et Thurik, 1999). La croissance économique peut être mesurée de multiples manières : création d'emplois, variation du PIB (par habitant), innovation, économies d'échelle, niveau d'études et accumulation du capital. Il en ressort que l'entrepreneuriat des femmes affichera des caractéristiques différentes selon qu'il s'inscrit dans des économies en développement, en transition ou développées.

Avant de traiter les différents aspects du processus entrepreneurial, nous commencerons par étudier comment l'entrepreneuriat féminin peut être compris comme un sujet de recherche scientifique. Ci-après, nous décrivons les conditions cadres qui affectent l'entrepreneuriat féminin, en définissant les termes de l'offre et de la demande. Après avoir exposé ces conditions auxquelles les femmes, et les femmes entrepreneurs en particulier, sont confrontées, nous en analyserons les conséquences pour les femmes chefs d'entreprise dans leur quotidien lorsqu'elles créent et/ou dirigent une entreprise.

### ***Genre, théorie économique et entrepreneuriat***

Le thème de l'entrepreneuriat féminin traite à la fois de la situation des femmes dans la société et du rôle de l'entrepreneuriat dans cette même société. Nous nous intéresserons donc à la fois aux facteurs qui influencent le système de genre et à ceux qui agissent sur l'entrepreneuriat dans la société. Ces deux sujets ont certes été amplement étudiés, mais toujours séparément, et l'attention a rarement été portée sur l'entrepreneuriat féminin. En effet, les recherches qui ont été menées dans le domaine de l'entrepreneuriat féminin ne résultent pas de l'intérêt de la communauté scientifique pour un phénomène mal compris mais théoriquement intéressant, mais de la nécessité, pour différentes entités (diverses agences gouvernementales, l'OIT, l'ONUDI ou l'OCDE), de disposer de meilleures informations afin de lancer des mesures de soutien à l'entrepreneuriat féminin, conjuguée à la motivation personnelle de plusieurs femmes chercheurs dans ce domaine. Les chercheurs aussi bien que les différentes organisations commencent désormais à reconnaître que le système de genre joue, comme dans d'autres domaines, un rôle très important dans l'entrepreneuriat et la croissance économique.

Selon le pays étudié, la proportion de femmes chefs d'entreprise varie entre 15 et plus de 35 pour cent. En outre, étant donné la ventilation par genre, les femmes ne sont pas présentes dans les mêmes secteurs de l'économie que les hommes. On pourrait s'attendre à ce que ce phénomène suscite un intérêt relativement vif, que ne reflètent pas les analyses effectuées jusqu'à présent. Bien que le corpus de recherches sur l'entrepreneuriat féminin ne cesse de s'étoffer, certaines études ne prêtent pas attention au genre, d'autres sont porteuses d'un biais et de toute façon, elles ne s'intéressent guère aux besoins spécifiques des femmes entrepreneurs (Brush *et al.*, 1999 ; Brush, 1992 ; Holmquist *et al.*, 2002). Aussi, notre première conclusion est la suivante : les femmes entrepreneurs sont largement invisibles et marginalisées dans les recherches dominantes consacrées à l'entrepreneuriat.

Quelles informations peut-on, malgré tout, extraire des recherches actuelles sur l'entrepreneuriat pour mieux comprendre celui des femmes ? Quelques résultats importants semblent apparaître régulièrement et être solidement étayés par la littérature empirique (Aldrich, 1999). Tout d'abord, le savoir et les ressources nécessaires pour créer et diriger une entreprise nouvelle sont ancrés dans la culture et l'histoire du pays (Granovetter, 1985 ; Sorensen et Audia, 2000 ; Uzzi, 1997). Leur disponibilité reflète les conditions sociétales à un moment donné dans l'histoire, si bien que certains types d'entreprises ne peuvent être mises sur pied (par certaines catégories de personnes) avant l'heure. C'est pourquoi, sur une période donnée, les entreprises nouvelles ainsi que les personnes qui les créent se ressemblent (Carroll *et al.*, 2000 ; Phillips, 2002). Elles sont donc logiquement différentes d'une période à l'autre. En d'autres termes, le même type d'entrepreneurs tendent à créer le même type d'entreprises, parce qu'ils se conforment aux stéréotypes de la personne censée créer une entreprise et de l'entreprise qu'elle est censée lancer.

Ensuite, la disponibilité des connaissances et des ressources varie en fonction des contextes environnementaux. En somme, les entités établies dans un contexte caractérisé, par exemple, par un degré général élevé de création d'entreprise et des ressources abondantes seront différentes de celles s'inscrivant dans un contexte marqué par un faible niveau de création d'entreprise et des ressources rares. Étant donné que les hommes et les femmes ne bénéficient pas du même accès aux ressources, au savoir et au statut social, nous pouvons supposer (et avons empiriquement prouvé) que les femmes créent et dirigent les entreprises de manière différente des hommes. Globalement, les femmes ont accès à moins de ressources que les hommes, à moins de connaissances, et dans de nombreux pays, elles sont socialement pénalisées par rapport aux hommes. Qui plus est, ces différences semblent très difficiles à faire évoluer sur la durée.

Nous avons donc choisi pour cadre théorique de ce rapport un modèle d'entrepreneuriat inspiré de l'économie autrichienne (Kirzner, 1997 ; Schumpeter, 2000 (1934)) qui identifie le cadre historique et culturel (côté demande) affectant l'entrepreneuriat et les expériences idiosyncrasiques antérieures des créateurs d'entreprise, effectifs ou potentiels (côté demande) (Shane, 2000 ; Shane *et al.*, 2000 ; Venkataraman, 1997). L'entrepreneuriat est ici défini comme l'étude des secteurs porteurs,

l'identification, l'exploitation des opportunités ainsi que leurs répercussions sur l'économie<sup>3</sup>. Ces quatre composantes constituent le processus entrepreneurial et fournissent un cadre général permettant de comprendre comment les femmes créent leur emploi et une entreprise, comment elles exploitent les opportunités et quelles sont les conséquences de cet entrepreneuriat féminin sur l'économie.

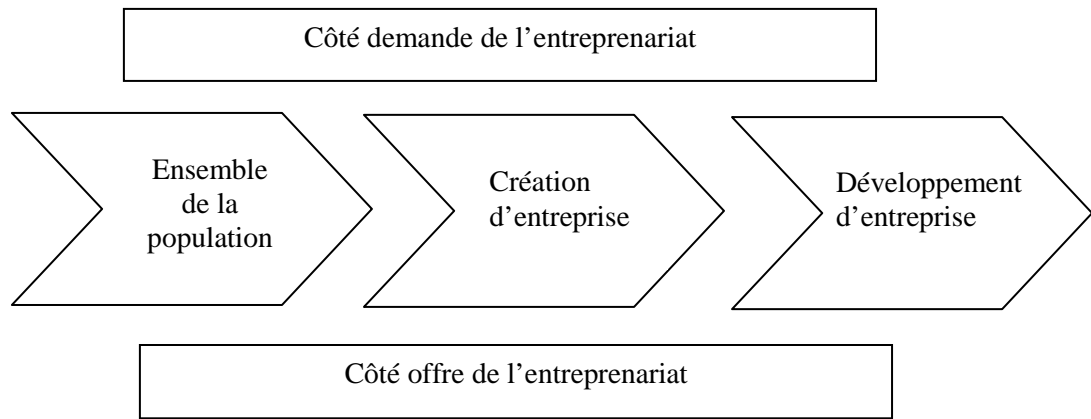
Ce modèle suppose que les variations des conditions de la demande (évolution des technologies, du marché, de la démographie, de la politique, des institutions et du contexte culturel) créent des opportunités qui ne sont pas évidentes pour tout le monde, mais qui sont découvertes et exploitées parce que certains individus bénéficient de certains atouts pour trouver ces niches. Ces individus sont ainsi avantagés grâce à des ressources et des informations idiosyncrasiques, qu'ils ont pu acquérir au cours de leurs expériences antérieures ou grâce à leur place dans les réseaux sociétaux.

Les opportunités entrepreneuriales ne sont pas discernables de manière égale par tous, mais le modèle suppose qu'elles s'offrent de manière égale à tous ceux qui possèdent l'expérience et les connaissances leur permettant de les découvrir. Les opportunités elles-mêmes ne sont pas structurées, et les avantages ou inconvénients qui y sont associés sont largement dépendants des différences idiosyncrasiques qu'impliquent l'expérience personnelle et les études de chacun (Casson, 1982). En conséquence, l'intérêt porté à l'entrepreneuriat féminin en tant que phénomène spécifique à un genre et à un pays suggère que l'interaction entre l'offre et la demande peut constituer une variable importante de notre modèle, parce que les femmes apprendront à agir en fonction des exigences de la société, et ne seront aptes à découvrir que les opportunités que leur expérience vécue en tant que femmes met à leur portée.

La figure 2, qui illustre le modèle exploité, permet d'observer comment les conditions de l'offre et de la demande façonnent le processus entrepreneurial. L'objectif du modèle consiste à saisir la nature double de l'entrepreneuriat, qui est à la fois processus et produit. Il facilite donc le travail des chercheurs et des analystes qui veulent mettre en relation et évaluer les différents aspects de l'entrepreneuriat, et de celui des femmes en particulier. Nous pouvons aussi comprendre en quoi l'entrepreneuriat est affecté par les conditions environnantes en même temps qu'il les influence (côté offre et côté demande), et comment le processus entrepreneurial évolue avec le temps (qu'il s'agisse de la découverte d'opportunités par les individus ou de leur exploitation plus ou moins fructueuse au sein d'entreprises indépendantes), mais aussi pourquoi l'évolution ou l'absence d'évolution de la sélection perdure. C'est-à-dire pourquoi seuls certains types d'opportunités sont découverts et par qui (variation dans le processus entrepreneurial), quels sont les critères de sélection (concurrence, forces institutionnelles) qui conduisent à l'élimination sélective de certains types d'opportunités (sélection dans le processus entrepreneurial) ; pourquoi tel ou tel processus de sélection s'installe et se révèle difficile à modifier (phénomène de pérennisation dans le processus entrepreneurial) ; et comment ces différents processus sont liés les uns aux autres. Nous pensons que le processus entrepreneurial doit être perçu comme une séquence itérative de variation, sélection et pérennisation ancrées dans l'histoire et la culture de la société (Aldrich, 1979, 1999 ; Baum et Rowley, 2002). Plus précisément, si l'entrepreneuriat des femmes est différent de celui des hommes, c'est que l'histoire et la culture leur ont attribué des rôles différents dans la société, et qu'un contexte spécifique a un impact puissant et profond sur le processus entrepreneurial.

---

<sup>3</sup> L'exploitation d'une opportunité entrepreneuriale est ici comprise comme l'établissement d'une activité indépendante. Néanmoins, ces opportunités peuvent aussi être exploitées dans des structures existantes ou sur le marché via la concession de licences, par exemple.

**Figure 5 : Effets de l'offre et de la demande sur le processus entrepreneurial**

Trois questions importantes peuvent être déduites de cette introduction : Quelles sont les raisons des différences entre entrepreneuriat féminin et masculin et en quoi affectent-elles le processus entrepreneurial ? Pourquoi ces différences continuent-elles de dominer dans presque tous les pays ? Pourquoi ces différences persistent-elles en dépit des efforts engagés pour l'égalité des sexes au cours de ces dernières décennies ?

### **L'entrepreneuriat féminin : côté offre et côté demande**

La littérature relative à l'entrepreneuriat, ainsi que celle concernant la ségrégation selon les genres, peut être répartie en deux écoles : l'une examine les processus du côté de l'offre, l'autre du côté demande (Correll, 2001 ; Thornton, 1999). L'école privilégiant le côté offre s'intéresse à la disponibilité des individus présentant le profil du chef d'entreprise adéquat. Elle cherche à savoir sous l'effet de quels processus les hommes et les femmes n'optent pas pour les mêmes activités liées à l'entrepreneuriat. Le comportement est supposé intentionnel, mais il est limité par les impératifs de la société. Nous nous concentrons ici sur l'impact du capital humain (Becker, 1964), des normes (DiMaggio, 1997), des facteurs familiaux (Lin, 1999 ; Loscocco et Leicht, 1993) et de leur interaction.

L'école étudiant le côté demande s'intéresse au nombre et à la nature des rôles entrepreneuriaux à tenir. Autrement dit, sous l'effet de quels processus, tels que la discrimination statistique, les marchés du travail intérieurs et la répartition des emplois, certaines opportunités entrepreneuriales sont offertes aux femmes plutôt qu'aux hommes ? Plus précisément, le côté de la demande peut être divisé en trois types de facteurs conduisant à l'inégalité des genres : le contexte politique et institutionnel, la politique familiale et les moyens offerts par le marché (George et Baker, travaux en cours ; van der Lippe et van Dijk, 2002).

Jusqu'ici, ces deux écoles s'intéressent principalement au choix de carrière (créer son emploi). Les étapes ultérieures du processus entrepreneurial (naissance, survie et croissance de l'entreprise) n'ont pas encore été étudiées de manière aussi détaillée. La raison en est que les recherches sur le choix de carrière sont bien plus développées lorsqu'il s'agit de comprendre les différences entre hommes et femmes. Les études portant sur les femmes propriétaires d'entreprises et sur l'influence d'un propriétaire féminin sur la survie, la croissance et la rentabilité de l'entité sont bien moins abondantes et encore à l'état d'ébauche. Les quelques études de ce type qui existent s'appuient sur de larges échantillons ou sur des échantillons aléatoires, et suivent les entreprises sur une certaine période. Elles sont (autant que la littérature sur l'entrepreneuriat en général) dominées par les échantillons de commodité de nature transversale et les études de cas. Il est donc difficile d'en tirer quelque conclusion générale, et les résultats qui se dégagent ne sont que provisoires. Néanmoins, nous reviendrons plus tard sur cette recherche, et nous nous intéresserons en premier lieu au choix de devenir chef d'entreprise ainsi qu'aux processus qui affectent ce choix.

### *L'entrepreneuriat côté offre*

Dans cette section, nous analysons les processus différents qui incitent les hommes et les femmes à se lancer dans diverses activités associées à l'entrepreneuriat. On suppose que les comportements sont intentionnels, mais limités par les demandes émanant de la société (Aldrich, 1979, 1999). Nous nous concentrons ici sur l'effet des normes, de la motivation et des facteurs familiaux, ainsi que sur l'interaction entre ces aspects. Partant de notre modèle inspiré de l'économie autrichienne, nous avançons qu'en fonction de leur expérience propre, certains individus seront plus avantagés que d'autres pour découvrir des opportunités spécifiques. Cet avantage tient à leurs expériences antérieures, ainsi qu'aux réseaux sociaux résultant de ces expériences. Le choix des études et de la carrière déterminera donc largement, d'une part, le fait qu'ils optent ou non pour l'entrepreneuriat, et, d'autre part, les opportunités qu'ils mettront au jour et exploiteront. En effet, les expériences idiosyncrasiques de chaque individu sont déterminées par ses études et ses expériences professionnelles, qui ne lui permettent d'identifier que certains types d'opportunités. Ainsi, une personne qui aura passé sa vie à enseigner sera plus susceptible de repérer une opportunité liée à son expérience de l'enseignement plutôt qu'une opportunité ayant trait à l'aéronautique ou à l'informatique, par exemple.

*Systèmes de préjugés sur le genre.* Il importe de comprendre que la structure genrée du marché du travail et de l'entrepreneuriat s'explique par la manière dont les hommes et les femmes se lancent dans des activités différentes associées à différentes formes de travail. Ces processus d'offre sont importants, parce que les réseaux d'offre (reposant sur l'expérience et les connaissances) ne sont pas identiques pour les hommes et les femmes et donnent aux individus des probabilités variables de découvrir telle ou telle opportunité. Étant donné que les hommes et les femmes semblent délibérément opérer des choix de carrière qui les conduiront, en principe, dans des directions professionnelles (et vers des expériences) radicalement différentes, il convient d'examiner ces premières étapes du processus de l'offre et de se demander ce qui motive les choix des hommes et des femmes.

Correll (2001) montre que les différences entre hommes et femmes en termes de perception des compétences spécifiques (pour l'entrepreneuriat ou les mathématiques par exemple) influencent les décisions des jeunes femmes en matière d'études (et plus tard de carrière). Le processus de choix de carrière s'opère tout au long de la vie, car les individus prennent une série de décisions qui ont des répercussions sur leur avenir professionnel. Ces différences entre hommes et femmes dans la sélection des activités qui déterminent les possibilités professionnelles apparaissent souvent tôt dans le choix des études. Ainsi, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à s'orienter vers un diplôme d'ingénierie ou de sciences physiques, ce qui entrave de toute évidence leur capacité à découvrir des opportunités dans les domaines technologiques.

Dans la plupart des pays développés, le choix des activités qui détermineront la carrière des jeunes hommes et femmes dans l'ingénierie ou les sciences physiques ne dépend pas de la classe sociale à laquelle ils appartiennent. Les femmes sont autant représentées que les hommes dans toutes les classes sociales et elles fréquentent les mêmes écoles. En revanche, les convictions culturelles relatives au genre et aux compétences indispensables influencent les décisions des jeunes hommes et femmes en termes d'études et de carrière qui les conduiront ou non à l'entrepreneuriat. Pour comprendre ces choix délibérés, dans lesquels les convictions culturelles sont source d'auto-évaluations erronées, il convient de considérer le genre comme un système à niveaux multiples.

Ce système à niveaux multiples est composé non seulement du rôle et de l'identité de chacun, mais aussi de son comportement vis-à-vis d'autrui, ainsi que de ses convictions culturelles et de la répartition des moyens au niveau macro (Ridgeway, 1997 ; Risman, 1998). De par sa nature, ce système donne naissance à des processus qui contribuent à reproduire les inégalités entre hommes et femmes simultanément sur les plans macro, micro et de la relation à autrui. Le système de genre est donc sur-déterminé et puissamment conservateur (Ridgeway et Smith-Lovin, 1999). Les convictions culturelles relatives au genre (préjugés) forment la base des stéréotypes qui renferment des attentes spécifiques en termes d'acquisition de compétences et de connaissances. C'est cette composante qui

pose des problèmes particuliers sur le plan de l'égalité entre hommes et femmes. Les préjugés sur le genre sont également des grilles culturelles d'interprétation ou de lecture du monde social. En tant que tels, ils représentent ce que nous pensons que « la plupart des gens » croient ou tiennent pour véridique sur les « hommes » et les « femmes ». Dans la plupart des pays, les hommes sont largement considérés comme plus compétents que les femmes, sauf pour les tâches spécifiquement « féminines ». Comme nous l'observerons plus loin, nombre d'éléments montrent que l'entrepreneuriat est typiquement considéré comme une « tâche masculine ». Même les individus qui ne sont pas personnellement convaincus que les hommes sont plus compétents que les femmes savent que c'est là une idée répandue et s'attendent à ce que les autres agissent en conséquence. Il a été démontré que cette anticipation modifiait le comportement et faussait le jugement.

De nombreuses études indiquent que les individus en général considèrent l'entrepreneuriat comme une activité masculine et le perçoivent comme un domaine réservé aux hommes (DiMaggio, 1997 ; Holmquist *et al.*, 2002). La catégorie des travailleurs indépendants et des chefs d'entreprise compte essentiellement des hommes. Ces derniers sont conservateurs dans leur idéologie politique et leurs choix électoraux, fortement individualistes sur le plan politique et farouchement opposés à l'intervention de l'État et aux syndicats (Aldrich, Zimmer et Jones, 1986c). Les recherches consacrées aux préjugés sur le genre révèlent également qu'un collectif (tel que celui des dirigeants masculins de petites entreprises) s'efforce de se donner un nom, de se caractériser lui-même et de revendiquer des prérogatives sociales. Ces préoccupations constituent le fondement des politiques de l'identité (Cerulo, 1997). Dans cette perspective, il semble logique que les femmes ne puissent ou ne veuillent pas s'identifier à la catégorie des travailleurs indépendants ou créateurs d'entreprise, d'autant que cette catégorie ne souhaite peut-être pas que les femmes viennent la rejoindre. Tant l'entrepreneuriat lui-même que sa description (qualités managériales, fort engagement, prise de risque, orientation sur les performances et les résultats, indépendance, flexibilité, esprit aventurier et offensivité) ne définissent pas cette activité comme « féminine ».

