

# FEMMES *et* ENTREPRENEURIAT



## Situation française en 2019 et perspectives

Rapport du Gouvernement au Parlement, en application de l'article 40 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises

Direction générale des entreprises (DGE)  
Direction générale de la cohésion sociale (DGCS)

Décembre 2019

## Sommaire

<b>1. L’entrepreneuriat féminin en France en 2019 : faits et chiffres</b> .....	5
1.1. <b>La dynamique entrepreneuriale française reste inégale</b> .....	5
1.2. <b>Les femmes sont toujours nettement minoritaires parmi les créateurs d’entreprises individuelles</b> .....	6
1.3. <b>La part des femmes parmi les entrepreneurs individuels est en progression</b> .....	8
1.4. <b>Les femmes sont moins souvent gérantes de société à responsabilité limitée (SARL) : un phénomène structurel</b> .....	8
1.5. <b>La pérennité des entreprises est peu influencée par le genre du créateur</b> .....	10
1.6. <b>Les femmes ont de plus petites entreprises que les hommes</b> .....	11
1.7. <b>Les femmes montrent une plus forte propension à reprendre qu’à créer une entreprise</b> 11	
<b>2. Les freins au développement de l’entrepreneuriat féminin</b> .....	14
2.1. <b>Certains obstacles, notamment culturels, à la création d’entreprises semblent être plus importants pour les créatrices que pour les créateurs</b> .....	14
2.2. <b>Des créatrices plus diplômées que les créateurs mais moins présentes dans les formations scientifiques et techniques</b> .....	16
2.3. <b>Une perception semble demeurer sur une plus grande difficulté d’accès aux financements pour les femmes entrepreneures</b> .....	19
<b>3. Les politiques publiques de soutien à l’entrepreneuriat féminin</b> .....	21
3.1. <b>Une politique publique volontariste a été menée ces dernières années pour encourager l’entrepreneuriat féminin</b> .....	21
3.1.1. <b>Sensibiliser à l’esprit d’entreprendre, orienter et informer pour lever les freins culturels</b> 21	
3.1.2. <b>Renforcer l’accompagnement des créatrices pour les aider à avoir des projets de croissance</b> .....	23
3.1.3. <b>Faciliter le financement des projets portés par les entrepreneures</b> .....	25
3.2. <b>Une nouvelle impulsion donnée à l’action du Gouvernement en faveur de l’égalité homme – femme</b> .....	26
<b>Conclusion</b> .....	28
<b>Annexe 1 : protocole à l’accord-cadre en faveur de l’entrepreneuriat des femmes</b> .....	29
<b>Annexe 2 : plan interministériel en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b> .....	31
<b>Annexe 3 : plan « Entreprendre au féminin »</b> .....	33
<b>Annexe 4 : propositions soumises à la consultation publique dans le cadre des travaux autour de la loi visant à favoriser l’égalité entre les femmes et les hommes dans l’économie</b> .....	33

## Introduction

Si la population française atteint une parité presque parfaite, la traduction de cette dernière dans la société reste encore trop imparfaite. La parité globale est atteinte parmi les actifs occupés dont le taux de féminisation en 2018 est de 49 % alors qu'il y a 51 % de femmes dans la population française âgée de 20 à 65 ans. Pourtant, elles sont bien moins nombreuses à accéder à des postes à responsabilité : 15 % des actives occupées sont cadres alors que 21 % des hommes en emploi le sont. Les inégalités salariales perdurent également puisque le salaire médian des femmes en 2015 est de 16 % inférieur à celui des hommes.

Sur le volet entrepreneurial, en 2018 les femmes représentent 27,3 % des dirigeants d'entreprise en France<sup>1</sup>, contre 72,7 % d'hommes. En 2018, les femmes ne représentent que près de 30 %<sup>2</sup> des créateurs d'entreprises (toutes modalités juridiques confondues) et ont créé 39 % des entreprises individuelles. Cette proportion est quasi stable depuis 2015<sup>3</sup>. Un plafond semble être atteint depuis une dizaine d'années en dépit des actions gouvernementales.

Toutes les entreprises qui se créent n'ont d'ailleurs pas toujours un projet de croissance : 59 % des femmes inscrites dans une dynamique entrepreneuriale sont davantage dans une logique d'assurer avant tout leur propre emploi au détriment d'un fort développement de leur entreprise en termes de salariés et d'investissements (contre 47 % pour les hommes)<sup>4</sup>. Par ailleurs, elles ont tendance à vouloir conserver le contrôle de leurs entreprises : 90 % d'entre elles souhaitent garder le contrôle du capital (contre 67 % des hommes)<sup>5</sup>.