Certains individus sont même probablement convaincus que les hommes sont de meilleurs entrepreneurs que les femmes, même si les jeunes femmes semblent moins adhérer à ces stéréotypes que les jeunes hommes. Si une jeune femme pense qu'un jeune homme sera plus compétent qu'elle pour créer une entreprise, elle considèrera que les compétences nécessaires pour se lancer dans l'entrepreneuriat sont incompatibles avec l'identité féminine, doutera de ses capacités et ne s'intéressera pas aux carrières susceptibles de conduire à l'entrepreneuriat. Ainsi, le fait d'adhérer soi-même à ces idées reçues suffit à influencer les choix d'études des hommes et des femmes et, plus tard, leurs compétences entrepreneuriales. Cependant, il n'est pas nécessaire de croire personnellement à ces stéréotypes. Il suffit en effet que les individus pensent que d'autres y adhèrent pour que ces idées perdurent. En conclusion, que l'on en soit soi-même convaincu ou que l'on les internalise comme la pensée des autres, ces préjugés conduisent souvent à se méprendre sur ses propres compétences et sur celles d'autrui (Correll, 2001 ; Greenwald et Banaji, 1995).

Pourquoi ce système de préjugés sur le genre est-il aussi difficile à changer ? Les jeunes hommes et femmes baignent tous les jours dans des environnements mixtes (aujourd'hui, à la maison comme à l'école, les individus vivent davantage au contact de l'autre sexe), où ils sont sans cesse exposés aux convictions dominantes. Il est donc difficile d'y résister. Ainsi, les autres systèmes de pensée, tels que le phénomène actuel de « pouvoir des filles » (« *girl power* »), sont chaque jour mis à mal par les convictions dominantes. Même les individus qui sont exposés à d'autres systèmes de pensée au sein de leur famille sont quotidiennement confrontés aux convictions dominantes (Correll, 2001).

Pour résumer, nous avons présenté dans cette section l'un des mécanismes par lesquels les systèmes de préjugés sur le genre limitent l'apparition, que ce soit avant ou au cours de la vie professionnelle, de choix déterminants pour la carrière des hommes et des femmes. Selon nous, ces convictions faussent la façon dont les individus perçoivent leurs propres compétences. C'est un phénomène important dans les sociétés où la réussite tient une grande place, comme aux États-Unis et dans la plupart des pays occidentaux. Ainsi, les convictions culturelles ne se contentent pas d'orienter



les individus vers certaines professions en fonction de ce que les autres pensent, mais elles les conduisent également à sélectionner eux-mêmes des activités qui détermineront leur vie professionnelle. La discrimination entre les genres qui s'opère dans le monde du travail se retrouve donc en partie dans les choix différents et apparemment délibérés que font les hommes et les femmes.

*Motivation des femmes entrepreneurs.* Parce que les femmes ont des exigences différentes vis-à-vis d'elles-mêmes que les hommes, elles auront également des priorités et des motivations différentes lorsqu'elles créent une entreprise. Ce sont elles qui assument l'essentiel des responsabilités familiales et qui s'occupent des enfants, et elles ont donc moins de souplesse pour gérer leur temps au jour le jour. Par conséquent, elles seront plus susceptibles d'exercer une activité depuis leur domicile ou à temps partiel.

Dans son analyse des raisons qui motivent la création d'entreprises, la recherche ne décèle pas de différences fondamentales entre les hommes et les femmes. On débat longuement sur la taille des échantillons et sur la rigueur scientifique de ces études, mais l'impression qui domine sur la durée est que les différences, si tant est qu'il y en ait, sont mineures (Carroll *et al.*, 1987 ; Carter, Anderson et Shaw, 2001), au niveau des traits de la personnalité, comme la prise de risque, ou des facteurs de motivation. De plus, s'agissant de l'entrepreneuriat, les recherches récentes remettent profondément en cause la capacité prédictive des caractéristiques stables de l'individu, comme les traits de la personnalité (Delmar, 1996, 2000 ; Gartner, 1988). Les femmes, comme les hommes, créent des entreprises pour leur satisfaction professionnelle, pour être indépendantes, et pour gagner leur vie et faire vivre leur famille.

Cependant, nous pouvons observer des différences entre hommes et femmes pour ce qui est de la motivation à développer l'entreprise : les femmes ont des ambitions moindres que les hommes. Ce phénomène a été constaté aux États-Unis (Carter, 1997) et en Suède (Wiklund, Davidsson et Delmar, 2003). Les résultats sont stables d'un secteur à l'autre et sur la durée.

Pour résumer, nous observons que les femmes ont tendance à s'exclure elles-mêmes de l'entrepreneuriat, car elles ont l'impression de ne pas disposer des compétences nécessaires pour créer et gérer une entreprise. En outre, l'entrepreneuriat est fréquemment considéré et défini comme une activité masculine. Le manque supposé de compétences pèse également sur la motivation des femmes, ces deux facteurs étant souvent étroitement liés. Lorsqu'elles décident de créer une entreprise, un grand nombre de femmes choisissent de se consacrer à cette activité à temps partiel ou depuis leur domicile afin de concilier vie professionnelle et vie familiale. Il convient également de noter que toutes les femmes ne se comportent pas de la même manière. En effet, certaines agissent de manière atypique, leur comportement s'apparentant plutôt à celui des hommes.

### ***L'entrepreneuriat côté demande***

L'école de la demande s'intéresse au nombre et à la nature des possibilités d'entrepreneuriat existantes, c'est-à-dire aux processus (tels que la discrimination statistique), au marché du travail interne et à la structure genrée des professions, qui ont une incidence sur les opportunités entrepreneuriales proposées aux femmes, par comparaison avec les hommes. Plus précisément, la demande peut être définie comme étant soumise à trois grands facteurs de l'inégalité des sexes : le cadre politique et institutionnel, la politique familiale et les moyens offerts par le marché (George *et al.*, en cours de rédaction ; van der Lippe *et al.*, 2002).

Le cadre politique et institutionnel, qui se traduit par une exclusion de certains métiers (« *occupational closure* ») et une discrimination professionnelle, entrave l'entrepreneuriat féminin. En effet, les femmes n'ont pas la possibilité d'accéder à toutes les opportunités, car nombre de ces dernières dépendent du métier exercé. L'exclusion (Cahill, 2001 ; Davies, 1996 ; Witz, 1990), qui peut être de fait ou de droit, empêche certaines catégories de population d'accéder à certaines professions. Les exemples (passés et présents) sont nombreux dans presque tous les pays, notamment dans la zone OCDE. Ainsi, pendant longtemps, les femmes n'avaient pas le droit d'entrer dans l'armée. Il a fallu

attendre 1983 pour qu'en Suède et en France, pour citer deux pays de l'OCDE, la législation autorise les femmes à exercer n'importe quel métier.

*Exclusion de droit.* Cette forme d'exclusion a considérablement reculé et continue de régresser dans la plupart des pays développés. Cependant, dans beaucoup de pays en développement, d'importantes interdictions juridiques pèsent toujours sur les femmes désireuses d'exercer certaines professions et certains métiers. Malheureusement, nous observons que, dans nombre de pays, en particulier du fait de la présence de doctrines religieuses, cette exclusion s'accroît. C'est actuellement le cas dans bien des pays d'Afrique et d'Asie. Dans les pays en développement comme dans les économies en transition, une forte discrimination s'opère en général sur les marchés de l'emploi. Ainsi, Monk-Turner et Turner (2001) avancent qu'en raison de leurs liens avec le pouvoir politique et de leur situation de monopole, les grands groupes sud-coréens exercent une influence considérable sur le marché du travail local en continuant de pratiquer une discrimination entre hommes et femmes dans le domaine de l'emploi. Rhein (1998) fait, lui aussi, état d'une importante discrimination à l'égard des femmes en Russie, que ce soit dans le secteur public ou dans le privé. Il avance que l'absence de volonté politique de combattre ce problème ne fait qu'aggraver la situation. En droite ligne de ces arguments, certains observateurs affirment que la discrimination sur le marché du travail des économies émergentes n'incite pas les investisseurs à soutenir les initiatives visant à renforcer les capacités des femmes (Kingdon, 1998), car ce capital humain ne pourra jamais être pleinement utilisé. Par conséquent, lorsqu'elles travaillent avec des hommes, les femmes ne bénéficient pas d'autant de possibilités d'accroître leurs compétences techniques. Cette exclusion dans la sphère professionnelle crée un contexte structurel d'inégalité entre les sexes. En cantonnant les femmes à certains rôles dans le développement économique d'un pays ou en leur interdisant l'accès à certains métiers, l'État décourage indirectement l'esprit d'entreprise.

*Exclusion de fait.* Cependant, même dans les économies où l'exclusion des femmes de la sphère professionnelle n'est pas inscrite dans les textes, la discrimination n'est pas pour autant absente. Elle exerce un impact considérable sur la capacité des femmes à créer et à diriger une entreprise (exclusion de fait). La discrimination est responsable de l'essentiel de l'écart de salaire entre hommes et femmes au niveau macro, mais l'association contextuelle se traduit par une baisse de la rémunération relative pour toutes les femmes, et pas seulement pour celles qui exercent des professions dominées par les femmes (Cotter, DeFiore, Hermsen et Marsteller Kowalewski, 1997). Ainsi, toutes conditions étant égales par ailleurs, toutes les femmes ont intérêt à ce que le marché de l'emploi n'opère pas de distinction entre hommes et femmes et tous les hommes ont intérêt à ce qu'il ne le soit pas. En outre, dans tous les pays, les métiers présentent un important biais organisationnel. Quelle que soit l'organisation considérée, les femmes sont beaucoup moins susceptibles d'obtenir une promotion que leurs collègues masculins (Smith, 2002). Dans le milieu universitaire, elles ont par exemple moins accès à des postes de direction ou d'encadrement. Dans les États membres de l'UE, les étudiantes sont légèrement plus nombreuses que les étudiants (52 pour cent de filles en 1999), mais les femmes ne représentent que 25 pour cent des enseignants du supérieur et moins de 33 pour cent des chercheurs du secteur public (Eurostat, 2001). Les femmes auront donc moins de possibilités d'acquérir une expérience dans l'encadrement et de se constituer des réseaux professionnels de qualité. Elles auront par conséquent accès à moins d'informations et de moyens que les hommes. Or, ces deux éléments constituent justement les facteurs qui leur permettraient de reconnaître et d'utiliser pleinement les opportunités qui s'offrent à elles.

Le capital humain accumulé par les femmes est moins valorisé que celui des hommes, car hommes et femmes ont tendance à travailler dans des secteurs différents. Par ailleurs, les femmes étant plus faiblement rémunérées que les hommes, elles sont moins susceptibles d'épargner. Ainsi, même si, depuis quelques décennies, les femmes participent davantage au marché du travail, elles gagnent et épargnent toujours moins que les hommes. De plus, les femmes courent un plus grand risque de se retrouver au chômage, ce qui les empêche d'être économiquement indépendantes. En 2002, dans les pays de l'UE, le taux de chômage moyen s'établissait à 8.6 pour cent pour les femmes, contre 6.9 pour cent pour les hommes (Franco et Jouhette, 2003). La proportion de femmes est également plus élevée dans les emplois à temps partiel. Les femmes ont donc un patrimoine net généralement moins

important et une capacité à générer un revenu inférieure à celle des hommes. Or, selon la théorie de l'ordre de priorité financière, l'épargne personnelle est le moyen le plus courant d'investir pour créer une entreprise (en outre, les bailleurs de fonds exigent souvent eux aussi du capital-investissement). Cette situation empêche donc les femmes d'exploiter leur propre capital humain et de disposer des moyens financiers nécessaires.

Les hommes ayant le pouvoir de décision, et compte tenu des effets de groupe et de la conception traditionnelle du rôle des femmes, nous ne pouvons espérer des changements rapides. Selon des estimations relativement récentes, vu le rythme actuel de l'évolution, il faudrait attendre 80 ans pour que le marché du travail des États-Unis soit pleinement intégré (Cotter *et al.*, 1997). Si nous considérons les petites entreprises et l'activité indépendante comme un marché du travail distinct, nous concluons que, même si nous ne savons pas s'il y existe un écart de revenu entre les hommes et les femmes, il y règne en tout cas une profonde discrimination et que l'évolution vers une plus grande égalité des sexes reste lente. Même si l'on observe de rapides progrès en valeur relative, nous ne devons pas oublier que le point de départ est souvent très bas. De plus, les hommes et les femmes pénètrent dans des secteurs différents, et sachant que le type de secteur détermine la probabilité que l'entreprise enregistre de bonnes performances et continue d'exister, nous pouvons nous attendre à ce que les entreprises détenues par des femmes affichent des résultats et une espérance de vie différentes de celles détenues par des hommes.

En outre, dans la plupart des pays industrialisés, l'opinion publique soutient moins les actions en justice à l'encontre des exclusions de fait que celles dénonçant des exclusions de droit. Cette attitude tient en partie à ce que la structure genrée des professions est considérée comme provenant en partie du fait que les hommes et les femmes choisissent librement des métiers différents (voir discussion ci-dessus l'analyse des facteurs de l'offre). Nous pouvons en conclure que l'exclusion de fait tend, d'une certaine manière, à remplacer l'exclusion de droit. Si les pays en développement suivent la même trajectoire que les pays industrialisés, nous ne pouvons espérer que beaucoup de voix s'élèvent en faveur de la suppression des exclusions de fait (même lorsque les exclusions de droit ont disparu).

*Politique familiale et éducation/garde des enfants.* L'étude de l'entrepreneuriat féminin (et de l'emploi en général) ne peut négliger le rôle des politiques familiales. Il existe des différences significatives entre les pays, mais, dans l'ensemble, ce sont essentiellement les femmes qui continuent de s'occuper des enfants. Nous partons de l'hypothèse selon laquelle les mesures axées sur la famille exercent un effet positif sur l'emploi des femmes ainsi que sur l'entrepreneuriat féminin, car elles permettent aux femmes de gérer plus librement leur temps et d'exercer une activité professionnelle. Les indicateurs habituellement utilisés sont le niveau des prestations offertes par l'État pour la garde d'enfants, les congés parentaux et les autres aides financières liées à la présence d'enfants.

La relation entre ces mesures de politique familiale et l'accès des femmes au marché du travail et, par la suite, à l'entrepreneuriat est loin d'être simple. En effet, nombre de ces mesures sont liées au régime politique. Ainsi, les pays qui enregistrent un faible taux d'entrepreneuriat (et donc d'entrepreneuriat féminin), tels que la Finlande, le Danemark ou la Suède, servent des prestations publiques universelles pour la garde des enfants et les congés maternité, tandis que l'Australie, le Royaume-Uni et les États-Unis (où le niveau de l'entrepreneuriat en général est élevé et où celui des femmes en particulier est en augmentation) ne proposent ni congés payés par l'État ni mesures garantissant l'accès à des modes de garde d'enfants. Lorsqu'elles étaient sous régime communiste, les économies en transition ont très tôt été confrontées au problème des mères qui travaillent. C'est pourquoi elles ont rapidement introduit des systèmes de garde d'enfants et de congés parentaux. Même si ces derniers sont devenus moins généreux et que les possibilités de garde d'enfants sont moins nombreuses, les économies en transition proposent toujours des solutions parmi les meilleures pour les femmes qui travaillent (van der Lippe *et al.*, 2002).

Ainsi, même s'il ne fait aucun doute que la politique familiale influence le comportement, vis-à-vis de l'emploi, des femmes ayant des enfants en bas âge, elle est également étroitement liée au

régime politique du pays considéré. Ainsi, la Suède, la Finlande et le Danemark consacrent des sommes considérables à édifier un État-providence social-démocrate où la garde des enfants est autant à la charge de la famille qu'à celle de l'État. En revanche, les États-providence libéraux et conservateurs, comme le Royaume-Uni, l'Australie et les États-Unis, considèrent que la garde des enfants relève du domaine du privé et de la responsabilité des familles. L'approche social-démocrate propose de multiples mesures d'aide à l'éducation et à la garde des enfants, ce qui se traduit souvent par un taux élevé d'emploi des femmes (mais un faible niveau d'entrepreneuriat féminin), au contraire des États-providence libéraux anglo-saxons. En règle générale, les études internationales (Childcare, 1996 ; OCDE, 1995) consacrées à la relation entre travail et famille se concentrent sur l'action publique, et les mesures adoptées par les entreprises ne font pas l'objet d'autant de recherches. Les dispositifs proposés par le marché ainsi que les familles étendues jouent un rôle analogue dans la façon dont les femmes s'organisent pour concilier vie familiale et vie professionnelle (van der Lippe *et al.*, 2002). Par conséquent, nous ne pouvons en conclure que seules les mesures publiques pour l'éducation et la garde des enfants exercent un effet direct sur la participation des femmes à la population active et à l'entrepreneuriat, du moins dans les économies en transition et dans les pays industrialisés.

Avec l'intensification de l'industrialisation, la question du droit des femmes à recevoir une aide pour élever leurs enfants gagne en importance. Dans les pays au stade pré-industriel, le travail et les responsabilités familiales peuvent être menés plus ou moins de front. Ainsi, dans de nombreux pays en développement, les individus effectuent des travaux agricoles non-mécanisés et du travail à la pièce tout en surveillant leurs enfants, sans pour autant faire courir un grand danger à ces derniers ou subir une forte perte de productivité. À mesure que l'industrialisation et le développement progressent, éducation/garde des enfants et activité productive deviennent de plus en plus incompatibles. Dans les pays industrialisés, le lieu de travail se situe généralement loin du domicile et les horaires de travail ne sont pas suffisamment souples pour permettre aux parents de s'occuper de leurs enfants. La présence d'enfants sur le lieu de travail, que ce soit au bureau ou à l'usine, nuit à la productivité. En outre, les équipements mécaniques et électroniques peuvent comporter des risques considérables pour de jeunes enfants. Les femmes (qui s'occupent traditionnellement des enfants) qui souhaitent travailler doivent donc trouver des solutions pour faire garder leurs enfants. Dans les pays industrialisés, les femmes choisissent de concilier ces deux rôles (Brewster et Rindfuss, 2000).

La multiplication des modes de garde d'enfants offre aux femmes davantage de temps et de moyens pour participer, d'une manière ou d'une autre, au marché du travail, y compris à l'entrepreneuriat. Les femmes peuvent ainsi non seulement décider d'avoir des enfants ou pas, mais aussi du moment où elles souhaitent en avoir. Elles peuvent concilier carrière professionnelle et vie familiale, tout en ayant du temps à consacrer à l'entreprise qu'elles ont créée. La possibilité de faire garder ses enfants revêt donc une importance cruciale, en particulier dans les pays en développement.

*Allocations chômage et protection sociale.* Dans la plupart des pays européens, et dans d'autres économies développées, s'ils sont ou se retrouvent au chômage, les actifs sont en droit de percevoir une rémunération. Si elles ne sont pas en mesure de souscrire des assurances privées, les personnes travaillant à leur compte sont souvent fortement désavantagées. Dans la plupart des pays, si leur entreprise fait faillite, elles ne perçoivent pas aussi facilement une allocation chômage que les salariés qui se retrouvent sans emploi. Ce phénomène accroît les incertitudes inhérentes à l'entrepreneuriat, car les conséquences financières d'une faillite sont plus lourdes. Le coût alternatif s'accroît si nous tenons également compte du fait que la plupart des entrepreneurs doivent placer leur propre épargne dans la création de l'entreprise. Si celle-ci fait faillite, l'entrepreneur perd non seulement son revenu, mais il risque également de perdre une part substantielle de son épargne. Un salarié qui se retrouve au chômage ne perdra qu'une partie de son revenu, car il perçoit des allocations chômage. Étant donné que, dans la plupart des économies, c'est en général aux femmes qu'il incombe de subvenir aux besoins élémentaires de la famille, nous pouvons en conclure que l'absence d'un filet de protection sociale constitue pour les femmes un obstacle significatif au choix d'une activité indépendante.