Or, comme le montrent certaines études, cette situation est dommageable à la réussite économique de notre pays. A titre d'exemple, selon l'OCDE, la France pourrait gagner 0,4 % de croissance annuelle supplémentaire si autant de femmes que d'hommes créaient leur entreprise<sup>6</sup>.

Pour déconstruire les stéréotypes ancrés dès l'enfance et permettre aux femmes de prendre leur place dans tous les secteurs de l'économie, il faut agir à tous les moments clés de la vie. C'est pourquoi, depuis le début du quinquennat, un nouvel élan a été donné à la dynamique en faveur de soutien à l'entrepreneuriat féminin et d'une manière plus large à la place des femmes dans l'économie.

Tout d'abord, le Président de la République a décidé de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes la grande cause du quinquennat<sup>7</sup>. L'ensemble du Gouvernement s'inscrit dans cette stratégie et s'engage sur des actions concrètes portées par chaque ministère. En novembre 2019, 45 % des engagements ont été réalisés, 44 % sont en cours et seuls 11 % restent à réaliser<sup>8</sup>.

Par ailleurs, pour agir de manière concrète et pédagogique, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée le 5 septembre 2018, a prévu la mise en place d'un index de l'égalité femmes-hommes<sup>9</sup>. Cette mesure renforce la prise de conscience sur les enjeux d'égalité et permet une émulation pour développer des actions en faveur de l'égalité hommes-femmes en milieu professionnel.

---

<sup>1</sup> Infogreffe, *Les femmes et l'entrepreneuriat en France*, présentée à l'occasion de la journée du 8 mars 2018. Analyse des données issues de près d'un million et demi d'entreprises enregistrées sur Infogreffe,

<sup>2</sup> Infogreffe, *Etude Les femmes et l'entrepreneuriat en France*, présentée à l'occasion de la journée du 8 mars 2018.

<sup>3</sup> INSEE Première, *Les créations d'entreprises en 2018*, janvier 2019.

<sup>4</sup> Bpifrance, *Indice entrepreneurial français*, 2018.

<sup>5</sup> Women Initiative Foundation en partenariat avec BNP Paribas, Wealth Management et avec le support du CEDE-ESSEC, *Etude sur la diversité entrepreneuriale et les stéréotypes de genre*, 2018.

<sup>6</sup> Cité par l'étude Bpifrance, *La croissance économique dépend (aussi) des femmes*, 2015.

<sup>7</sup> Discours du Président de la République à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes et du lancement de la grande cause du quinquennat, 25 novembre 2017.

<sup>8</sup> Site internet « grande cause du quinquennat » (<https://grande-cause-quinquennat.gouv.fr/mesures>).

<sup>9</sup> L'obligation de publication de la note de l'Index égalité femmes-hommes concerne les entreprises d'au moins 1000 salariés depuis le 1er mars 2019. Elle est étendue à celles d'au moins 250 salariés à compter du 1er septembre. Elle concernera les entreprises d'au moins 50 salariés au 1er mars 2020.

Enfin, sur le volet entrepreneurial, le Gouvernement s'est engagé sur un objectif ambitieux : que les femmes représentent, en 2020, 40 % minimum des créateurs d'entreprises (toutes modalités juridiques confondues).

Si beaucoup de choses ont été faites depuis deux ans et demi, il est nécessaire d'aller plus loin car les obstacles sont encore nombreux. Si les Français estiment majoritairement (58 %) que la situation de l'égalité entre les hommes et les femmes s'est améliorée au cours des dernières années, deux tiers considèrent que la situation actuelle est encore insuffisante<sup>10</sup>.

Lors du G7 à Biarritz, la France s'est engagée à proposer en 2020 une loi visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'économie. Les premiers travaux de consultation des associations, des fédérations professionnelles et de toutes les parties prenantes engagées sur les thématiques en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes ont permis d'identifier les premières pistes autour de trois axes : (i) éducation, orientation, formation ; (ii) conciliation vie professionnelle – personnelle ; (iii) vie dans l'entreprise, projets entrepreneuriaux, formalités.

Une large consultation publique a été lancée du 3 décembre 2019 au 20 janvier 2020 pour enrichir ces premières pistes et les traduire dans un plan d'action et une loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'économie qui sera présentée courant 2020. L'appui et le développement de l'entrepreneuriat féminin constitueront l'un des axes de ce plan d'actions.

Le présent rapport du Gouvernement au Parlement est établi en application de l'article 40 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, qui dispose que le Gouvernement remet au Parlement, au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020, un rapport sur la situation des entrepreneures ainsi que sur la possibilité de mettre en œuvre des actions au niveau national visant à accompagner les femmes créatrices d'emploi. Il dresse un état des lieux de l'entrepreneuriat féminin en France (première partie), détaille les obstacles spécifiques rencontrés par les femmes entrepreneures (deuxième partie) et présente les principales politiques publiques mises en place ainsi que les nouvelles perspectives d'actions (troisième partie).

**N. B.** L'appréhension exhaustive de la réalité entrepreneuriale des entrepreneures reste difficile car s'il existe de nombreuses études sur l'entrepreneuriat des femmes, elles sont souvent partielles par manque de données complètes existantes. Grâce aux enquêtes SINE<sup>11</sup>, qui interrogent des nouvelles entreprises tous les quatre ans, la situation des créatrices d'entreprises est bien connue. Les entrepreneurs individuels sont également bien suivis avec le répertoire SIRENE mais les données sur les dirigeants de sociétés sont très partielles. La situation n'a guère évolué depuis un rapport de 2013 faisant le point sur les statistiques de genre<sup>12</sup>.

<sup>10</sup> Harris Interactive, *Les Français et l'égalité femmes-hommes*, sondage, novembre 2019.

<sup>11</sup> Système d'information sur les nouvelles entreprises.

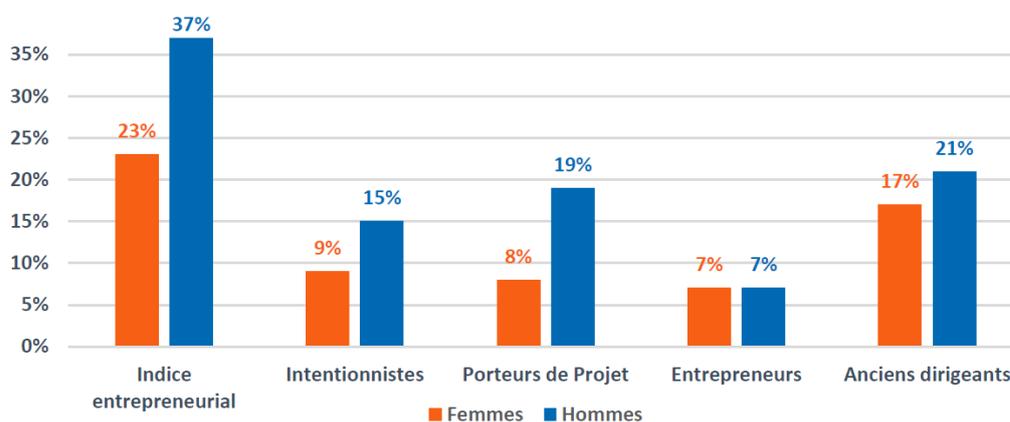
<sup>12</sup> Ponthieux S., *L'information statistique sexuée dans la statistique publique : état des lieux et pistes de réflexion. Rapport pour la Ministre du Droit des Femmes*, Insee, octobre 2013.

## 1. L'entrepreneuriat féminin en France en 2019 : faits et chiffres

### 1.1. La dynamique entrepreneuriale française reste inégale

Selon l'indice entrepreneurial français 2018, les femmes font preuve d'un dynamisme entrepreneurial<sup>13</sup> moins important que les hommes (respectivement 23 % et 37 %)<sup>14</sup>. Si les femmes créatrices d'entreprises sont 69 % à indiquer que la création d'entreprise constitue une voie professionnelle plus épanouissante que le salariat, elles sont seulement 20 %, parmi celles qui ne sont pas cheffe d'entreprise, à envisager de créer ou reprendre une entreprise, contre 25 % pour les hommes<sup>15</sup>.

**Graphique 1 : L'indice entrepreneurial français et ses quatre composantes selon le genre**



Source : Bpifrance, *Indice entrepreneurial français 2018*

En 2018, les créations d'entreprises ont atteint un nouveau record : 691 000 entreprises ont été créées en France, soit 17 % de plus qu'en 2017. Mais cette dynamique reste inégale : les femmes sont à l'origine de moins de 39 % des créations d'entreprises individuelles<sup>16</sup>, proportion qui stagne depuis 2015. Les femmes ne représentent aujourd'hui que près de 30 % des créateurs d'entreprises (toutes modalités juridiques confondues)<sup>17</sup>. De surcroît, les femmes ne représentent que 27,3 % des directions d'entreprise<sup>18</sup>.