*Régime fiscal.* Le type de régime fiscal en vigueur influe sur le revenu (net) des individus, mais aussi sur le pourcentage de femmes qui travaillent. En effet, il exerce un impact sur l'entrepreneuriat en général, parce que le revenu constitue, pour les individus, le principal moyen d'épargner et de transformer cette épargne en fonds propres au moment de la création d'une entreprise. Avec un faible revenu, il est difficile d'épargner, et, par conséquent, de se lancer dans l'entrepreneuriat. La relation entre le revenu, la richesse nette et la propension à opter pour l'entrepreneuriat est bien documentée dans un certain nombre de pays, dont la Suède (Delmar *et al.*, 2000a), le Royaume-Uni (Cressy, 1996) et les États-Unis (Aldrich, 1999 ; Reynolds *et al.*, 1997). Plus un individu aura la possibilité d'épargner et de disposer de son argent, plus grande sera la probabilité qu'il se lance dans l'entrepreneuriat. Aussi, dans les pays où la pression fiscale est forte, comme ceux ayant adopté le modèle social-démocrate, l'individu aura moins de possibilités d'épargner et disposera donc de moins de fonds propres à investir dans une création d'entreprise.

Cependant, même s'il s'agit d'un thème abondamment débattu, il est impossible de démontrer formellement que le régime fiscal d'un pays donné exerce une incidence sur l'entrepreneuriat ou sur la participation des femmes au marché du travail. L'OCDE conclut dans son étude qu'après plus de 20 années d'analyse, les chercheurs discutent toujours de la véritable ampleur de la réaction des travailleurs au taux d'imposition marginal (OCDE, 1994). La volonté de se lancer dans des activités entrepreneuriales dépend de l'existence d'un certain nombre d'impôts et de taxes, et un même régime fiscal peut comporter des dispositifs qui encouragent ou découragent l'entrepreneuriat.

La Suède constitue un bon exemple, car elle applique un taux d'imposition élevé pour les particuliers, mais relativement bas pour les entreprises. Ce fardeau fiscal est néfaste, car il réduit le revenu disponible de l'individu, qui sera donc moins susceptible d'accumuler les fonds nécessaires à la création d'une entreprise. Il constitue donc un obstacle à l'entrepreneuriat. Dans le même temps, l'écart de taux entre impôt sur le revenu et impôt sur les sociétés incite les individus à se lancer dans l'entrepreneuriat, car l'activité indépendante offre en effet aux individus une plus grande capacité de gestion de leur revenu. En Suède, la fraude ou l'optimisation fiscales motivent très souvent la création d'une entreprise. Dans bien des cas, on aboutit à des entreprises sans salariés. De plus, les droits de mutation sur une entreprise (via une cession ou un transfert à la génération suivante) sont élevés, et, ajoutés aux autres impôts, freinent l'expansion de l'entreprise. Les régimes fiscaux sont souvent si complexes que tout ce que l'on peut avancer, c'est qu'il est préférable que le système soit transparent et facile à comprendre pour les entrepreneurs actuels et futurs, et qu'il permette aux individus d'épargner afin qu'ils puissent ultérieurement investir dans la création d'entreprise.

*Structure du marché.* Les sources de l'inégalité peuvent également être cherchées ailleurs que dans le fonctionnement du marché du travail et dans le cadre juridique et institutionnel. Les autres conditions déjà évoquées sont les études et l'accès à l'information. Nous avons déjà mentionné le fait que les choix des jeunes hommes et femmes en matière d'études ont des effets durables sur la probabilité qu'ils deviennent des entrepreneurs et qu'ils identifient certains types d'opportunités. Nous avons plus précisément discuté de l'impact du choix de suivre des études de mathématiques, de sciences naturelles et de technologie. Dans la section suivante, nous expliquerons pourquoi ces filières revêtent une importance particulière pour l'entrepreneuriat et le développement économique.

Notre modèle part de l'hypothèse que les opportunités entrepreneuriales sont multiples, mais que leur mise au jour est conditionnée par l'expérience professionnelle et les études de chaque individu, ainsi que par les réseaux sociaux, tant personnels que professionnels, auxquels celui-ci appartient. Cependant, les opportunités ne sont pas également réparties au sein de la société et entre secteurs. Certains secteurs offrent en effet davantage d'opportunités que d'autres, parce qu'ils sont en expansion. D'autres en renferment moins parce qu'ils perdent du terrain sous l'effet des progrès technologiques réalisés ailleurs ou parce qu'ils font partie d'un monopole d'État (comme c'est toujours le cas, ou comme cela l'était jusqu'à une date récente, dans de nombreux pays, pour le transport, l'enseignement et la santé). Ainsi, les expériences éducatives ou professionnelles ne préparent pas toutes de la même façon l'individu à reconnaître les opportunités.

Dans les économies en transition et dans les pays en développement, toutes les inefficiences du marché et les dysfonctionnements de l'infrastructure constituent des opportunités entrepreneuriales, et sont par conséquent plus aisément identifiées par ceux qui participent à l'activité économique. Nous aborderons le cas particulier des pays en développement dans la section suivante. Il ne s'agit pas d'affirmer que l'entrepreneuriat est la solution à ces problèmes. Au contraire, il peut représenter un obstacle au développement global, car la rente entrepreneuriale consiste à exploiter les dysfonctionnements du marché plutôt qu'à les corriger, contrairement à ce que la théorie économique suppose souvent. Ainsi, l'intérêt du marché noir repose essentiellement sur son caractère clandestin. Nous ne pouvons donc pas supposer que les individus qui réussissent le mieux à exploiter ce dysfonctionnement du marché veuillent que les choses changent à court terme. Comme le souligne Baumol (1993), de nombreuses activités entrepreneuriales génèrent de la valeur uniquement pour les personnes, et non pour la société. La délinquance, la contrefaçon et la corruption sont des opportunités entrepreneuriales qui n'accroissent pas la productivité.

Néanmoins, dans les pays industrialisés, les problèmes liés à l'infrastructure et aux dysfonctionnements du marché sont moins importants et offrent moins d'opportunités. En revanche, les opportunités entrepreneuriales y naissent des avancées technologiques et scientifiques. Elles sont plus tacites que celles présentes dans les pays en développement et les économies en transition, car leur identification est fonction de l'acquisition de connaissances scientifiques ou d'expériences professionnelles, en l'absence desquelles ces opportunités resteront invisibles. Dans la plupart des économies, nous observons depuis quelques décennies un certain nombre de progrès technologiques importants qui façonnent la vie des entreprises et de la société en général. L'explosion des TIC, le développement de la biotechnologie, des sciences du vivant, de la nanotechnologie ne sont que quelques exemples des évolutions technologiques qui offrent des opportunités entrepreneuriales considérables, à condition toutefois que l'on ait suivi des études de sciences, de médecine ou d'ingénieur. En outre, chaque année, les acteurs publics et privés consacrent des sommes considérables pour soutenir la commercialisation de ces innovations. Ces fonds bénéficient souvent à de nouvelles entreprises, car celles-ci constituent des vecteurs efficaces et efficaces de changements technologiques et économiques.

Les secteurs à forte intensité technologique et, en particulier, les métiers qui nécessitent des connaissances et une bonne compréhension de la technologie exigent normalement d'avoir suivi des cours ou une formation en mathématiques, sciences du vivant ou ingénierie. Dans la plupart des pays industrialisés, où la fréquentation des établissements d'enseignement supérieur est aussi élevée (voire plus élevée) chez les femmes que chez les hommes. Nous avons également indiqué plus haut que les femmes ne représentent qu'une minorité des étudiants inscrits dans ces filières. Comme nous l'avons indiqué plus haut, dans l'Union européenne, la proportion d'étudiantes est légèrement supérieure à celle des étudiants (52 pour cent de femmes en 1999), mais les femmes ne représentent que 25 pour cent des enseignants du supérieur et moins de 33 pour cent des chercheurs travaillant dans le secteur public. Dans l'UE, la proportion de chercheurs femmes est de 12 pour cent dans l'ingénierie et la technologie, de 23 pour cent dans les sciences naturelles et de 33 pour cent en médecine (Eurostat, 2001). En outre, en Suède, seuls 6 pour cent des brevets accordés en 1998 ont été déposés par des femmes (Nutek, 2001). Cette situation s'explique en particulier par la structure genrée du système éducatif (voir section sur la demande). Rien n'indique que, si elles se lancent dans des études scientifiques, les femmes soient moins capables que les hommes de les mener à terme.

Ces différences de formation empêchent les femmes d'acquérir l'expérience nécessaire et de former les réseaux indispensables dans nombre de secteurs où les avancées scientifiques et technologiques ne cessent de créer de nouvelles opportunités d'entrepreneuriat. L'action publique, telle que l'initiative communautaire Equal (coopérative transnationale pour combattre la discrimination sur le marché du travail), cherche à réduire ces inégalités entre hommes et femmes. Ces efforts permettront à un nombre croissant de femmes d'être plus rapidement en mesure de reconnaître les opportunités d'entrepreneuriat associées aux innovations et progrès technologiques. Les actions visant à éliminer l'inégalité des sexes dans le domaine technologique auront probablement les effets les plus visibles dans les pays industrialisés, car ceux-ci considèrent davantage le développement

technologique comme un moteur de croissance économique que les pays en développement ou les économies en transition.

*Accès à l'information.* En droite ligne de la section précédente se pose la question de l'égalité des droits des individus face à l'accès à l'information de base. Ce dernier est fondamental pour qu'un individu soit capable d'identifier une opportunité entrepreneuriale. Plus l'information dont dispose un individu est unique et exclusive, plus cet individu aura de chances d'identifier une opportunité durable et rentable. L'égalité d'accès à l'information est donc cruciale pour que les hommes et les femmes puissent créer, gérer et développer des entreprises nouvelles et indépendantes.

Cependant, dans tous les pays, il existe des différences d'accès à l'information entre hommes et femmes. En effet, dans nombre de pays, les femmes n'ont même pas accès à l'enseignement de base. Ce problème se pose avec une acuité particulière dans les économies sous-développées, où la structure sociale et les problèmes économiques privent les femmes de cet enseignement de base. L'analphabétisme est souvent considérablement plus élevé chez les femmes que chez les hommes (Karim, 2000 ; Mayoux, 2001). Ainsi, au Bangladesh, le taux d'alphabétisation est de 43 pour cent pour les femmes, contre 55 pour cent pour les hommes. Cette situation a des conséquences importantes sur les possibilités qu'ont les femmes de se lancer dans l'entrepreneuriat. L'analphabétisme les exclut presque totalement de l'entrepreneuriat, car il les empêche d'accéder à l'information qui leur permettrait d'identifier et d'évaluer différentes opportunités. Par ailleurs, il pèse fortement sur leur capacité relative à exploiter une opportunité. L'incapacité à lire, à écrire ou à compter fait courir deux risques à l'individu : il est plus susceptible, premièrement, d'être financièrement exploité par autrui et, deuxièmement, de devoir travailler dans le secteur informel.

Lorsqu'un individu n'est pas capable de comprendre pleinement ce qui se passe autour de lui, et qu'il doit se faire aider, il court alors le risque d'être exploité. C'est malheureusement ce qui arrive à de nombreuses femmes entrepreneurs dans les pays en développement, tant d'Afrique que d'Asie. La combinaison d'un taux d'analphabétisme élevé et d'un statut social faible expose fortement les femmes au risque d'être exploitées et victimes de violences. Au quotidien, les femmes entrepreneurs ne sont pas capables de protéger efficacement leur entreprise, car elles ne sont toujours pas en mesure d'avoir un patrimoine personnel, celui-ci étant détenu par leur mari ou par un autre membre masculin de leur famille. Le secteur informel constitue un problème étroitement lié à celui-ci. Dans beaucoup de pays en développement, ce secteur informel est important et dominé par les femmes. Il n'est soumis à aucune réglementation, la concurrence y est vive, le niveau technologique faible et ses activités s'opèrent à petite échelle. En réalité, les femmes analphabètes sont poussées vers ce secteur, car elles n'ont pas d'autre choix. Leurs seules expériences et connaissances sont celles qui résultent de leur rôle traditionnel de femmes. En conséquence, lorsqu'elles se lancent dans le monde du travail, elles se trouvent reléguées dans des activités qui constituent le prolongement des activités domestiques traditionnelles. Ainsi, nombre d'entre elles travaillent dans la boulangerie, la restauration, les kiosques de vente, l'élevage de volaille et la fabrication de textiles et de bijoux (de Groot, 2001). Elles entrent dans le secteur informel en tant que travailleurs non qualifiés, car elles n'ont pas suivi d'études et ne disposent en général d'aucun facteur de production (lignes de crédit, équipements, nouvelles technologies). Elles se trouvent en dehors du marché réglementé et disposent d'un faible statut social. Tous ces éléments ont des répercussions négatives importantes sur la probabilité de survie d'une entreprise créée par cette catégorie de population (Karim, 2000).

### **Obstacles à l'entrepreneuriat féminin**

Dans la section précédente, nous avons abordé la place des femmes et de l'entrepreneuriat féminin sous l'angle des différentes conditions cadre. Dans la présente section, nous analyserons plus en détail les obstacles spécifiques qui freinent l'entrepreneuriat féminin. Le processus entrepreneurial (création et expansion éventuelle d'une entreprise) étant supposé « dépendant par rapport à la voie

choisie », le financement initial et continu de l'expansion de l'entreprise sont liés<sup>4</sup>. Par conséquent, l'issue du processus entrepreneurial dépend de l'effet d'un vaste éventail de conditions de départ, mais aussi des événements contingents qui modifient ces conditions sur la durée. Ainsi, il ne suffit pas d'examiner les conditions générales qui influent sur l'entrepreneuriat féminin, il faut également étudier la façon dont ces conditions donnent naissance aux différents obstacles que les femmes peuvent rencontrer lorsqu'elles s'engagent sur la voie de l'entrepreneuriat.

Cette section est divisée en quatre parties : obstacles généraux auxquels se heurtent les femmes qui se lancent dans l'entrepreneuriat (reconnaissance des opportunités et volonté de créer une entreprise), obstacles spécifiques aux nouvelles entreprises (rassembler suffisamment d'informations, de ressources financières et humaines pour créer une entreprise), obstacles spécifiques à la gestion d'une petite entreprise, et obstacles spécifiques à l'expansion d'une entreprise.

### ***Obstacles généraux***

*L'absence de modèles d'entrepreneur à émuler.* Il existe un lien fort entre la présence de modèles et l'émergence d'entrepreneurs (Shapiro et Sokol, 1982). Et, comme les femmes se lancent depuis relativement peu de temps dans l'entrepreneuriat, elles n'ont généralement pas connaissance d'exemples à suivre. Ces derniers sont des personnes qui, par leur attitude, leur comportement et leurs actes, déterminent, pour un individu donné, la désirabilité et la crédibilité d'un choix (dans le cas présent, celui de se lancer dans l'entrepreneuriat). En outre, l'influence de ces modèles est liée au genre. En effet, un individu sera davantage influencé, dans ses aspirations et ses choix, par quelqu'un du même sexe que lui (Deaux et LaFrance, 1998). Ce résultat a été observé dans différents pays et se vérifie quelle que soit la méthode utilisée.

La recherche sur l'entrepreneuriat montre que les enfants de personnes exerçant une activité indépendante ou ayant créé une entreprise sont sur-représentés dans la catégorie des individus possédant une entreprise ou cherchant à en créer une. Certains éléments indiquent par ailleurs qu'à mesure que l'économie se développe, les enfants ont moins tendance à reprendre le métier de leurs parents. Ce cas de figure reste néanmoins fréquent chez les travailleurs indépendants et les chefs d'entreprise. Nous savons que la réussite d'un parent travaillant à son compte revêt une importance centrale dans la manière dont son enfant concevra l'entrepreneuriat. Les enfants de personnes qui semblent réussir dans l'entrepreneuriat sont plus susceptibles de choisir cette voie que ceux dont les parents réussissent moins bien ou n'exercent pas ce type d'activité (Davidsson, 1995 ; Delmar et Gunnarsson, 2000b ; Scherer, Brodzinski et Wiebe, 1991).

De plus, les parents travaillant à leur compte exercent une influence différente sur leur enfant en fonction du sexe de ce dernier : un garçon est davantage susceptible qu'une fille de s'installer à son compte si son père exerçait lui aussi une activité indépendante. Ainsi, sur la base des données fournies par de Wit et van Winden (1989) pour les Pays-Bas, le fait que leur père exerce une activité indépendante influence fortement la décision des garçons de s'installer à leur compte. En droite ligne de cette observation, certains auteurs (Dunn et Holtz-Eakin, 1995) ont analysé l'enquête longitudinale menée aux États-Unis sur l'expérience relative au marché du travail (*Longitudinal Survey of Labour Market Experience*). Ils révèlent eux aussi que les pères influencent les garçons et les mères les filles.

<sup>4</sup>

On considère qu'un processus est « dépendant par rapport à la voie choisie » lorsque son résultat n'est pas déterminé par un quelconque ensemble de conditions initiales (comme le fait d'être une femme ou d'avoir suivi de longues études). Ou bien, un processus « dépendant par rapport à la voie choisie » est un processus dont les résultats entretiennent une relation stochastique avec les conditions initiales, et le résultat particulier de n'importe quelle « étape » du processus est fonction du choix et des résultats des événements intermédiaires entre les conditions initiales et le résultat final. Il n'y a donc pas de résultat déterminé, mais plutôt le schéma final est tributaire des choix particuliers opérés au cours de la séquence, Goldstone, J. A. 1998. Initial conditions, general laws, path dependence, and explanation in historical sociology. *American Journal of Sociology*, 104(3), pp. 829-845.



Ce schéma s'observe également en Suède, où le taux de mères travailleurs indépendants est beaucoup plus élevé chez les femmes que chez les hommes (Delmar *et al.*, 2000b).

Un grand nombre de ceux qui créent une entreprise le font dans le secteur où ils travaillaient précédemment. En outre, ils étaient souvent employés dans de petites entreprises. Ce type de structure offre en effet à l'entrepreneur potentiel de multiples occasions d'observer et de comprendre le fonctionnement d'une petite structure. Celle-ci constitue par conséquent un important terrain d'expérience et d'apprentissage. Les entrepreneurs potentiels peuvent y acquérir la motivation et la capacité à gérer plus tard eux-mêmes une petite entreprise.

Selon la théorie sociale cognitive de Bandura, les modèles à émuler suscitent un intérêt et une expérience critique. Cette affirmation fondamentale a été appliquée au comportement relatif au choix de carrière par Lent, Brown et Hackett (1994). Selon cette théorie, les intérêts, les possibilités de choix d'études et de carrière, ainsi que les performances et la persévérance dans ces choix sont influencés par l'efficacité personnelle (ou « auto-efficacité ») des individus et leurs anticipations de résultats. Les facteurs personnels, les expériences d'apprentissage et le contexte général déterminent l'efficacité personnelle d'un individu. Cette dernière est proposée comme médiateur entre le prédicteur et les variables de critères. Ainsi, un individu choisira de s'installer à son compte s'il se sent sûr de lui. Cette confiance en soi dépend du contexte dans lequel il se trouve : appartenance ethnique, âge, sexe, système d'aides dont il bénéficie et expériences antérieures. Ce sont en particulier l'acculturation, le cadre socioéconomique familial et l'engagement de la famille qui déterminent l'efficacité personnelle.

Selon certains chercheurs (Boyd et Vozikis, 1994), la perception de l'efficacité personnelle doit être un concept central de l'entrepreneuriat, en raison de sa nature proximale et parce qu'il a été démontré qu'il est associé à la mise en œuvre et à la persistance de comportements axés sur la réussite, comme la création d'entreprise (Wood et Bandura, 1989). Le sentiment d'efficacité personnelle entretient une relation positive avec l'intention de créer son entreprise et d'explorer de nouvelles opportunités (Chen, Gene Greene et Crick, 1998 ; Krueger et Dickson, 1993 ; Krueger et Dickson, 1994).

Sous cet angle, les parents font alors fonction de vecteurs de valeurs, d'émotions et d'expériences qui poussent ou non leurs enfants à se lancer dans l'entrepreneuriat. Plus précisément, les parents travaillant à leur compte donnent à leur enfant (adulte ou non) une abondance d'expériences indirectes (ou « expériences vicariantes », selon la terminologie de Bandura). Ces dernières constituent une méthode d'apprentissage sous-optimale, par rapport à l'expérience directe (ou « expérience majeure »). Ces expériences indirectes influencent l'efficacité personnelle, car elles permettent à l'individu de juger ses capacités, telles qu'il les perçoit, à l'aune des résultats obtenus par d'autres. Le fait de travailler dans une petite structure offre à l'individu à la fois une expérience directe et une expérience indirecte. L'expérience directe provient de l'apprentissage et de la maîtrise du métier, et l'expérience indirecte de l'observation de la gestion de la petite entreprise.

Plus les similarités entre le modèle et celui qui l'observe sont grandes, plus les succès et les échecs du modèle seront convaincants. Si les individus perçoivent les modèles comme très différents d'eux-mêmes, leur perception de leur efficacité personnelle ne sera pas fortement influencée par le comportement et les résultats de la personne qu'ils prennent pour modèle. Par conséquent, les parents (du même sexe) représentent des modèles convaincants parce que l'enfant peut supposer l'existence d'une grande similarité entre lui-même et son modèle.

*Manque d'expérience.* Tous les stades de l'entrepreneuriat sont tributaires d'expériences pertinentes, depuis l'identification des opportunités jusqu'à la gestion concrète d'une entreprise. Selon la théorie du capital humain, les individus dont le capital humain est élevé ou de qualité réussiront davantage à exécuter les tâches en question (Becker, 1975). Le capital humain est ici composé des connaissances et compétences qui aident les individus à découvrir et à exploiter des opportunités (Davidsson et Honig, à paraître ; Snell et Dean, 1992).

En fonction de leur niveau de capital humain, les individus présenteront une aptitude différente à découvrir et exploiter des opportunités. Ils ont accès à des informations différentes et les traitent différemment en fonction de leurs connaissances et de leurs préférences propres (Shane, 2000). Par conséquent, la capacité à découvrir et exploiter des opportunités dépend en grande partie des expériences antérieures acquises au cours des études et de la vie professionnelle. Comme nous l'avons montré, en raison des facteurs tant côté demande que côté offre, les femmes ne disposent pas de l'expérience nécessaire pour identifier et exploiter les opportunités.

Selon la théorie du capital humain, il existe un lien positif entre le capital humain de l'individu et la probabilité qu'il découvre une opportunité. En effet, plus le capital humain est élevé, plus l'individu disposera de connaissances qui l'aideront à identifier des opportunités et la manière de les exploiter au mieux, ce qui accroît également la probabilité de découvrir des opportunités et réduit le coût de leur mise à profit. Cependant, la décision d'exploiter ou non une opportunité nécessite de déterminer la valeur de l'opportunité par rapport au coût de son exploitation, et de comparer le résultat obtenu à ceux des autres choix possibles (Shane et Venkataraman, 2000). Étant donné que d'autres choix professionnels s'offrent aux individus, l'exploitation de toute opportunité a un coût. Les individus qui ont suivi de longues études et qui possèdent une expérience pertinente disposent d'un vaste choix de possibilités autres que l'entrepreneuriat.

Les recherches récentes sur les pays industrialisés font apparaître un problème potentiel concernant l'entrepreneuriat féminin : il semble que les femmes qui ont suivi de longues études ne choisissent pas de créer leur propre entreprise. L'entrepreneuriat est donc davantage dominé par des femmes non qualifiées ou très qualifiées et déjà riches. Il faut donc que les femmes qualifiées s'intéressent davantage à l'entrepreneuriat. Si les femmes sont relativement moins qualifiées que les hommes (toutes choses égales par ailleurs), alors les entreprises qu'elles créent auront une probabilité de survie et d'expansion inférieure à celles créées par des hommes.

Plus ils sont expérimentés, plus les individus seront susceptibles de découvrir des opportunités ; ils seront aussi mieux à même de les exploiter. Cependant, étant donné que d'autres choix de carrière s'offrent à eux, ils risquent d'être moins incités à créer une entreprise, à moins que l'opportunité commerciale présente un intérêt potentiellement substantiel. C'est pourquoi, tandis que les femmes qui ont suivi de longues études et qui possèdent des qualifications sont, en général, capables de découvrir et d'exploiter des opportunités commerciales dans des entreprises indépendantes, elles seront peu incitées à le faire, à moins que l'intérêt potentiel de l'opportunité commerciale soit substantiel.

*Absence de réseaux utiles et de statut social.* Les femmes ont en général un statut social inférieur à celui des hommes, ce qui détermine le type de réseaux auxquels elles peuvent avoir accès ou dont elles font partie. Un certain nombre d'éléments montrent que les femmes s'engagent moins que les hommes dans des réseaux, mais aussi que la nature de ces réseaux est différente. Pour les entreprises, les liens faibles qui unissent les personnes au sein des réseaux sociaux sont tout aussi importants que les liens forts (Aldrich et Zimmer, 1986b ; Burt, 2000 ; Granovetter, 1985 ; Granovetter, 1973). Les solides relations personnelles dans lesquelles s'engagent traditionnellement les femmes sont parfaitement adaptées à la réalisation d'objectifs liés à des tâches familiales, mais peuvent se révéler des obstacles sur le marché (Lin, 1999). Les réseaux sociaux des femmes et le capital social dont elles peuvent disposer via ces réseaux sont donc différents de ceux des hommes. Les femmes ont par conséquent un accès plus restreint que les hommes aux moyens, aux aides et aux informations clés nécessaires pour créer et gérer une entreprise.

Pourquoi le statut social est-il aussi important ? Le statut social d'un individu détermine et est déterminé par les réseaux sociaux auxquels il a accès. Ces réseaux sont à la fois des *structures* et des *processus* : des structures qui décrivent les relations qu'entretiennent les individus les uns avec les autres et des processus qui décrivent l'interaction entre les individus au sein du réseau (Larson et Starr, 1993). Les réseaux ont pour fonction de fournir des informations, des possibilités et une aide (Granovetter, 1973). La structure du réseau se définit par le type d'informations et de moyens

disponibles, mais aussi par les structures interpersonnelles qui transmettent ces informations et ces moyens. On reconnaît de plus en plus l'importance de la structure du réseau social du chef d'entreprise comme étant l'un des facteurs essentiels à la création et à la réussite de cette entreprise. L'importance du réseau social pour l'entrepreneuriat dépend des différences quantitatives et qualitatives au niveau des contacts interpersonnels observables partout (Aldrich *et al.*, 1986b ; Johannisson, 1988 ; Johannisson, 1998 ; Malecki, 1994).

De plus, l'importance des réseaux tient également au fait que nos actions sont déterminées par le contexte social auquel nous appartenons. Celui-ci se compose du réseau d'individus avec lesquels nous interagissons. La recherche montre l'importance du soutien social apporté par les personnes que l'on prend pour modèles et les relations privées étroites avec des membres de petites entreprises (Hansen, 1995 ; Matthews et Moser, 1995), et tente, par le biais des études de cas, de décrire le processus qui mène à la création d'entreprise (Birley, 1985 ; Hansen, 1995 ; Larson *et al.*, 1993). C'est pourquoi le réseau dont fait partie l'individu fournit le soutien émotionnel, la persuasion sociale et l'expérience indirecte (ou vicariante), qui feront qu'une personne se lance ou non dans l'entrepreneuriat et qu'elle réussit. Le réseau social exerce des effets particulièrement significatifs sur le processus de socialisation, sur la capacité à effectuer ou à observer de près les activités des petites entreprises, ainsi que sur les modèles à émuler (ou non). Ceux-ci peuvent servir à renforcer le sentiment de confiance en soi au niveau des comportements à adopter dans ce domaine. De plus, le réseau social procure différents moyens utiles à l'entrepreneur, actuel ou futur, sous la forme d'une aide matérielle et financière : expérience, savoir-faire, encouragements, financement et idées (Lye, 1996 ; Ramachandran et Rammarayan, 1993).

La théorie des réseaux sociaux a pour objectif d'expliquer comment une personne atteint un certain statut dans une société ou comment le capital social peut être utilisé pour la réalisation d'objectifs personnels (Adler et Kwon, 2002 ; Lin, 1999). Le processus par lequel les individus mobilisent et investissent des ressources financières définit le statut social auquel ils sont parvenus. Il existe deux grands types de ressources financières : (1) les ressources personnelles que possède l'individu et qu'il est libre d'utiliser, et (2) les ressources sociales, accessibles via les liens directs et indirects fournis par les réseaux. Ensemble, ils forment le capital social d'un individu, c'est-à-dire la somme des ressources auxquelles un individu peut avoir accès directement, via les liens forts, et indirectement, via les liens faibles.

Selon la théorie, deux processus conditionnent la relation entre le statut social d'un individu (qui a réussi à créer une entreprise) et ses ressources sociales. Le premier se concentre sur l'accès au capital social. Le capital humain d'un individu (expérience, études), son statut initial (condition sociale de ses parents, métiers antérieurs) et ses liens sociaux (étendue de ces liens) sont censés déterminer l'ampleur des moyens dont cet individu peut disposer via son réseau. Le second processus se concentre sur la *mobilisation* du capital social dans le processus permettant de se forger un statut social, dans le cas présent le fait de devenir un entrepreneur, l'utilisation des contacts sociaux et des ressources mises à disposition par le réseau. Le statut social de l'individu dépendra de la combinaison de l'accès au capital social et de la volonté de mobiliser ces moyens.

En droite ligne de la discussion qui précède sur l'importance des modèles à émuler, et des parents en particulier, une étude explore plus précisément l'influence de la situation initiale de l'individu (c'est-à-dire la situation de ses parents) sur le démarrage et les performances ultérieures de l'entreprise nouvellement créée (Aldrich, Renzulli et Laughton, 1997).

Comme nous l'avons déjà indiqué, Aldrich *et al.* affirment que les parents peuvent apporter à leurs enfants deux catégories de ressources : (1) le capital entrepreneurial, et (2) le capital financier. Ces ressources peuvent être considérées comme étant d'origine personnelle ou sociale, suivant le degré de maîtrise pouvant être exercé par l'enfant adulte. Pour étudier les ressources procurées, Aldrich *et al.* ont interrogé 229 propriétaires de petites entreprises. Ils ont constaté que les enfants de chefs d'entreprise bénéficiaient d'un capital matériel et financier plus important. Les propriétaires dont les parents étaient chefs d'entreprise ont obtenu ce capital de leurs parents et/ou sont copropriétaires de

l'entreprise avec leurs parents nettement plus souvent que ceux dont les parents ne sont pas chefs d'entreprise.

*L'absence de patrimoine.* Pour démarrer une entreprise, il faut d'abord disposer d'un capital financier, mais aussi cognitif. Compte tenu de leur place dans la société, les femmes sont souvent privées de ces deux catégories de ressources. Leurs obligations familiales les empêchent fréquemment d'exercer un emploi à temps plein ou de faire carrière. La palette de leurs opportunités professionnelles s'en trouve ainsi considérablement réduite, et les femmes sont amenées à travailler dans les secteurs qui paient le moins. Or, avoir un emploi à temps partiel mal rémunéré ne constitue pas une base de départ favorable à la constitution d'un patrimoine personnel.

Une fois encore, des différences notables apparaissent d'un pays à l'autre : dans les pays plus développés, les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes (toutes choses étant égales par ailleurs). Elles disposent d'un patrimoine encore moins important dans certaines économies en développement, où elles n'ont même pas la maîtrise de l'argent qu'elles gagnent. Par exemple, dans des pays tels que le Bangladesh, le Mali ou le Sénégal, en raison d'obstacles juridiques et culturels, il est impossible, ou du moins très difficile, pour les femmes d'économiser assez pour créer une entreprise ou réinvestir dans la croissance d'une entreprise. En effet, à tout moment, un membre masculin de la famille (mari, frère, beau-frère) est susceptible de confisquer le capital accumulé, tout simplement parce qu'il en a le droit (de Groot, 2001 ; Mayoux, 2001). Il convient néanmoins de souligner les diverses initiatives destinées à améliorer la situation juridique et le droit des femmes à la propriété. Cependant, il faut du temps avant qu'un changement adopté par les autorités politiques le soit aussi par la société dans son ensemble.

Pour créer et développer une entreprise, il faut impérativement disposer d'un capital financier. Les entrepreneurs et les candidats à la création d'entreprise préfèrent investir leur propre argent dans leur propre projet. S'ils le peuvent, ils choisissent de ne mettre en jeu que l'argent qui leur appartient, puis décident d'emprunter, et enfin de recourir à un financement extérieur tel que le capital-risque ou le capital-investissement. C'est ce que l'on appelle l'ordre de priorité financière (Myers, 1984 ; Myers et Majluf, 1984). En résumé, les entrepreneurs (ou les entreprises en général) puisent d'abord dans les fonds les moins chers, puis s'orientent vers des sources de financement de plus en plus onéreuses. De toute évidence, la disponibilité perçue du capital à investir dans une entreprise détermine également le type d'opportunités que l'entrepreneur est prêt à saisir. Ceux dont les moyens financiers sont modestes opteront pour une activité moins intensive en capital, tandis que ceux ayant accès à des ressources abondantes choisiront des activités à forte intensité capitaliste (qui présentent souvent un potentiel de croissance supérieur). Si les femmes ont un accès moindre, voire nul, au capital, elles retiendront donc des opportunités moins porteuses.

Ainsi, si elles choisissent des activités à forte intensité capitaliste alors qu'elles n'ont pas les moyens requis, elles auront du mal à trouver un financement extérieur. En effet, la plupart des investisseurs ne s'engagent que si l'entrepreneur peut mettre sur la table des fonds ou des garanties du même ordre de grandeur. L'absence de capital produit donc plusieurs effets. Tout d'abord, les entrepreneurs ayant peu, voire pas du tout, de moyens financiers opteront pour des activités présentant une intensité capitaliste moindre, mais aussi un potentiel de croissance réduit, et ceux d'entre eux qui persistent à choisir des opportunités requérant davantage de capital ne pourront pas obtenir de financement extérieur. Deuxièmement, si l'on applique le raisonnement évolutionniste de notre modèle, les plus riches sont également les mieux à même d'identifier les opportunités les plus porteuses et de les exploiter avec le plus de succès. Dans ce scénario, on observe une évolution sur la durée : les femmes seront de plus en plus exclues de l'entreprise si elles n'ont pas accès à davantage de moyens financiers.

*La nécessité d'accomplir plusieurs tâches simultanément.* Un autre obstacle empêche souvent les femmes de créer leur entreprise : le manque de temps ressenti ou l'existence de tâches plus urgentes. Les femmes doivent se charger de tant de corvées domestiques, outre l'éducation des enfants, qu'elles ne disposent pas d'assez de temps libre pour étoffer leurs capacités entrepreneuriales

ou développer une entreprise existante. Par manque de temps, elles ne peuvent ni se déplacer pour démarcher les établissements, banques et autres sources de financement pour des conseils et des informations sur le crédit, ni assister à des programmes de formation, ni chercher de meilleurs clients ou fournisseurs. Ce manque de temps a été constaté dans un certain nombre d'études portant sur différents pays : par exemple, le Bangladesh (Karim, 2000), la Côte d'Ivoire, l'Éthiopie, le Mali, le Maroc, le Sénégal et le Zimbabwe (de Groot, 2001) ou la Suède (Holmquist *et al.*, 2002). Les résultats laissent à penser que le manque de temps constitue un obstacle pour la majorité des femmes, dans la plupart des pays, indépendamment de la situation économique de ces derniers.

### ***Les obstacles propres à la création d'entreprise***

*Financement extérieur et discrimination sexuelle.* De manière générale, les femmes disposent à titre personnel de moins d'actifs financiers que les hommes. Elles doivent donc trouver des moyens supplémentaires, même pour lancer un projet ne nécessitant pas d'investissements massifs. Une question a fini par former un sous-domaine à part entière de la littérature consacrée à l'entrepreneuriat féminin : à opportunités commerciales égales, les femmes ont-elles plus de mal à obtenir un financement que les hommes ? Les études de la littérature aboutissent à plusieurs conclusions (Brush, 1992 ; Carter *et al.*, 2001 ; Carter et Rosa, 1998).

Tout d'abord, il est très difficile de produire des études capables de déterminer si un refus de financement repose effectivement sur une discrimination sexuelle. Il y a discrimination sexuelle lorsqu'une action vis-à-vis d'une personne n'est motivée que par le fait que cette personne est un homme ou une femme. Dans ce cas, les femmes ont moins de chances d'obtenir un financement extérieur parce qu'elles sont des femmes. Néanmoins, comme nous l'avons vu précédemment, étant donné qu'en général, les femmes n'ont pas assez de capital humain et financier, et que leurs opportunités sont liées à leur expérience propre, il est difficile de faire la part des choses et de savoir si la discrimination à leur encontre s'explique par le fait qu'elles sont des femmes, ou qu'elles n'ont pas de moyens financiers et humains suffisants. Dans ce dernier cas, l'établissement financier n'est pas coupable de discrimination sexuelle. Il a juste essayé d'optimiser son portefeuille de prêts en ne retenant que les débiteurs qui ont le plus de chances d'assurer la pérennité et la prospérité d'une entreprise. Les résultats des diverses études sont donc mitigés, mais quelques-uns affichent néanmoins une certaine récurrence.

Deuxièmement, quatre aspects ont été identifiés comme potentiellement ou véritablement problématiques pour les femmes lorsqu'il s'agit de trouver un financement. Tout d'abord, les femmes peuvent être désavantagées lorsqu'elles veulent lever les fonds de départ pour créer une entreprise. Ensuite, les garanties nécessaires pour obtenir un financement extérieur peuvent se révéler inabornables pour la plupart d'entre elles. Troisièmement, les femmes peuvent avoir plus de difficultés à trouver des fonds pour une entreprise existante, car elles ont moins de chances que les hommes d'être introduites dans les réseaux financiers informels. Quatrièmement, la relation entre les femmes chefs d'entreprise et les différents établissements financiers peut souffrir de préjugés sexistes et de la discrimination (Carter *et al.*, 2001 ; Storey, 1994).

Troisièmement, les résultats indiquent que les femmes continuent de percevoir une attitude négative de la part des institutions financières telles que les banques et autres établissements de prêt. Cette attitude négative se manifeste pour deux raisons, évoquées dans la littérature. Tout d'abord, les femmes ne sont pas considérées comme des chefs d'entreprise en raison des préjugés découlant de la répartition traditionnelle des rôles entre hommes et femmes. Ensuite, les femmes s'engagent dans des secteurs que les établissements financiers connaissent mal (services aux personnes, aide, etc.). Par ailleurs, dans leurs réseaux de relations personnelles et familiales, les femmes ont plus de mal à trouver des fonds pour lancer leur projet.

Quatrièmement, dans de nombreux pays, et particulièrement ceux en développement, les femmes rencontrent encore beaucoup de problèmes de financement en raison de leur situation sociale. Parfois, elles n'ont même pas le droit de solliciter un financement en tant qu'individu, et leur mari ou

leur frère doit le faire à leur place (Mayoux, 2001). Dans ces pays, il existe un obstacle évident et important au financement extérieur des projets des femmes. En outre, il ressort des études réalisées dans les économies développées que des obstacles existent aussi dans ces pays. Cependant, ils sont en train de s'atténuer, car les établissements financiers sont davantage conscients des problèmes d'inégalités entre hommes et femmes et commencent à considérer les femmes chefs d'entreprise comme des sources potentielles de revenu (Kay *et al.*, 2003).

Le micro-crédit constitue une solution spécifique aux problèmes de financement rencontrés par les femmes. Il s'agit d'un mécanisme financier devenu très populaire, particulièrement dans les économies en développement (même si de tels programmes existent dans des pays membres de l'Union européenne et aux États-Unis)<sup>5</sup>. Le micro-crédit est né de l'idée qu'il est possible d'alléger une grande partie de la pauvreté en apportant des services financiers aux ménages à bas revenu. Les établissements de micro-crédit s'engagent donc à servir des clients qui ont été exclus du secteur bancaire formel. La plupart des emprunteurs y recourent pour financer des activités indépendantes, et beaucoup commencent par souscrire des emprunts minimes (70 dollars), remboursés sur plusieurs mois, voire sur une année. Rares sont les établissements qui demandent une garantie, ce qui permet aux entrepreneurs potentiels disposant de peu d'actifs d'échapper à des emplois de travailleur agricole ou d'ouvrier mal rémunérés. Ces établissements sont parvenus à atteindre les individus pauvres, et particulièrement les femmes, difficiles à toucher par d'autres moyens. Le micro-crédit semble donc constituer une solution « gagnant-gagnant », pour les établissements financiers et les clients pauvres (Morduch, 1999).