Elles exploitent généralement des petites entreprises moins dynamiques que les hommes et sont plus susceptibles de travailler dans des secteurs à faible intensité de capital comprenant des services aux particuliers, secteurs qui génèrent habituellement des revenus moindres et moins durables<sup>19</sup>. Elles restent très minoritaires dans les secteurs créateurs de haute valeur ajoutée comme le numérique.

<sup>13</sup> L'indice entrepreneurial mesure la part des Français qui sont ou ont été dans une démarche entrepreneuriale (intentionnistes, porteurs de projet, entrepreneurs en activité et anciens entrepreneurs).

<sup>14</sup> Bpifrance, *Indice entrepreneurial français*, 2018.

<sup>15</sup> AFE, *Les Françaises et la création d'entreprises*, 2012.

<sup>16</sup> INSEE, *Première n°1734*, 29 janvier 2019.

<sup>17</sup> Infogreffe, « *Les femmes et l'entrepreneuriat en France* », présentée à l'occasion de la journée du 8 mars 2018. Analyse des données issues de près d'un million et demi d'entreprises enregistrées sur Infogreffe,

<sup>18</sup> Infogreffe, « *Les femmes et l'entrepreneuriat en France* », présentée à l'occasion de la journée du 8 mars 2018. Analyse des données issues de près d'un million et demi d'entreprises enregistrées sur Infogreffe,

<sup>19</sup> OCDE, *Note de politique sur l'entrepreneuriat féminin*, 2017.

## 1.2. Les femmes sont toujours nettement minoritaires parmi les créateurs d'entreprises individuelles

La part des femmes parmi les créateurs d'entreprises individuelles est en légère hausse sur 10 ans (*tableau 1*) mais reste inférieure à quatre sur dix. Ainsi, en 2018, les femmes représentent 38,8 % des créateurs d'entreprises individuelles, alors qu'elles constituent près de la moitié des actifs occupés.

**Tableau 1 : Les créations d'entreprises individuelles entre 2008 et 2018**

En %	2008	2013	2018
<b>Homme</b>	62,3	61,5	61,2
<b>Femme</b>	37,7	38,5	38,8

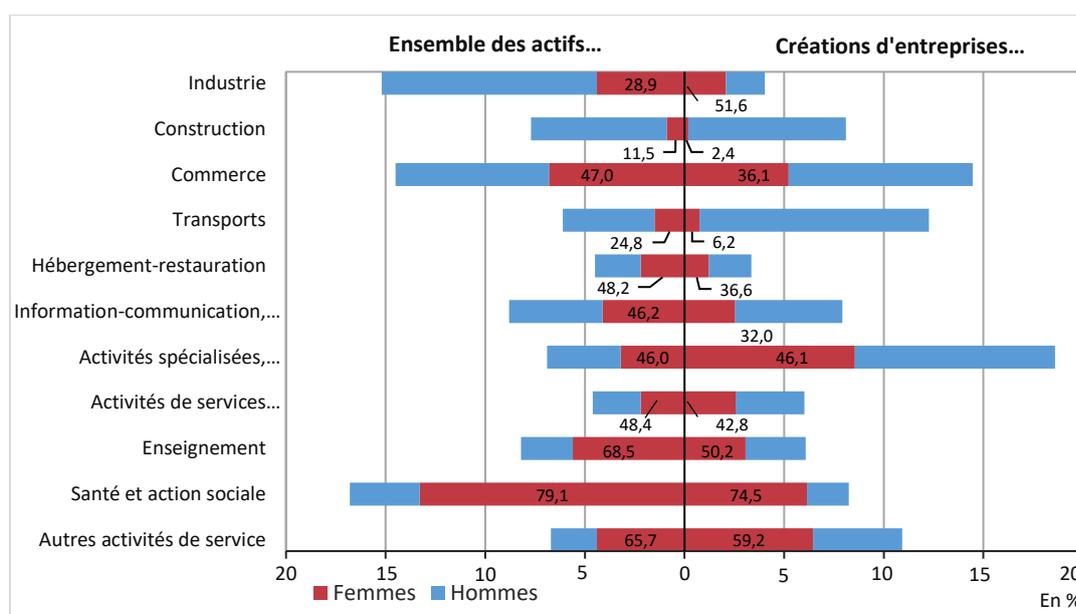
Lecture : en 2008, 37,7 % des créateurs d'entreprises individuelles sont des femmes.  
Source : Insee, REE Créations Entreprises.

Les femmes créatrices d'entreprises sont plus présentes dans le secteur de la santé et de l'action sociale (79,1 %) et dans les services à la personne.