Cependant, des recherches récentes montrent que les espoirs considérables placés dans le micro-crédit ne seront peut-être pas concrétisés. Rares sont les données empiriques confirmant qu'il s'agit, face à la pauvreté, d'une solution destinée à financer la micro-entreprise (Milgram, 2001 ; Morduch, 1999). En effet, le micro-crédit aide l'emprunteur à financer la création d'un emploi qui ne constitue la plupart du temps qu'un complément de revenu, et n'induit pas un bouleversement dans les schémas d'emploi. Il crée rarement des emplois pour d'autres, et son succès est particulièrement limité dans les régions faiblement peuplées où les revenus présentent une forte saisonnalité. En outre, ses détracteurs affirment que le micro-crédit passe systématiquement à côté des plus pauvres, n'améliore pas la situation des femmes et ne s'attaque pas aux causes sociales (par opposition aux symptômes) de la pauvreté. C'est un aspect important sur le front des inégalités entre hommes et femmes, car la pauvreté revêt plusieurs dimensions. Être pauvre, cela ne signifie pas uniquement avoir un revenu insuffisant ou vivre en dessous du seuil de pauvreté. C'est aussi ne pas être capable de conserver un niveau spécifique de bien-être en raison de la hiérarchie des classes et des sexes et sous l'effet des forces externes du marché (Milgram, 2001). En conclusion, le micro-crédit aide les femmes chefs d'entreprise en leur apportant un financement, sans pour autant résoudre les problèmes du côté de la demande (par exemple les problèmes de situation sociale et les conditions sur le marché) liés à l'entrepreneuriat des femmes. Des changements à long terme sont donc peu probables si le micro-crédit n'est pas associé à d'autres mesures portant sur la situation sociale.

### ***Obstacles propres à la gestion d'une petite entreprise***

Jusqu'ici, dans notre analyse, nous avons souligné que les femmes et les hommes ne disposent pas d'un même accès aux opportunités d'entreprendre. Ces différences sont imputables à la répartition traditionnelle des rôles primaires entre hommes et femmes et au profond impact de la structure genrée du travail. Nous avons étudié les facteurs expliquant cette différence, notamment la ségrégation à l'école et dans l'entreprise. Cependant, qu'arrive-t-il à ces femmes lorsqu'elles surmontent ces obstacles à l'accès à l'éducation, à l'expérience et à la richesse et qu'elles parviennent à diriger une entreprise ?

<sup>5</sup> Les établissements pionniers en la matière sont la Grameen Bank, au Bangladesh, le Banco Solidario (BancoSol), en Bolivie, et la Bank Rakyat, en Indonésie.

Les recherches indiquent une fois de plus que ces différences se retrouvent au niveau du comportement et des conséquences financières (revenus personnels et recettes des entreprises). De manière générale, les femmes propriétaires ou dirigeants d'entreprise agissent différemment et dégagent des revenus inférieurs à ceux des hommes.

Les études consacrées aux femmes chefs d'entreprise montrent que ces dernières doivent quotidiennement faire face à des préjugés concernant leur sexe. Dans le cadre des relations d'affaires, les clients, fournisseurs, banques, etc., leur rappellent constamment qu'elles sont différentes, même si c'est parfois de manière positive, pour les féliciter d'avoir réussi alors que ce sont des femmes. De leur côté, les salariés ont tendance à faire une confusion entre leur perception du dirigeant et leur conception du rôle traditionnel de la femme, ce qui les conduit à attendre de la femme dirigeant qu'elle se comporte aussi en mère. En outre, la charge de travail qui incombe au dirigeant d'une petite entreprise est difficile à concilier avec les obligations vis-à-vis des enfants et de la famille. Néanmoins, même si elles dégagent des revenus moindres, les femmes chefs d'entreprise ont le sentiment de maîtriser davantage leur destinée et sont plus satisfaites que si elles étaient salariées (Loscocco *et al.*, 1993).

*Le cas particulier des entreprises familiales.* De nombreuses études montrent que les femmes sont fortement engagées dans les entreprises familiales, où elles occupent souvent un rôle invisible. Lorsque des époux possèdent ensemble une entreprise, vie privée et vie professionnelle sont imbriquées. Dans de telles situations, il n'est pas rare que les femmes occupent une place secondaire, et effectuent des tâches correspondant au rôle traditionnellement dévolu à leur sexe. Ce schéma s'observe moins dans les secteurs à forte intensité de savoir, par exemple dans les cabinets juridiques, que dans des activités davantage orientées sur les services, comme la distribution (Holmquist *et al.*, 2002).

### ***Obstacles propres au développement d'une entreprise***

Les femmes chefs d'entreprise se heurtent à un obstacle spécifique : leur incapacité apparente à générer de la croissance, et en particulier celle du chiffre d'affaires (Du Rietz et Henrekson, 2000). Comme nous l'avons vu plus haut, le manque de motivation peut y contribuer. Les femmes assumant au quotidien une plus grande responsabilité familiale, elles ont globalement moins de temps à investir dans le développement de leur entreprise.

Nous avons déjà évoqué un autre aspect problématique, celui du financement, et, comme nous l'avons indiqué, le déroulement d'un projet dépend souvent des conditions initiales. En d'autres termes, les femmes rencontrant souvent des difficultés pour réunir un financement extérieur, elles s'engagent dans des projets moins ambitieux, qu'elles peuvent dans une large mesure financer avec leurs propres deniers. Cette situation de départ a également des conséquences sur la croissance future de l'entreprise. En général, les entreprises qui démarrent avec davantage de ressources ont plus de chances de prospérer que celles qui ont moins de moyens. Nous entendons ici par ressources la position sociétale, ainsi que les ressources humaines et financières. Cette dotation de départ revêt donc une importance cruciale pour la survie de l'entreprise, et particulièrement pour sa croissance (Brüderl et Schussler, 1990 ; Cooper, Woo et Dunkelberg, 1989 ; Cooper et Dunkelberg, 1987 ; Fichman et Levinthal, 1991).

Il est possible d'avancer deux explications. Tout d'abord, la dotation initiale confère à l'entreprise de meilleures chances de s'établir et de survivre aux turbulences des premières années. L'entreprise peut alors mettre en place les habitudes et les compétences nécessaires à sa croissance. Le capital humain et la situation sociale occupent alors une place centrale. La deuxième explication tient aux effets de la pénétration rapide du marché permise par les moyens financiers. Dans ce scénario, une entreprise nouvelle disposant d'une dotation importante (davantage de moyens financiers) prend de l'avance sur une autre entreprise nouvelle qui avait moins de moyens. Elle peut donc pénétrer le marché plus rapidement et séduire davantage de clients et de bailleurs de fonds lorsqu'elle a besoin de capitaux pour alimenter sa croissance. Cette dotation initiale se traduit par des taux de survie plus

élevés et une croissance plus rapide et substantielle. Ces deux explications sont complémentaires, mais soulignent l'importance de la situation de départ des fondateurs (capital humain et sexe de l'entrepreneur), ainsi que de la nature de l'opportunité et des ressources qu'il est possible d'obtenir au départ. Comme nous l'avons vu, les femmes sont désavantagées d'emblée, ce qui atténue leurs chances de rattraper les entreprises dirigées par des hommes.

Malgré les nombreux obstacles à la croissance qu'elles rencontrent, certaines femmes sont capables de faire prospérer leur entreprise. Nous en avons observé des exemples dans plusieurs économies en développement (Éthiopie, Tanzanie et Zambie) étudiées par l'OIT, ainsi que dans des économies plus développées, comme les États-Unis. Dans ce pays, la capacité des femmes chefs d'entreprise à générer de la croissance et à attirer du capital-risque est aujourd'hui telle qu'elle est devenue un sujet de recherche systématique (Gatewood, Carter, Brush, Greene et Hart, 2003). En outre, cette évolution a induit de nombreuses initiatives : création de réseaux de femmes *business angels*, de forums de capital-risque consacrés aux femmes (*Springboard Enterprises*), élaboration de programmes de formation destinés aux femmes et aux capital-risqueurs minoritaires (*Kauffman Fellows Program*), formation des dirigeantes et certification de leurs entreprises, afin que ces entités deviennent des fournisseurs des grands noms du classement *Fortune 500* (*Women's Business Enterprise National Council*, connu sous l'appellation de WBENC) ainsi que création de l'organisation des femmes présidentes de société (*Women President's Organization – WPO*), qui rassemble des femmes PDG d'entreprises en forte croissance. Ainsi, contrairement à ce que l'on pense souvent, les femmes ne sont pas uniquement à la tête de micro-entreprises.

## Résumé

En résumé, dans cette section sur la formation d'une culture de l'entrepreneuriat fondée sur l'égalité des chances, nous avons utilisé un modèle inspiré de l'économie autrichienne pour analyser les différences entre l'entrepreneuriat des hommes et celui des femmes. Nous nous sommes concentrés sur le cadre général conditionnant l'entrepreneuriat féminin dans la perspective de l'offre et de la demande. Nous avons identifié un certain nombre de problèmes délimitant la position des femmes dans le monde du travail en particulier. Nous avons ensuite examiné le processus entrepreneurial afin de déterminer comment ces conditions cadres créent spécifiquement des obstacles pour les femmes. Dans cette section, nous traitons les femmes chefs d'entreprise ou candidates à la création d'entreprise comme une catégorie distincte de celle des hommes chefs d'entreprise. Cependant, il importe de noter que si les différences rapportées existent, les femmes forment une catégorie extrêmement hétérogène. Elles diffèrent les unes des autres par les études, l'expérience professionnelle, la classe sociale, l'appartenance ethnique, la religion et le pays de résidence. Pour être efficaces, les efforts d'élaboration des politiques publiques doivent donc tenir compte de ce que signifie être une femme, et un individu avec son expérience propre. C'est d'ailleurs l'objet de la section suivante.



## ÉLABORER DES RECOMMANDATIONS POUR LES POLITIQUES PUBLIQUES

### Principaux constats

Cette étude porte sur un sujet intéressant, mais négligé : le rôle de l'entrepreneuriat des femmes dans l'économie. Nous nous sommes fixé quatre objectifs. Tout d'abord, en nous fondant sur les résultats des recherches publiées, nous tentons d'évaluer l'impact économique de l'entrepreneuriat féminin. Deuxièmement, sur la base de la comparaison entre les données existantes et celles dont nous avons besoin pour mieux comprendre cette question, nous suggérons un certain nombre de moyens d'améliorer les données et les statistiques sur le sujet. Troisièmement, nous élaborons un modèle inspiré de l'économie autrichienne pour comprendre en quoi l'entrepreneuriat des femmes diffère de celui des hommes. Quatrièmement, à partir des principaux constats de cette étude, nous développons un nombre restreint de recommandations relatives aux politiques publiques. Ces constats sont les suivants :

- Indépendamment de la manière dont ont été réalisées les diverses études, nous constatons que les femmes chefs d'entreprise ont un impact important sur l'économie, par leur capacité à créer des emplois tant pour elles-mêmes que pour les autres. Elles influent considérablement sur l'économie par le nombre de petites entreprises qu'elles sont capables de créer, mais aussi parce beaucoup d'entre elles parviennent à faire prospérer les entreprises.
- Dans tous les pays, les femmes restent minoritaires parmi les créateurs d'entreprise, les travailleurs indépendants ou les propriétaires/dirigeants de petites entreprises. À l'évidence, si cette ressource économique est exploitée, ce n'est que de manière partielle et encore infructueuse.
- Nous ne connaissons toujours pas l'incidence économique effective de l'entrepreneuriat féminin dans la plupart des pays de l'OCDE.
- Afin de cerner les différences entre l'entrepreneuriat masculin et féminin, il est nécessaire d'étudier le second à la fois sur le plan individuel (la décision de créer son propre emploi) et au niveau de l'entreprise (les résultats des entreprises détenues et dirigées par des femmes)
- L'entrepreneuriat féminin dépend à la fois de la place des femmes dans la société et du rôle de l'esprit d'entreprise dans cette société. C'est pourquoi nous traitons non seulement des déterminants du système de genre, mais également de ceux de l'entrepreneuriat dans la société.
- Les aspects quantitatifs et qualitatifs de l'entrepreneuriat féminin sont tributaires aussi bien des facteurs de la demande (cadre politique et institutionnel, politique familiale et ressources offertes par le marché) que des facteurs de l'offre (présence d'individus ayant le profil de créateur d'entreprise).
- Nous constatons des obstacles spécifiques à l'entrepreneuriat féminin : type d'études, absence de modèles à émuler, organisation genrée de l'entrepreneuriat, statut social pénalisant, problèmes d'emploi du temps et d'accès au financement.

## Principales recommandations

Sur la base de ces constats, les mesures de soutien à l'entrepreneuriat féminin peuvent suivre plusieurs directions.

- Augmenter la capacité d'intégration des femmes à la population active en garantissant la disponibilité de modes de garde d'enfants abordables et l'égalité dans l'entreprise. Plus généralement, l'amélioration de la position des femmes dans la société et la promotion de l'entrepreneuriat en général influenceront positivement sur l'entrepreneuriat féminin.
- Ecouter la voix des femmes entrepreneurs. La création d'agences gouvernementales pour l'entrepreneuriat féminin est l'une des façons de faciliter cette écoute. De telles agences pourraient être chargées, au titre de leur programme d'action, de proposer des centres d'affaires pour femmes, d'organiser des séminaires et des réunions d'information et/ou de fournir sur Internet des informations à celles qui sont déjà chef d'entreprise et qui ont des idées intéressantes sur les réformes nécessaires pour améliorer l'entrepreneuriat féminin.
- Incorporer la dimension entrepreneuriale féminine à la formulation de l'ensemble des politiques relatives aux PME. Il faut pour cela s'assurer que leur impact sur l'entrepreneuriat féminin est pris en compte au stade de la conception.
- Promouvoir le développement des réseaux de femmes entrepreneurs. De tels réseaux sont des sources essentielles de connaissance sur l'entrepreneuriat féminin et des outils utiles pour son développement et sa promotion. La coopération et les partenariats entre les réseaux nationaux et internationaux peuvent faciliter l'activité entrepreneuriale des femmes dans une économie mondialisée.
- Evaluer périodiquement l'impact de toute politique visant les PME sur la réussite des entreprises possédées par des femmes et sur l'ampleur des effets bénéfiques qu'elles en retirent. L'objectif doit être de trouver les moyens d'améliorer l'efficacité des politiques à retenir. Les bonnes pratiques ainsi inventoriées devraient faire l'objet d'une diffusion et d'échanges internationaux.
- Améliorer les soubassements factuels et analytiques de notre compréhension du rôle des femmes entrepreneurs dans l'économie. Il faut pour cela renforcer la base statistique destinée à mener des analyses comparatives internationales hommes-femmes et des études diachroniques de l'impact des évolutions et des politiques importantes, en particulier dans le temps.

## Le rôle des décideurs dans le soutien à l'entrepreneuriat féminin

Selon la perspective inspirée de l'économie autrichienne, qui forme le cadre de ce rapport, deux processus présentent un intérêt particulier pour les décideurs soucieux de favoriser l'entrepreneuriat, particulièrement celui des femmes, ainsi que la croissance économique (Metcalf, 1994) :

- Le processus déterminant la variation du nombre des différentes opportunités pouvant être exploitées, appelé variation. Autrement dit, la variation désigne le processus par lequel un nombre donné de personnes vivant dans des conditions différentes ont la possibilité de découvrir et d'exploiter une opportunité entrepreneuriale. Plus la variation est importante sur le marché, plus il est probable que des innovations et de nouvelles opportunités seront introduites et exploitées.

- Le processus qui modifie le poids économique relatif des diverses opportunités entrepreneuriales concurrentes, appelé sélection. Il convient de veiller à ce que les processus de sélection, avec leur logique interne, n'aboutissent pas à une concentration des ressources et de l'information, qui réduit les possibilités de variations et d'évolutions futures. En l'absence d'un mécanisme de concurrence efficace, la sélection se traduira par une concentration des ressources et de l'information. Il importe donc de vérifier souvent le degré de concurrence sur et entre les marchés (existants et nouveaux) si l'on veut atténuer ces tendances monopolistiques.

L'interaction entre variation et sélection peut essentiellement être comprise comme une question de dynamisme, relative à la façon dont la concurrence induit le développement économique et la croissance. La variation des opportunités entrepreneuriales et des individus les exploitant aboutit à un phénomène de sélection, par lequel les opportunités nouvelles entrent en concurrence avec les anciennes. À leur tour, différents processus de retour d'information, positif ou négatif, définissent les variations qui sont sélectionnées, c'est-à-dire celles qui survivent et prospèrent. Les décideurs ont donc deux objectifs :

- Contribuer à la variation (c'est-à-dire faire en sorte qu'autant d'opportunités que possible soient testées sur le marché).
- Veiller à ce qu'au fil du temps, les mécanismes de sélection ne diminuent pas la variation des opportunités entrepreneuriales.

En d'autres termes, les décideurs doivent chercher à favoriser la mise à l'essai d'autant d'opportunités entrepreneuriales que possible sur le marché, tout en veillant à ce que les processus de sélection n'évoluent pas de telle manière que la créativité et la concurrence, conduisant à la variation, se trouvent entravées. Ainsi, à l'issue de la sélection, il arrive qu'une seule catégorie d'entreprises et d'opportunités entrepreneuriales soit retenue, si bien que les entrepreneurs n'apprennent à exploiter qu'un seul type d'opportunités. Cette situation peut s'expliquer par le fait que certains pans seulement de la population prennent part aux activités entrepreneuriales (par exemple seulement les hommes riches ou les personnes ayant fait des études), si bien que certaines catégories seulement d'entreprises peuvent prospérer (par exemple les entreprises opérant dans les TIC à la fin des années quatre-vingt-dix), ou que tel ou tel secteur pourra plus facilement attirer des moyens (par exemple les entreprises des biotechnologies et des sciences de la vie qui drainent le capital-risque), phénomène qui à son tour attirera les entrepreneurs (présentant le profil type d'un entrepreneur prospère). La sphère politique ne doit plus alors tenter de remédier à une imperfection du marché ou d'optimiser la production par rapport à un objectif précis. Elle doit au contraire s'efforcer d'encourager l'exploitation des nouvelles opportunités. Les décideurs doivent donc s'intéresser tout particulièrement au fonctionnement du marché en termes de sélection et de variation des opportunités entrepreneuriales.

Dans ce cas, précisément, il s'agit de savoir comment la société et le marché pénalisent les opportunités identifiées et exploitées par les femmes. Il faut pour cela mieux cerner l'impact économique de cette catégorie et déterminer à quel niveau, dans le processus entrepreneurial, cette catégorie fait l'objet d'une sélection négative par rapport aux entrepreneurs masculins. Il faut donc développer ses connaissances à cet égard et faire évoluer la situation en influant sur les forces de sélection dominantes et en accentuant la variation afin de renforcer la participation des femmes au processus entrepreneurial.

### **Renforcer la capacité des femmes à participer à la population active**

L'entrepreneuriat féminin englobe deux dimensions : la place des femmes dans la société et l'entrepreneuriat à proprement parler. Nous avons présenté des données abondantes prouvant que le fait d'être une femme reste un obstacle majeur à l'entrepreneuriat dans toutes les économies étudiées. En effet, les femmes occupent une position relativement plus défavorable que les hommes dans la société. Certes, des variations importantes existent d'un pays à l'autre, et la relation entre égalité des chances

et entrepreneuriat n'est pas toujours simple. Nous avons vu que, dans de nombreux pays, particulièrement ceux en développement, les femmes sont contraintes d'entreprendre parce qu'elles n'ont pas d'autre choix. Dans ces cas-là, le préjudice social qu'elles subissent, associé à la faiblesse de l'économie, se traduit par un taux élevé d'entrepreneuriat. On peut comparer ces données à celles concernant les économies développées, qui affichent un taux d'entrepreneuriat inférieur parce que les femmes ont d'autres possibilités mieux adaptées à leurs besoins, et parce qu'elles ne s'estiment pas forcément capables d'entreprendre.

On peut donc conseiller aux économies en développement de concentrer leurs efforts sur l'amélioration des droits des femmes dans la société, afin que celles-ci puissent accéder à l'éducation, avoir des revenus personnels et maîtriser leur destinée. Il est également possible de chercher à améliorer les possibilités pour les femmes entrepreneurs et les candidates à la création d'entreprise, mais on ne peut pas espérer de retombées positives substantielles tant que l'égalité des chances ne sera pas assurée dans tous les secteurs de l'économie. Ce n'est qu'à cette condition que la variation peut être optimisée. En d'autres termes, il faut passer des incitations négatives aux incitations positives à la création d'entreprise. Dans les économies en transition et dans les pays développés, il s'agit davantage d'élaborer de nouvelles possibilités dans lesquelles les femmes puissent investir. Ici, les efforts doivent se concentrer sur l'amélioration des possibilités ouvertes aux femmes entrepreneurs et candidates à la création d'entreprises. Il faut donc accentuer les mesures visant à intensifier les incitations positives à l'entrepreneuriat féminin.

Là encore, les défis à relever diffèrent selon les pays. Dans les pays en développement, le principal défi consiste à éliminer la pauvreté et les problèmes connexes, tels que l'insuffisance de l'éducation de base et les mauvaises conditions de santé de la population. Il s'agit là d'un obstacle propre à de nombreux pays d'Asie, d'Afrique et d'Amérique latine. Ce sont souvent les femmes qui assument la plus grande responsabilité, et il a été démontré que lorsqu'elles sont axées sur les femmes, les mesures de soutien à un changement de situation (par exemple le micro-crédit ou l'éducation) produisent des répercussions sur le développement économique nettement supérieures que lorsque elles sont orientées sur les hommes. En effet, ces mesures donnent aux femmes les moyens de créer leur propre emploi.

Dans ces pays, le rôle du secteur informel est étroitement lié au développement économique et à la capacité de créer son propre emploi (Gallaway et Bernasek, 2002 ; Heemskerk, 2003). Les femmes y sont surreprésentées, ce qui pose un problème, car le secteur informel est généralement perçu comme inférieur à l'économie formelle pour l'emploi et la création de son propre emploi. Les femmes courent donc le risque d'être marginalisées. On peut considérer que le secteur informel rassemble de petites entreprises opérant dans des activités concurrentielles, comme le petit commerce ou les menus services, à forte intensité de main-d'œuvre, dans lesquelles l'entrée se fait librement et les prix des facteurs et des produits sont déterminés par le marché (Todaro, 2000). Sur un plan plus pragmatique, on peut affirmer que le secteur informel procure des opportunités d'avoir un revenu aux pauvres et aux personnes marginalisées n'ayant pas accès à l'économie formelle. Étant donné les obstacles à l'entrée dans le secteur formel qui se dressent pour les femmes, promouvoir et favoriser leur participation à l'économie informelle représente pour elles et leur famille une stratégie de survie importante. Cependant, le secteur informel constitue souvent un pis-aller par rapport à l'emploi et la création de son emploi dans le secteur formel en termes de revenu, de sécurité et de protection contre l'exploitation, notamment sur le plan des normes de travail, des conditions de prêt et autres dispositions contractuelles (Gallaway *et al.*, 2002). Si l'on pousse les femmes vers l'économie informelle, c'est souvent parce que le secteur formel ne leur permet pas de concilier leurs obligations familiales avec un travail salarié. Il importe donc que les pays caractérisés par un vaste secteur informel s'efforcent d'ouvrir les portes du secteur formel aux femmes. Il faut pour cela répondre à leur besoin de faire garder leurs enfants pendant qu'elles travaillent et d'accéder à l'éducation formelle. Faire garder ses enfants allège le fardeau des tâches ménagères et s'instruire améliore le capital humain, avec, à la clé, une plus grande probabilité d'identifier et d'exploiter des opportunités entrepreneuriales intéressantes, grâce à un accès plus facile à l'information et aux moyens. Nous avons

vu que ces initiatives multiplieront le nombre de femmes capables de créer leur propre emploi dans le secteur formel, ce qui induira une augmentation du revenu disponible pour elles et leur famille.

Aujourd'hui, la plupart des économies doivent relever un autre défi, qui tient au rôle économique des minorités ethniques, et à la place des femmes à cet égard. Cette difficulté a été observée dans de nombreux pays, par exemple au Canada, dans les États membres de l'Union européenne, en Nouvelle-Zélande et aux États-Unis. Ce problème est également partagé par les économies en transition et les pays en développement. Ainsi, la Russie et le Brésil comptent des minorités ethniques importantes. Les femmes appartenant à ces minorités sont souvent marginalisées sur le plan économique, et créer leur propre emploi devient pour elle une solution viable. Il est cependant malaisé de formuler des suggestions précises dans ce domaine, car la situation des minorités varie considérablement au sein d'un même pays. Certaines minorités bénéficient en effet d'une situation économique et sociale favorable, tandis que d'autres sont loin d'être dans ce cas. Certaines, qui s'inscrivent dans une longue tradition de l'entrepreneuriat, sont surreprésentées parmi les chefs de petites entreprises, alors que d'autres seront largement sous-représentées dans cette catégorie. En outre, il peut exister des différences importantes d'une génération à l'autre au sein d'une même minorité. La jeune génération est souvent plus intégrée et moins intéressée par les traditions et la culture de ses parents. Tous ces facteurs brouillent les caractéristiques distinctives de ce type d'entrepreneuriat par rapport aux autres formes dominantes. Les minorités ethniques ne connaissent pas toutes la même situation politique, sociale, culturelle et économique. Or, toutes ces dimensions influent sur les opportunités entrepreneuriales que les femmes appartenant à ces minorités sont capables d'identifier et d'exploiter. Pour être efficaces, les mesures qui leur sont destinées doivent prendre en considération les besoins propres aux minorités ethniques qu'elles sont censées aider.

### **Ecouter la voix des femmes entrepreneurs**

La création d'agences publiques de l'entrepreneuriat féminin est l'une des façons de faciliter cette écoute. De telles agences pourraient être chargées de proposer des centres d'affaires pour femmes, d'organiser des séminaires et des réunions d'information et/ou de fournir sur Internet des informations à celles qui sont déjà actives en tant qu'entrepreneurs. Les femmes qui sont déjà entrepreneurs ont des idées importantes sur les changements nécessaires pour améliorer l'entrepreneuriat féminin. Il est indispensable de les écouter, à la fois en raison de leur savoir mais aussi parce que ces actions indiquent qu'elles représentent un groupe d'entrepreneurs et légitime et de valeur.

Selon leur situation économique, culturelle et politique, les pays peuvent résoudre ces problèmes différemment. Ainsi, les États-Unis ont créé une agence gouvernementale chargée de s'occuper des femmes chefs d'entreprise et de concevoir des dispositions à leur intention, comme les centres d'affaires pour femmes, des séminaires et réunions d'information et/ou des sites Internet consacrés aux femmes souhaitant créer/faire prospérer une entreprise. L'action passe également par l'incitation à la formation d'un groupe consultatif financé par le secteur public et comptant des représentants du secteur privé travaillant sur les questions liées à l'entrepreneuriat féminin, afin de donner aux femmes chefs d'entreprise et à leurs organisations une voix officielle dans l'élaboration des politiques et des programmes qui leur sont destinés. Le Canada a lui aussi retenu cette solution. D'autres pays, comme la plupart des États membres de l'Union européenne, refusent ces solutions et mettent l'accent sur diverses initiatives publiques et privées. Nombre de ces initiatives sont examinées en détail dans la section consacrée aux meilleures pratiques de ces initiatives sont examinées en détail dans la section consacrée aux meilleures pratiques

### **Intégrer l'entrepreneuriat féminin dans toutes les politiques relatives à l'entrepreneuriat**

*Créer un capital entrepreneurial pour les femmes.* Le concept de capital entrepreneurial va au-delà de celui du capital social, et englobe l'idée d'une société dans laquelle s'épanouit l'esprit d'entreprise. Le capital entrepreneurial couvre une vaste palette de valeurs sociales, politiques, juridiques, culturelles et commerciales, et il est façonné par un ensemble disparate d'instruments, dont

l'éducation, la formation et la fiscalité. Nous l'avons vu, la place défavorable de la femme dans la société, conjuguée au manque d'intérêt général pour l'entrepreneuriat, exerce un impact très négatif sur l'entrepreneuriat féminin. De ce fait, tout pays souhaitant véritablement encourager l'entrepreneuriat féminin doit aussi encourager l'entrepreneuriat en général. Si l'esprit d'entreprise est très répandu et les opportunités abondent, alors, tous les membres de la société en profiteront. Ce raisonnement conduit donc à augmenter le nombre total d'entrepreneurs (la proportion relative entre hommes et femmes peut rester la même à court terme). En bref, il est vital d'encourager l'entrepreneuriat en général si l'on veut favoriser celui des femmes.

Il importe donc de voir comment la création de nouvelles politiques à l'égard des PME influera sur l'entrepreneuriat féminin. Par exemple, avec l'importance accrue de l'entrepreneuriat à forte intensité de savoir, fondé sur les sciences naturelles et l'ingénierie, de plus en plus de mesures sont mises en place afin de soutenir l'entrepreneuriat dans ce domaine. Cependant, nous savons aussi que les femmes sont sous-représentées parmi ces groupes. Par conséquent, promouvoir l'entrepreneuriat fondé sur le savoir sans y intégrer une dimension féminine conduira à accentuer encore la discrimination à leur endroit. Les responsables doivent donc réfléchir à la question de savoir comment attirer aussi des femmes entrepreneurs afin de mettre à profit les possibilités offertes par le savoir en sciences naturelles et en ingénierie.

*Le rôle de l'éducation et de la formation pour les femmes.* Certains pays s'efforcent de promouvoir l'esprit d'entreprise dans tout le système éducatif ou via des programmes destinés à développer les capacités entrepreneuriales. La création de chaires universitaires et l'exploitation d'entreprises virtuelles figurent parmi les récentes initiatives destinées à insuffler le goût d'entreprendre aux diplômés. L'impact de ces mesures est difficile à estimer, mais d'après notre examen des recherches réalisées, le manque de capital humain spécifique et général constitue l'un des principaux obstacles à un engagement plus substantiel des femmes sur la voie de l'entrepreneuriat.

Par le terme « manque de capital humain général », nous entendons l'accès insuffisant à l'éducation de base dans les économies en développement, mais aussi les discriminations sexuelles dans les domaines scientifiques et technologiques dans les pays développés. Dans les deux cas, ce manque prive les femmes des compétences et de l'expérience qui leur confèreraient davantage de chances d'identifier les opportunités entrepreneuriales les mieux à même de perdurer et de prospérer. Dans les économies en développement, nous savons désormais que les secteurs des sciences naturelles ou de l'ingénierie revêtent une importance de plus en plus grande pour la croissance économique. Malheureusement, les femmes en sont largement exclues.

Avoir l'esprit d'entreprise, c'est savoir identifier et exploiter une opportunité. Les individus ne s'engageront dans une entreprise que s'ils s'estiment capables d'exploiter l'opportunité. Nous avons vu que peu de femmes suivent cette voie parce que la plupart s'en croient incapables. Elles ne disposent pas du capital humain spécifique qui naît de l'expérience de la création et de la gestion d'une petite entreprise. Elles doivent donc étoffer leur expérience et leurs connaissances pour acquérir une certaine confiance en leurs capacités entrepreneuriales. Élaborer des programmes leur permettant de mieux maîtriser la gestion d'entreprise et de se forger une expérience indirecte (vicariante) constitue probablement l'un des moyens les plus efficaces d'amorcer le changement, du moins du côté de l'offre.

*Faciliter la création, la croissance et la dissolution des entreprises détenues par des femmes.* Nous avançons notamment que si les mesures sont efficaces, elles le sont aussi pour l'entrepreneuriat des femmes, à condition d'agir à la fois sur la demande et l'offre d'entrepreneuriat. Les conditions du cadre plus général résultent des structures politiques, juridiques et fiscales ainsi que des instruments du côté de la demande. Les pays bénéficiant depuis longtemps de la stabilité politique, d'un régime démocratique, de l'économie de marché et d'institutions juridiques solides ont également tendance à afficher les niveaux d'entrepreneuriat les plus élevés. En outre, une fiscalité légère, associée à un niveau général de revenu élevé, semble produire un effet positif sur l'entrepreneuriat féminin.

Nous présentons en annexe un tableau des meilleures pratiques mises en œuvre dans un grand nombre de pays de l'UE et de l'OCDE. Nous avons vu que si nous voulons que les femmes se lancent dans des activités entrepreneuriales, nous devons engager des initiatives spécifiques pour sensibiliser la société à l'intérêt de l'entrepreneuriat féminin. Il faut pour cela informer les femmes des bénéfices potentiels de la création d'entreprise, mais aussi informer le marché de l'intérêt et de l'importance de l'entrepreneuriat féminin. Si le marché ne reconnaît pas la valeur des femmes entrepreneurs, ces dernières auront du mal à obtenir les moyens nécessaires et à exercer un impact sur le marché. Globalement, il ne suffit pas que les décideurs procèdent à des améliorations du côté de l'offre, ils doivent aussi investir massivement du côté de la demande. Il convient également de noter que la majeure partie des mesures destinées à favoriser l'entrepreneuriat sont présentées comme « neutres », c'est-à-dire tout aussi accessibles et favorables aux hommes qu'aux femmes. Or, dans la réalité, ces dispositions confortent les relations existantes entre hommes et femmes, caractérisées par l'inégalité dans l'accès aux décisions, aux ressources et aux opportunités. Par conséquent, ces mesures sont effectivement « sourdes » aux problèmes d'inégalités entre hommes et femmes et les renforcent même, bien que dans une large mesure involontairement.

Plus particulièrement pour les femmes entrepreneurs, le plus important est peut-être de faire évoluer les mentalités vis-à-vis des femmes et de l'entrepreneuriat. En effet, pour beaucoup, les femmes entrepreneurs se cantonnent à des activités de distribution et de fabrication simples, qui ne présentent qu'un potentiel de croissance très faible ou se concentrent sur les secteurs de l'éducation et de la santé. Bon nombre des branches d'activité dans lesquelles il y a beaucoup de femmes entrepreneurs sont aussi perçues par les investisseurs comme ayant potentiellement une moindre valeur. Mais ce n'est qu'une facette de la réalité. Il existe également des femmes qui ont créé des entreprises très prospères, et nous avons vu que même si la plupart d'entre elles n'enregistrent pas une croissance substantielle (comme la plupart des entrepreneurs masculins), collectivement, elles sont à l'origine d'une forte progression de l'emploi et des chiffres d'affaires. L'on constate également que les branches d'activité dans lesquelles les femmes entrent traditionnellement, comme la santé et l'éducation, comptent maintenant un grand nombre d'entreprises à forte croissance (Davidsson & Delmar, 2003). Il faut donc faire aussi évoluer les mécanismes de sélection afin que les opportunités entrepreneuriales générées par les femmes aient davantage de chances d'entrer sur différents marchés et de porter leurs fruits. Les divers acteurs du marché doivent se familiariser avec l'expérience propre que les femmes peuvent apporter au processus entrepreneurial, et l'admettre. Les responsables de l'action gouvernementale peuvent apporter une importante contribution à cet égard en reconnaissant la valeur économique des secteurs où les femmes entrepreneurs sont nombreuses. Il faut toutefois souligner que ces évolutions seront sans doute aussi lentes que celles qui s'opèrent dans la société en général du point de vue de l'égalité des chances entre hommes et femmes. Il est très difficile d'éviter les exclusions *de facto*. Il importe de mieux connaître les femmes en général, et l'entrepreneuriat féminin en particulier, et de sensibiliser les acteurs à la question.

### **Encourager le développement de réseaux de femmes chefs d'entreprise**

Nous avons en effet observé que les réseaux constituent des sources importantes d'informations sur l'entrepreneuriat féminin, et un outil dont l'utilité est de plus en plus reconnue pour le développement et la promotion de cet entrepreneuriat. Les décideurs doivent inciter les associations à travailler en réseau et encourager la coopération et les partenariats entre les réseaux nationaux et internationaux, tout en facilitant les projets économiques des femmes. Dans la section qui suit, nous examinons avec esprit critique les raisons du succès des meilleures pratiques dans divers pays. L'une des principales raisons tient à ce que, toutes choses étant égales par ailleurs, ces réseaux permettent aux femmes de rencontrer des entrepreneurs (hommes ou femmes) et de tirer des enseignements de l'expérience de ces derniers. Par réseau, nous entendons possibilité d'échanger des informations utiles afin de devenir un chef d'entreprise plus compétent, c'est-à-dire mieux à même d'identifier et d'exploiter des opportunités intéressantes.

Le tableau A.2 en annexe présente quelques exemples des meilleures pratiques mises en œuvre dans 15 pays de l'OCDE et de l'Union européenne. Il vise à analyser pourquoi certaines

initiatives de promotion de l'entrepreneuriat féminin sont perçues comme très performantes. Il indique la date de lancement des différentes initiatives, leur mode de fonctionnement ainsi que le détail de leurs dispositions. Il contient également des informations sur l'identité de la catégorie cible et décrit les différents facteurs de réussite.

La plupart des programmes se concentrent sur les femmes entrepreneurs et les candidates à la création d'entreprise, mais empruntent des voies diverses pour atteindre leurs bénéficiaires. Certaines de ces initiatives passent par le web, d'autres n'ont qu'un bureau (avec souvent un champ d'action régional), tandis que d'autres encore opèrent depuis un grand nombre de bureaux et couvrent tout le pays. La majorité d'entre elles sont destinées à renforcer l'information et les connaissances des femmes, via divers cours et programmes de conseil. L'émancipation des femmes constitue également un sujet récurrent. Ici, le tutorat et les différentes activités en réseau sont la priorité. Quelques-uns élaborent des solutions aux problèmes financiers, par exemple le micro-crédit. Seule une organisation (*l'Office of Women's Business Ownership*, aux États-Unis) admet explicitement recourir au lobbying, alors que beaucoup d'autres affirment travailler à des programmes de sensibilisation.

A ce sujet, on peut formuler plusieurs observations importantes. La première porte sur l'ancienneté des diverses initiatives. À l'exclusion de celles présentes en France, en Espagne et aux États-Unis, toutes ces initiatives ont été lancées dans les années quatre-vingt-dix. Dans la plupart des pays, les programmes spécifiquement destinés aux femmes entrepreneurs sont donc relativement récents. L'entrepreneuriat féminin n'a été reconnu comme domaine d'action publique qu'au cours de la décennie passée. Or, l'ancienneté semble constituer un gage de réussite : plus l'initiative existe depuis longtemps, plus elle paraît performante. On observe bien sûr un biais vers le bas associé au taux de survie : ce sont les initiatives les moins performantes qui sont arrêtées le plus rapidement. Si elle affiche une certaine longévité, une initiative peut avoir des répercussions sur la durée, et il est également plus facile d'en évaluer les retombées.

Un autre facteur détermine le succès d'une initiative : les moyens disponibles. Plus ces derniers sont abondants, plus le programme a de chances d'atteindre l'objectif souhaité. Nous entendons par moyens les ressources à la fois humaines et financières. Les ressources humaines, à savoir la présence d'individus très motivés (ce qui ne signifie pas toujours très qualifiés) posent rarement problème, contrairement aux ressources financières, plus rares. De nombreuses initiatives ne disposent souvent que de maigres budgets, et sont donc peu à même de faire la différence.

L'aptitude à reconnaître que les femmes représentent une catégorie très hétérogène, et la capacité à cibler une ou plusieurs sous-catégories avec des programmes adaptés, constitue une stratégie très performante. Il est vital d'être en mesure de proposer à une catégorie un programme spécialement conçu à son intention, dans lequel les femmes ont le sentiment d'apprendre véritablement et que leurs besoins sont pris au sérieux. Ces initiatives doivent par ailleurs savoir se renouveler afin d'attirer les anciennes bénéficiaires, mais aussi de nouvelles. La qualité, perçue et effective, d'une initiative, revêt donc une importance primordiale.

Il existe un autre facteur de réussite pour ces initiatives : la capacité à convaincre de la légitimité de ces efforts tous ceux qui n'en sont pas encore persuadés. Les programmes fructueux sont ceux qui ont su instaurer un sentiment de respect et de légitimité en dehors des destinataires et décideurs habituels. Ils ont su vanter les mérites de leur projet pour l'ensemble de la société ou de la région, ce qui renforce leur impact. Parallèlement, ils accentuent également leur visibilité, ce qui facilite alors l'obtention de nouveaux financements.

Pour résumer, nous pouvons conclure que la plupart des programmes sont axés sur l'offre d'entrepreneuriat, c'est-à-dire qu'ils cherchent à émanciper et à instruire les femmes entrepreneurs et les candidates à la création d'entreprise. La diffusion de l'information et le lobbying en constituent souvent deux composantes, mais semblent toutefois occuper une place secondaire. Le manque de moyens et de connaissances en est peut-être la cause. Le succès naît de la capacité à reconnaître que les femmes forment une catégorie hétérogène et à leur offrir une information sur mesure. L'accès aux



ressources sur le long terme est vital, tout comme l'aptitude à se forger une légitimité auprès de la société dans son ensemble. Ce n'est que lorsque les initiatives sont perçues comme légitimes, qu'elles ont accès à des ressources à long terme et à l'information et qu'il est possible d'adapter cette information aux besoins spécifiques des femmes, qu'elles peuvent se révéler efficaces et constituer un outil précieux pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin.

### **Evaluer périodiquement l'impact des politiques relatives aux PME sur la réussite des entreprises dirigées par des femmes et le degré de participation de ces entreprises**

L'objectif doit être d'identifier les moyens d'améliorer l'efficacité des politiques relatives aux PME qu'il convient de retenir. Les bonnes pratiques identifiées de cette manière doivent être diffusées et partagées au plan international.

Cette recommandation est liée à la recommandation sur l'intégration de l'entrepreneuriat féminin dans toutes les politiques concernant les PME. La différence tient au fait qu'elle est centrée sur l'incidence des mesures existantes et sur l'évaluation à long terme de nouvelles politiques. Non seulement il faut développer une dimension entrepreneuriat féminin lors de l'élaboration de nouvelles politiques, mais il faut aussi évaluer les effets des mesures existantes. Un certain nombre de mesures ont sans doute un effet différent sur l'entrepreneuriat féminin et masculin. Ces effets doivent être examinés et, au besoin, modifiés.

Il est essentiel d'évaluer les programmes et politiques afin de savoir ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. Cependant, il est souvent difficile d'évaluer les effets des politiques si les objectifs ne sont pas clairs et réalisables. Il importe que les responsables gouvernementaux énoncent les objectifs lorsqu'ils cherchent à savoir quelles mesures sont efficaces et efficientes. Par ailleurs, il faut prévoir des ressources nécessaires pour pouvoir suivre sur une longue période les entreprises participant aux différentes initiatives ou concernées par ces initiatives (Sorey, 2003). Il faut, de toute évidence, diffuser et faire partager les bonnes pratiques au plan international. Il est donc nécessaire de créer des centres internationaux où les responsables gouvernement puissent se réunir régulièrement pour échanger des informations sur les bonnes pratiques en matière d'entrepreneuriat féminin.

### **Améliorer les éléments factuels et analytiques qui nous servent à comprendre le rôle des femmes entrepreneurs dans l'économie**

La première étape consiste à améliorer l'information sur la place des femmes sur le marché du travail, et dans l'entrepreneuriat en particulier. Malgré les évolutions récentes que nous avons rapportées, nous manquons toujours d'informations sur l'impact économique des femmes entrepreneurs. A l'heure actuelle, nous savons qu'indépendamment de la nature de l'économie observée, les femmes constituent une part substantielle de l'entrepreneuriat. Néanmoins, elles restent sous-représentées par rapport aux hommes, et l'on peut donc affirmer qu'elles forment une ressource inexploitée.

Si l'on veut mieux utiliser cette ressource, nous devons connaître la raison de cette sous-représentation. En analysant les recherches existantes sur ce sujet grâce à un modèle inspiré de l'économie autrichienne, nous avons identifié les différentes causes possibles, qu'il convient de traiter. Cependant, l'ampleur et l'échelle de ces problèmes varient en fonction de l'économie étudiée, et le seul moyen de traiter efficacement la question de l'entrepreneuriat féminin et de ses problèmes consiste à s'informer sur les caractéristiques du pays dans ce domaine.

Il faut pour cela établir des statistiques à des fins de comparaison internationale et concevoir des procédures permettant de collecter les informations requises. Nous affirmons que pour traiter efficacement les problèmes liés à l'entrepreneuriat féminin, il faut prendre en compte les différentes difficultés relatives à l'entrée, à la survie, à la croissance et à la cessation d'activité. Il faut donc non seulement évaluer l'impact économique de cette catégorie, mais aussi l'évolution spécifique des entreprises détenues par des femmes par rapport à des entités analogues.

## **Conclusion**

Dans cette étude, nous évaluons l'importance de l'entrepreneuriat féminin. À partir de la perspective inspirée de l'économie autrichienne, nous analysons les caractéristiques de l'entrepreneuriat féminin et formulons un certain nombre de recommandations du point de vue des politiques publiques. Étant donné notre méconnaissance actuelle de la relation entre le processus entrepreneurial et les femmes, nous préconisons d'approfondir l'étude de l'importance économique de l'entrepreneuriat féminin, et de ses forces, faiblesses et opportunités spécifiques. Puisque les faibles taux de l'entrepreneuriat féminin sont liés à la situation des femmes et à celle de l'entrepreneuriat dans la société, nous suggérons avant tout de faciliter la participation des femmes à la population active, et, de manière générale, d'améliorer la position sociale de ces dernières, tout en renforçant les possibilités d'entreprendre pour tous. Cependant, il faut également adopter des initiatives plus ciblées pour aider les femmes entrepreneurs et les candidates à la création d'entreprise.

## BIBLIOGRAPHIE

2003. The Prime Minister's Task Force on Women Entrepreneurs Report and Recommendations. Canada: [www.liberal.parl.gc.ca/entrepreneur](http://www.liberal.parl.gc.ca/entrepreneur).
- Acs, Z. J. 2002. *Innovations and the Growth of Cities*: Edward Elgar.
- Acs, Z. J., Audretsch, D. B., & Feldman, M. P. 1994. R & D spillovers and recipient firm size. *The Review of Economics and Statistics*, 76(2): 336-340.
- Adler, P. S., & Kwon, S.-W. 2002. Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1): 17-40.
- Aldrich, H. 1979. *Organizations and Environments*. Englewoods Cliffs, NJ: Prentice -Hall Inc.
- Aldrich, H. 1999. *Organizations Evolving*. London: Sage Publications.
- Aldrich, H., & Auster, E. R. 1986a. Even dwarfs started small: Liabilities of age and size and their strategic implications. *Research in Organizational Behavior*, 8, 165-198. *Research in Organizational Behavior*, 8: 165-198.
- Aldrich, H., & Zimmer, C. 1986b. Entrepreneurship through social networks. In D. L. Sexton, & R. W. Smilor (Eds.), *The Art and Science of Entrepreneurship*: 3-24. Cambridge, Massachusetts: Ballinger Publishing Company.
- Aldrich, H., Zimmer, C., & Jones, T. 1986c. Small business still speak with the same voice: a replication of 'the voice of small business and the politics of survival'. *Sociological Review*, 34(2): 335-356.
- Aldrich, H. E., Renzulli, L., & Laughton, N. 1997. *Passing on privilege: resources provided by self-employed parents to their self-employed children*. Paper presented at the American Sociological Association.
- Balgati, B. H. 2001. *Econometric Analysis of Panel Data* (Second ed.). Chichester, England: John Wiley & Sons Ltd.
- Baum, J. A. C., & Rowley, T. J. 2002. Companion to organizations: An introduction. In J. A. C. Baum (Ed.), *The Blackwell Companion to Organizations*: 1-34. Oxford, UK: Blackwell Publisher Ltd.
- Baumol, W. J. 1993. *Entrepreneurship, Management, and the Structure of Payoffs*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.
- Becker, G. S. 1964. *Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press.
- Birley, S. 1985. The role of networks in the entrepreneurial process. *Journal of Business Venturing*, 1: 107-117.
- Blossfeld, H.-P., & Rohwer, G. 1995. *Techniques of Event History Analysis: New Approaches to Causal Analysis*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

- Boyd, N. G., & Vozikis, G. S. 1994. The influence of self-efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 18(4): 63-77.
- Brewster, K. L., & Rindfuss, R. R. 2000. Fertility and women's employment in industrialized nations. *Annual Review of Sociology*, 26: 271-296.
- Brush, C., & Hisrich, R. D. 1999. Women-owned businesses: Why do they matter? In Z. J. Acs (Ed.), *Are Small Firms Important? Their Role and Impact*: 111-127. Boston, MA: Kluwer Academic Publisher.
- Brush, C. G. 1992. Research on women business owners: Past trends, a new perspective and future directions. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 16(4): 5-30.
- Brüderl, J., Preisendörfer, P., & Ziegler, R. 1992. Survival Chances of newly founded business organizations. *American Sociological Review*, 57(April): 227-242.
- Brüderl, J., & Schussler, R. 1990. Organizational Mortality: The liabilities of newness and adolescence. *Administrative Science Quarterly*, 35(3): 530-548.
- Burt, R. S. 2000. The network entrepreneur. In R. Swedberg (Ed.), *Entrepreneurship: The Social Science View*: 281-307. Oxford:England: Oxford University Press.
- Carroll, G. R., & Hannan, M. T. 2000. *The Demography of Corporations and Industries*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Carroll, G. R., & Mosakowski, E. 1987. The career dynamics of self-employment. *Administrative Science Quarterly*, 32: 570-589.
- Carter, N. 1997. Entrepreneurial processes and outcomes: The influence of gender. In P. D. Reynolds, & S. B. White (Eds.), *The entrepreneurial process: Economic growth, men, women, and minorities*. Westport, Connecticut: Quorum Books.
- Carter, S., Anderson, S., & Shaw, E. 2001. Women's Business Ownership: A Review of the Academic, Popular and Internet Literature. London, UK: Small Business Service.
- Carter, S., & Rosa, P. 1998. The financing of male- and female-owned businesses. *Entrepreneurship and Regional Development*, 10: 225-241.
- Casson, M. 1982. *The Entrepreneur*. Totowa, NJ: Barnes and Nobles Books.
- Cerulo, K. A. 1997. Identity construction: New issues, new directions. *Annual Review of Sociology*, 23: 385-409.
- Chen, C. C., Gene Greene, P., & Crick, A. 1998. Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers? *Journal of Business Venturing*, 13(4): 295-316.
- Childcare, N. o. 1996. A Review of Services to Young Children in the European Union, 1990-1995. Brussels: European Commission.
- Chun, B. J. 1999. Women Entrepreneurs in SMEs in the APEC Region. Singapore: APEC.
- Cooper, A. C., Woo, C., & Dunkelberg, W. 1989. Entrepreneurship and the initial size of the firms. *Journal of Business Venturing*, 4(5): 317-332.
- Cooper, C. A., & Dunkelberg, W. C. 1987. Entrepreneurial research: Old questions, new answers and methodological issues. *American Journal of Small Business*, 11(3): 11-23.

- Correll, S. J. 2001. Gender and the career choice process: the role of biased self-assessments. *American Journal of Sociology*, 106(6): 1691-1730.
- Cotter, D. a., DeFiore, J., Hermsen, J. M., & Marsteller Kowalewski, B. 1997. All women benefit: The macro-level effort of occupational integration on gender earnings equality. *American Sociological Review*, 62(5): 714-734.
- Cressy, R. 1996. Pre-entrepreneurial income, cash-flow, growth and survival of startup businesses: model and tests on U.K. Data. *Small Business Economics*, 8: 49-58.
- Davidsson, P. 1995. *Determinants of entrepreneurial intentions*. Paper presented at the Rent IX Conference, Piacenza, Italy.
- Davis, A. E., & Aldrich, H. E. 2003. Work Participation History, *PSED Handbook*.
- de Groot, T. U. 2001. Women Entrepreneurship Development in Selected African Countries. Vienna, Austria: UNIDO.
- de Wit, G., & van Winden, F. A. A. M. 1989. An empirical analysis of self-employment in the Netherlands. *Small Business Economics*, 1: 263-272.
- Deaux, K., & LaFrance, M. 1998. Gender. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The Handbook of Social Psychology*, Vol. 1: 788-827. Boston: McGraw Hill.
- Delmar, F. 1996. *Entrepreneurial Behavior and Business Performance*. Stockholm: Stockholm School of Economics, The Economic Research Institute.
- Delmar, F. 2000. The psychology of the entrepreneur. In S. Carter, & D. Jones-Evans (Eds.), *Enterprise and Small Business: Principles, Practice and Policy*: 132-154. Harlow:England: Pearson Education Ltd.
- Delmar, F., & Davidsson, P. 2000a. Where do they come from? Prevalence and characteristics of nascent entrepreneurs. *Entrepreneurship & Regional Development*, 12: 1-23.
- Delmar, F., Davidsson, P., & Gartner, W. B. 2003. Arriving at the high growth firm. *Journal of Business Venturing*, 18(2): 189-216.
- Delmar, F., & Gunnarsson, J. 2000b. How do self-employed parents of nascent entrepreneurs contribute? In P. D. Reynolds, E. Autio, C. Brush, W. D. Bygrave, S. Manigart, M. C., H. J. Sapienza, & K. G. Shaver (Eds.), *Frontiers of Entrepreneurship Research 2000*: 150-162. Babson College, MA: Arthur M. Blank Center for Entrepreneurship.
- Delmar, F., & Shane, S. Forthcoming. Does Planning Facilitate Product Development in New Ventures? *Strategic Management Journal*.
- Delmar, F., Sjöberg, K., & Wiklund, J. 2003. The Involvement in Self-employment among the Swedish Science and Technology Labor Force between 1990 and 2000. Stockholm: ITPS.
- Diggle, P. J., Liang, K.-Y., & Zeger, S. L. 1994. *Analysis of Longitudinal Data*. Oxford: Oxford University Press.
- DiMaggio, P. 1997. Culture and cognition. *Annual Review of Sociology*, 23: 263-287.
- Du Rietz, A., & Henrekson, M. 2000. Testing the female underperformance hypothesis. *Small Business Economics*, 14(1): 1-10.

- Duchénaut, B. 1997. Women entrepreneurs in SMEs. Rennes, France: Euro PME.
- Dunn, T., & Holtz-Eakin, D. 1995. Capital Market Coinstraints, Parental Wealth and the Transition to Self-Employment among Men and Women: US Department of Labor Bureau of Statistics.
- EC. 2002. Observatory of European SMEs 2002. Luxembourg: European Commission.
- Eurostat. 2001. Woman and Science. Luxembourg: Eurostat.
- Fichman, M., & Levinthal, D. A. 1991. Honeymoons and the liability of adolescence: A new perspective on duration dependence in social and organizational relationships. *Academy of Management Review*, 18(2): 442-468.
- Franco, A., & Jouhette, S. 2003. Labour Force Survey Principal Results 2002 EU and EFTA countries. Luxembourg: Eurostat.
- Franco, A., & Winqvist, K. 2002. The entrepreneurial gap between women and men. Brussels: Eurostat: Statistics in Focus.
- Galloway, J. H., & Bernasek, A. 2002. Gender and informal sector employment in Indonesia. *Journal of Economic Issues*, 36(2): 313-321.
- Gartner, W. B. 1988. "Who is an entrepreneur?" is the wrong question. *American Journal of Small Business*, 12(4): 11- 32.
- Gatewood, E. J., Carter, N. M., Brush, C. G., Greene, P. G., & Hart, M. M. (Eds.). 2003. *Women Entrepreneurs, Their Ventures, and the Venture Capital Industry: An Annotated Bibliography*. Stockholm: ESBRI.
- George, G., & Baker, T. Work in progress. Women and entrepreneurship: Evaluating the role of government policy in different economic and social contexts. Weinert Center for Entrepreneurship, University of Wisconsin- Madison WI.
- Goldstone, J. A. 1998. Initial conditions, general laws, path dependence, and explanation in historical sociology. *American Journal of Sociology*, 104(3): 829-845.
- Granovetter, M. 1985. Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 9(3): 481-510.
- Granovetter, M. S. 1973. The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6): 1360-1380.
- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. 1995. Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 102(1): 4-27.
- Hansen, E. L. 1995. Entrepreneurial network and new organization growth. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 19(4): 7-19.
- Heemskerk, M. 2003. Self-employment and poverty alleviation: Women's work in artisanal gold mines. *Human Organization*, 62(1): 62-72.
- Holmquist, C., & Sundin, E. (Eds.). 2002. *Företagarskan: Om kvinnor och entreprenörskap*. Stockholm: SNS Förlag.
- ILO. 2003a. Ethiopian Women Entrepreneurs: Going for Growth. Geneva: International Labour Office.

- ILO. 2003b. *Tanzanian Women Entrepreneurs: Going for Growth*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. 2003c. *Zambian Women Entrepreneurs: Going for growth*. Geneva: International Labour Office.
- ITPS. 2002. *Newly-started enterprises in Sweden 2000 and 2001*. Östersund, Sweden: Institutet för tillväxtpolitiska studier.
- Johannisson, B. 1988. Business formation- a network approach. *Scandinavian Journal of Management*, 4: 83-99.
- Johannisson, B. 1998. Personal networks in emerging knowledge-based firms: spatial and functional patterns. *Entrepreneurship & Regional Development*, 10: 297-312.
- Karim, N. A. 2000. *Jobs, Gender and Small Enterprises in Bangladesh: Factor Affecting Women Entrepreneurs in Small and Cottage Industries in Bangladesh*. Geneva: ILO.
- Kay, R., Günterberg, B., Holz, M., & Wolter, H.-J. 2003. *Female Entrepreneurs in Germany*. Bonn, Germany: Institut für Mittelstandsforschung.
- Kirzner, I. M. 1997. Entrepreneurial discovery and the competitive market process: An Austrian approach. *Journal of Economic Literature*, 35(1): 60-85.
- Krueger, N. F. J., & Dickson, P. R. 1993. Perceived self-efficacy and perceptions of opportunity and threats. *Psychological Reports*, 72: 1235- 1240.
- Krueger, N. F. J., & Dickson, P. R. 1994. How believing in ourselves increases risk taking: Perceived self-efficacy and opportunity recognition. *Decision Sciences*, 25(3): 385-400.
- Larson, A., & Starr, J. A. 1993. A network model of organizational formation. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 17(2): 5-15.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. 1994. Toward a unified social cognitive theory of career and academic interests, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45: 79-122.
- Lin, N. 1999. Social networks and status attainment. *Annual Review of Sociology*, 25: 467-487.
- Loscocco, K. A., & Leicht, K. T. 1993. Gender, work-family linkages, and economic success among small-business owners. *Journal of Marriage and the Family*, 55: 875-887.
- Lye, D. N. 1996. Adult child-parent relationships. *Annual Review of Sociology*, 22: 79-102.
- Malecki, E. J. 1994. Entrepreneurship in regional and local development. *International Regional Science Review*, 16(1): 119-153.
- Matthews, C. H., & Moser, S. B. 1995. Family Background and gender: implications for interest in small firm ownership. *Entrepreneurship & Regional Development*, 7: 365-377.
- Mayoux, L. 2001. *Jobs, Gender and Small Enterprises: Getting the Policy Environment Right*. Geneva: ILO.
- Metcalf, J. S. 1994. Evolutionary economics and technology policy. *The Economic Journal*, 104(425): 931-944.
- Milgram, B. L. 2001. Operationalizing microfinance: Women and craftwork in Ifugao, Uland Philippines. *Human Organization*, 60(3): 212-224.

- Morduch, J. 1999. The microfinance promise. *Journal of Economic Literature*, XXXVII (December): 1569-1614.
- Murmann, J. P., & Tushman, M. L. 2001. From the technology cycle to the entrepreneurial dynamic. In C. Bird Schoonhoven, & E. Romanelli (Eds.), *The Entrepreneurship Dynamic*. Stanford, California: Stanford University Press.
- Myers, S. C. 1984. The Capital Structure Puzzle. *The Journal of Finance*, 39(3): 575-592.
- Myers, S. C., & Majluf, N. S. 1984. Corporate financing and investment decisions when firms have information that investors do not have. *Journal of Financial Economics*, 13: 187-221.
- Nutek. 2001. Nationellt handlingsprogram- Kvinnor och innovationer. Stockholm: Nutek.
- OECD. 1994. The OECD Jobs Study: Taxation, Employment and Unemployment. Paris: OECD.
- OECD. 1995. Employment Outlook. Paris: OECD.
- OECD. 2000. Women Entrepreneurs in SMEs: Realising the Benefits of Globalisation and the Knowledge-Based Economy. Paris: OECD.
- OECD. 2003. *Annual Labour Force Statistics*. Paris: OECD.
- Phillips, D. J. 2002. A genealogical approach to organizational life chances: The parent-progeny transfer among Silicon Valley law firms 1946-1996. *Administrative Science Quarterly*, 47: 474-506.
- Ramachandran, K., & Rammarayan, S. 1993. Entrepreneurial orientation and networking: Some indian evidence. *Journal of Business Venturing*, 8: 513-524.
- Reynolds, P. 1997. Participation in the Entrepreneurial Process: Estimates for U.S. Households. Wellesley, MA: Babson College, Entrepreneurial Research Consortium.
- Reynolds, P. D., & White, S. B. 1997. *The Entrepreneurial Process: Economic Growth, Men, Women, and Minorities*. Westport, Connecticut: Quorum Books.
- Ridgeway, C. L. 1997. Interaction and the conservation of gender inequality: Considering employment. *American Sociological Review*, 62: 218-235.
- Ridgeway, C. L., & Smith-Lovin, L. 1999. The gender system and interaction. *Annual Review of Sociology*, 25: 191-216.
- Risman, B. J. 1998. *Gender Vertigo*. New Haven, Conn.: Yale University Press.
- Romanelli, E. 1989. Environments and strategies of organization start-up: Effects on early survival. *Administrative Science Quarterly*, 34: 369-387.
- Ruef, M., Aldrich, H. E., & Carter, N. M. 2003. The structure of founding teams: Homophily, strong ties, and the isolation among U.S. entrepreneurs. *American Sociological Review*, 68: 195-222.
- Saavedra, L. A. 2001. Female Wage Inequality in Latin American Labor Markets. Washington DC: The World bank.
- Scherer, R. F., Brodzinski, J. D., & Wiebe, F. A. 1991. Examining the relationship between personality and entrepreneurial career preference. *Entrepreneurship & Regional Development*, 3: 195-206.



- Schumpeter, J. A. 1947. *Capitalism, Socialism and Democracy*. New York: Harper.
- Schumpeter, J. A. 2000 (1934). Entrepreneurship as innovation. In R. Swedberg (Ed.), *Entrepreneurship: The social science view*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Shane, S. 2000. Prior knowledge and the discovery of entrepreneurial opportunities. *Organization Science*, 11(4): 448-469.
- Shane, S., & Venkataraman, S. 2000. The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25(1): 217-266.
- Shapero, A., & Sokol, L. 1982. The social dimensions of entrepreneurship. In C. A. Kent, D. L. Sexton, & K. H. Vesper (Eds.), *Encyclopedia of Entrepreneurship*: 72-90. Engelwood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Smith, R. A. 2002. Race, gender, and authority in the workplace: Theory and research. *Annual Review of Sociology*, 28: 509-542.
- Sorensen, O., & Audia, P. G. 2000. The social structure of entrepreneurial activity: Geographic concentration of footwear production in the United States, 1940-1989. *American Journal of Sociology*, 106(2): 424-462.
- Stinchcombe, A. L. 1965. Social structure and organizations. In J. G. March (Ed.), *Handbook of Organizations*: 142-193. Chicago: Rand MacNally.
- Storey, D. J. 1994. *Understanding the Small Business Sector*. London: Routledge.
- Storey, D. J. 2003. Entrepreneurship, Small and Medium Sized Enterprises and Public Policy. In Z. J. Acs, & D. B. Audretsch (Eds.), *Handbook of Entrepreneurship Research*: 473-511. Boston: Kluwer Academic Publishers.
- Stoyanovska, A. 2001. Jobs, Gender and Small Enterprises in Bulgaria. Geneva: International Labour Office (ILO).
- Thornton, P. h. 1999. The sociology of entrepreneurship. *Annual Review of Sociology*, 25: 19-46.
- Todaro, M. P. 2000. *Economic Development* (7th ed.). Reading, Mass.: Addison Wesley Longman Inc.
- Uzzi, B. 1997. Social structure and competition in interfirm networks: The paradox of embeddedness. *Administrative Science Quarterly*, 42: 35-67.
- van der Lippe, T., & van Dijk, L. 2002. Comparative research on women's employment. *Annual Review of Sociology*, 28: 221-241.
- Venkataraman, S. 1997. The distinctive domain of entrepreneurship research: An editor's perspective. In J. Katz, & R. H. S. Brockhaus (Eds.), *Advances in entrepreneurship, firm emergence, and growth*, Vol. 3: 119-138. Greenwich, CT: JAI Press.
- Wennekers, S., & Thurik, R. 1999. Linking entrepreneurship to economic growth. *Small Business Economics*, 13(1): 27-55.
- Wiklund, J., Davidsson, P., & Delmar, F. 2003. What do they think and feel about growth? An expectancy-value approach to small business managers' attitudes toward growth. *Entrepreneurship Theory and Practice*(Spring): 247-270.

Wood, R., & Bandura, A. 1989. Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14(3): 361-384.

Wooldridge, J. M. 2002. *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. Cambridge, MA: The MIT Press.

## ANNEXE

**Tableau A.1. Chefs d'entreprise et travailleurs indépendants,  
part relative des hommes et des femmes**

	Pays		1980	1990	1995	2000	2001
1	Arménie	Hommes			96 514		
		(pourcentage)			73.1		
		Femmes			35 440		
		(pourcentage)			26.9		
		Total			131 954		
2	Autriche	Hommes			266 500	261 100	
		(pourcentage)			65.7	66.0	
		Femmes			139 100	134 500	
		(pourcentage)			34.3	34.0	
		Total			405 700	395 600	
3	Belarus	Hommes				51 229	
		(pourcentage)				67.1	
		Femmes				25 150	
		(pourcentage)				32.9	
		Total				76 379	
4	Belgique	Hommes		436 334	417 905	399 559	386 720
		(pourcentage)		74.8	71.5	71.2	71.3
		Femmes		146 632	166 418	161 685	155 576
		(pourcentage)		25.2	28.5	28.8	28.7
		Total		582 966	584 323	561 244	54 2296
5	Bulgarie	Hommes		191 200	206 900	280 200	245 500
		(pourcentage)		65.3	65.7	66.5	65.7
		Femmes		101 800	107 700	141 000	128 000
		(pourcentage)		34.8	34.2	33.5	34.3
		Total		292 900	314 700	421 400	373 600
6	Canada	Hommes	961 800	1 251 900	1 376 800	1 555 000	1 514 800
		(pourcentage)		70.6			
		Femmes	309 900	522 200	663 000	823 100	760 300
		(pourcentage)	24.4	29.4	32.5	34.6	33.4
		Total	1 271 600	1 774 200	2 039 900	2 378 100	2 275 100

7	Croatie	Hommes				190 000	197 000	
		(pourcentage)				68.6	69.6	
		Femmes				86 000	86 000	
		(pourcentage)				31.0	30.4	
		Total				277 000	283 000	
8	Chypre	Hommes	42 153			48 586	48 531	
		(pourcentage)	81.0			81.3	80.1	
		Femmes	9 868			11 177	12 031	
		(pourcentage)	19.0			18.7	19.9	
		Total	52 021			59 763	60 561	
9	République tchèque	Hommes		405 710		494 008	500 233	
		(pourcentage)		72.1		72.4	72.6	
		Femmes		156 877		188 310	189 032	
		(pourcentage)		27.9		27.6	27.4	
		Total		562 585		682 318	689 265	
10	Estonie	Hommes	8 600	26 000		32 000	30 000	
		(pourcentage)		77.5	74.7		67.1	69.8
		Femmes	2 400	8 900		15 700	13 000	
		(pourcentage)		21.6	25.6		32.9	30.2
		Total	11 100	34 800		47 700	43 000	
11	Finlande	Hommes				208 000	199 000	
		(pourcentage)				68.4	67.7	
		Femmes				95 000	95 000	
		(pourcentage)				31.3	32.3	
		Total				304 000	294 000	
12	Georgie	Hommes				410 595	424 640	
		(pourcentage)				68.0	67.0	
		Femmes				193 645	209 244	
		(pourcentage)				32.0	33.0	
		Total				604 240	633 884	
13	Grèce	Hommes	583 050	1 026 306	1 034 149	954 738	921 966	
		(pourcentage)	88.6	79.4	80.2	74.8	74.4	
		Femmes	75 025	266 225	255 966	322 455	316 518	
		(pourcentage)	11.4	20.6	19.8	25.2	25.6	
		Total	658 075	1 292 531	1 290 114	1 277 191	1 238 484	
14	Hongrie	Hommes			244 000	265 000	257 300	
		(pourcentage)			69.3	69.6	69.1	
		Femmes			108 000	116 000	114 800	
		(pourcentage)			30.7	30.4	30.9	
		Total			352 000	381 000	372 100	
15	Islande	Hommes	18 600	19 500		19 900	19 200	
		(pourcentage)		76.5	75.9		72.6	73.0
		Femmes	5 700	6 200		7 600	7 000	
		(pourcentage)		23,5	24.1		27.7	26.6
		Total	24 300	25 700		27 400	26 300	

16	Irlande	Hommes	227 200	227 700	245 300	246 000
		(pourcentage)	88.1	85.8	83.6	84.3
		Femmes	30 600	37 700	48 200	45 900
		(pourcentage)	11.9	14.2	16.4	15.7
		Total	257 800	265 400	293 500	291 900
17	Israël	Hommes		179 500	189 000	
		(pourcentage)		81.8	76.1	
		Femmes		39 900	59 400	
		(pourcentage)		18.2	23.9	
		Total		219 400	248 400	
18	Italie	Hommes		3 650 449	3 678 437	3 690 380
		(pourcentage)		77.1	76.0	75.9
		Femmes		1 087 256	1 158 751	1 169 978
		(pourcentage)		22.9	24.0	24.1
		Total	4 737 705	4 837 188	4 860 358	
19	Kirghizistan	Hommes			248 082	
		(pourcentage)			58.3	
		Femmes			177 210	
		(pourcentage)			41.7	
		Total			425 292	
20	Lettonie	Hommes		63 100	62 800	61 600
		(pourcentage)		64.9	60.0	62.2
		Femmes		34 100	41 800	37 400
		(pourcentage))		35.1	40.0	37.8
		Total	97 200	104 600	99 000	
21	Pologne	Hommes	2 146 000	2 166 000	2 070 000	
		(pourcentage)	59.9	61.8	63.6	
		Femmes	1 438 000	1 341 000	1 185 000	
		(pourcentage)	40.1	38.2	36.4	
		Total	3 584 000	3 507 000	3 255 000	
22	Portugal	Hommes		685 100		
		(pourcentage)		60.2		
		Femmes		453 000		
		(pourcentage)		39.8		
		Total		1 138 100		
23	République Moldova	de Hommes			227 979	246 258
		(pourcentage)			50.5	52.0
		Femmes			223 531	227 380
		(pourcentage)			49.5	48.0
		Total			451 509	473 637

24	Roumanie	Hommes	1 534 406	1 775 941		
		(pourcentage)	57.8	68.1		
		Femmes	1 119 373	832 079		
		(pourcentage)	42.2	31.9		
	Total	2 653 779	2 608 021			
25	Fédération Russie	Hommes	980 294	2 715 617	226 7090	
		(pourcentage)	67.7	52.7	55.1	
		Femmes	467 359	2 438 146	1 850 767	
		(pourcentage)	32.3	47.3	44.9	
	Total	1 447 653	5 153 765	4 117 857		
26	Slovaquie	Hommes	103 600	122 100	129 200	
		(pourcentage)	75.2	74.3	73.7	
		Femmes	34 100	42 400	46 100	
		(pourcentage)	24.7	25.8	26.3	
	Total	137 800	164 400	175 200		
27	Slovénie	Hommes	91 406	73 500	7 9197	
		(pourcentage)	61.4	73.4	73.1	
		Femmes	57 447	26 634	2 9086	
		(pourcentage)	38.6	26.6	26.9	
	Total	148 851	100 134	10 8283		
28	Macédoine (ARYM)	Hommes		65 003	7 2792	
		(pourcentage)		79.9	78.1	
		Femmes		16 357	2 0435	
		(pourcentage)		20.1	21.9	
	Total		81 359	9 3226		
29	Turquie	Hommes	5 219 000	5 541 000	5 461 000	5 402 000
		(pourcentage)	91.0	91.5	89.0	88.0
		Femmes	514 000	515 000	677 000	739 000
		(pourcentage)	9.0	8.5	11.0	12.0
	Total	5 733 000	6 056 000	6 138 000	6 142 000	
30	Royaume-Uni	Hommes	2 437 898	2 548 619	2 306 693	2 344 620
		(pourcentage)	75.6	75.8	73.0	74.0
		Femmes	788 573	812 643	851 299	82 5462
		(pourcentage)	24.4	24.2	27.0	26.0
	Total	3 226 472	3 361 262	3 157 992	317 0082	

Source : Commission économique des Nations Unies pour l'Europe, *Gender Statistics Database* (<http://w3.unece.org/stat/gender.asp>).

Tableau A.2. Exemples de meilleures pratiques dans les pays de l'UE et certains pays de l'OCDE

PAYS	ALLEMAGNE	FRANCE	ESPAGNE	ROYAUME-UNI
Nom	<i>Online Kurs zur Existenzgründung von Frauen</i> (Cours en ligne pour les créatrices d'entreprise)	FGIF Fonds de Garantie pour la Création, la Reprise ou le Développement d'Entreprises à l'initiative des Femmes	EmpresariasNet	<i>Women Into the Network</i> (WIN)
Lancement	1998	1989	1983 (restructuré en 1997)	1999
Mode opératoire	Cours sur le web	Financement d'une garantie diligente raisonnable	62 bureaux et un site Internet	Travail en réseau et émancipation
Catégorie cible	Femmes travaillant ou envisageant de travailler à leur compte	Chômeuses	Travailleuses indépendantes ou femmes envisageant de travailler à leur compte	Femmes ayant créé, créant leur entreprise ou envisageant de le faire
Objectif	Approfondissement des connaissances	Aider les chômeuses à créer leur propre emploi	Soutien en réseau	Informier et sensibiliser les femmes sur l'utilité des réseaux et de l'information
Moyens	Quatre modules : 1) Orientation générale, <i>business planning</i> , mise en œuvre, modèles de promotion 2) Coûts et comptabilité	Micro-crédits et soutien	Micro-crédits Conseils d'ordre professionnels Conseils et formation	Cours Présentation et promotion des meilleures pratiques Voies de communication diversifiées
Facteurs de réussite	Navigation facile, suivant les besoins de chacune Exercices visant à tester les connaissances Disponibilité permanente Information bien structurée et mise à jour	Orientation à long terme Engagement personnel Champ d'action régional	Confiance dans le travail accompli par les bénéficiaires et les bailleurs de fonds Variété des programmes proposés au fil du temps Différentes voies de communication	Les femmes forment une catégorie hétérogène (cibler le marché) Modèles à émuler réalistes Soutien actif de la part des secteurs public et privé Grand enthousiasme Dotations importantes Plusieurs voies de communication

PAYS	FINLANDE	SUÈDE	ISLANDE	ITALIE
	<i>Jobs and Society Women's enterprise agency</i>	<i>Affärsrådgivare för Kvinnor</i> (conseillers d'affaires s'adressant aux femmes)	<i>Audur I Krafi Kvemma</i> (Créer de la richesse grâce au dynamisme des femmes)	<i>Sportello Fare Impressia</i> (atelier de création d'entreprise)
Lancement	1996	1993 (premier projet), 1997 (deuxième projet)	2000	1999
Mode opératoire	Tutorat	Conseil d'affaires	Événements Programmes d'affirmation de soi	Assistance pour les démarches administratives
Catégorie ciblée	Création et démarrage d'une entreprise par une femme	Création et démarrage d'une entreprise par une femme	Jeunes femmes et femmes en général	Création et démarrage d'une entreprise
Objectif	Approfondissement des connaissances	Améliorer le travail en réseau et les activités de conseil afin de mieux aider les femmes, qui ne sont habituellement pas prises au sérieux Passer de la marginalité à la normalité	Favoriser la croissance économique en puisant dans une ressource inexploitée : les femmes	Création d'une entreprise, particulièrement dans l'artisanat
Moyens	Formations Tutorat Contacts internationaux	Réseaux électroniques Prise de conscience de la ségrégation hommes/femmes Évaluation de projet	Accentuer la visibilité des femmes par des mesures de sensibilisation (« femmes entrepreneur de l'année ») et les réseaux s'adressant aux femmes	Réconcilier famille et travail, car les femmes sont avant tout des mères Guichet unique
Facteurs de réussite	Travail en petits groupes (plus de 12 personnes) Cours spécifiques Combinaison de formations court et long terme Participation payante	Il faut du temps pour que l'action porte ses fruits, mais les décideurs veulent un effet immédiat Important pour obtenir un soutien (politique et financier) à l'échelon régional et local Information aux femmes entrepreneurs et aux conseillers d'affaires	Programme complet Bon financement Marketing très intelligent Beaucoup d'enthousiasme	Cible une catégorie homogène L'aide est complète et couvre de nombreux domaines



PAYS	NORVÈGE	PORTUGAL	GRÈCE	BELGIQUE
Nom	<i>KIF Kvinner i Fokus</i> (Priorité aux femmes)	<i>Apoio ao Empreendedorismo Feminino</i> (Soutien à l'entrepreneuriat féminin)	(Renforcement féminin)	<i>De Viogene Ondernemers</i> (Les Entrepreneurs volants)
Lancement	1999	Non communiqué	2000	2001
Mode opératoire	Programmes de sensibilisation et de diffusion du savoir	Soutien financier aux intermédiaires	Femmes (sans expérience professionnelle) envisageant de créer leur emploi	Assistance aux travailleurs indépendants
Catégorie cible	Hommes et femmes actifs	Femmes candidates à l'entrepreneuriat	Femmes se lançant dans une activité nouvelle	Travailleurs indépendants hommes et femmes
Objectif	Encourager la participation des femmes dans l'encadrement supérieur et l'entrepreneuriat	Modernisation de la vie de l'entrepreneuriat (petite ou grande)	Accroître la place des femmes dans l'entreprise dans tout le pays (importance du développement régional)	Permet aux chefs d'entreprise de faire une pause
Moyens	Quatre programmes différents opérant dans des domaines précis Base de données sur les femmes cadres	Les organisations intermédiaires sont encouragées à apporter aux femmes : Des formations Des conseils Des réseaux d'information	Prêts sur étude du <i>business plan</i> . Les entreprises doivent miser sur des activités modernes, novatrices et durables	Source de flexibilité Les entrepreneurs volants prennent le relais lorsque l'entrepreneur en titre a besoin d'un congé (vacances, formation, maladie, affaires familiales) Module de formation pour le développement individuel et celui de l'entreprise
Facteurs de réussite	50 % d'hommes et 50 % de femmes Demande Travail de réseau actif Effet domino	Décentralisation	Cible spécifique Dotation satisfaisante	Forte hausse de la demande dans un bref laps de temps

PAYS	AUTRICHE	JAPON	ÉTATS-UNIS
Nom	<i>Businessfrauencenter</i> (Centre d'affaires pour les femmes)	Programme public pour les femmes entrepreneurs au Japon	<i>Got it all! The United States Office of Women's Business Ownership</i>
Lancement	1997	1999	1979 (1988)
Mode opératoire	Émancipation	Information	Formation, information, assistance financière, etc...
Catégorie cible	Création et démarrage d'une entreprise par une femme	Création et démarrage d'une entreprise par une femme	Création et démarrage d'une entreprise par une femme
Objectif	Être un centre d'information pour la femme (seule) entrepreneur	Égalité des chances sur le marché de l'emploi	Favoriser l'entreprenariat féminin
Moyens	Réseaux, émancipation et <i>coaching</i>	Manuels, séminaires, conseils, réseaux	Centres locaux de formation
Facteurs de réussite	Formation générale et sur mesure Les frais de participation mensuels limitent l'absentéisme		Conseils individuels, lobbying, ancienneté, couverture nationale et locale, financement adéquat, activité spécialisée et ciblée

Source : Commission européenne (2002). Les bonnes pratiques dans la promotion de l'entreprenariat féminin, Forum européen sur l'esprit d'entreprise féminin, 28 mars 2003.