La part des femmes dans la création d'entreprises individuelles reste moindre pour presque tous les secteurs considérés. Seuls deux secteurs se distinguent par une part de femmes dans les créations au moins égale à leur part dans les actifs occupés : dans l'industrie, un peu plus de la moitié des entreprises individuelles sont créées par des femmes alors qu'elles n'y constituent qu'un quart des actifs occupés, et dans le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques où les femmes représentent 46 % des actifs occupés et 46 % des créations d'entreprises.

En revanche, les femmes sont très minoritaires dans les créations des entreprises individuelles de transports alors qu'il s'agit d'un secteur très dynamique pour les créations d'entreprises individuelles, sous l'effet du développement des véhicules de tourisme avec chauffeur (VTC). Bien qu'elles y représentent un quart des actifs occupés, elles ne contribuent que pour 6,2 % à la création d'entreprises individuelles. Enfin, le secteur de la construction reste très masculin : les femmes n'y représentent que 11,2 % des actifs occupés et leur part dans les créations n'y est que de 2,4 % en 2018.

**Graphique 2 : structure sectorielle des créations d'entreprises individuelles en 2018**

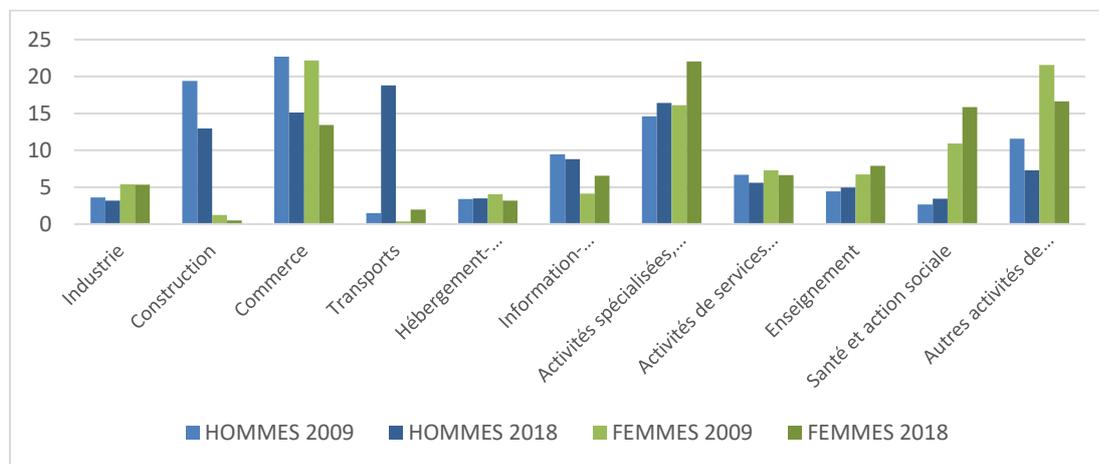


Lecture : en 2018, 15,2 % des actifs occupés travaillent dans le secteur de l'industrie. Parmi eux, 28,9 % sont des femmes. La même année, 4 % des entreprises individuelles créées l'ont été dans ce secteur. Les femmes représentent 51,6 % des créateurs de ce secteur.

Source : Insee, REE Créations Entreprises ; enquête emploi en continu.

En 2018, les créations d'entreprises individuelles par les femmes dans le secteur de la santé et de l'action sociale et dans le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques ont connu de fortes augmentations par rapport aux créations en 2009 (en 2018, 23 % des femmes ayant créé une entreprise individuelle l'ont créée dans le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques contre un peu plus de 15 % en 2009 ; dans le secteur de la santé ce taux est de 16 % en 2018 contre 11 % en 2009) tandis que la tendance est inverse pour les secteurs du commerce (13 % en 2018 contre 22 % en 2009).

**Graphique 3 : évolution sectorielle des créations d'entreprises individuelles entre 2009 et 2018**



Lecture : en 2018, 18,8 % des hommes ayant créé une entreprise individuelle l'ont créée dans le secteur des transports.  
Source : Insee, REE Créations Entreprises.

### Quid de l'entrepreneuriat féminin pour l'ensemble des entreprises ?

L'étude de l'entrepreneuriat féminin est aisée dans le cadre des entreprises individuelles puisque, étant dépourvues de personnalité morale, leur responsabilité légale est indissociable de celle de l'entrepreneur. La question de l'entrepreneuriat féminin est nettement plus complexe à étudier dans le cadre des sociétés, qui regroupent en général plusieurs associés. Le répertoire SIRENE ne contient aucune information sur les dirigeants de sociétés (les noms des dirigeants et leurs civilités). Seule la base privée DIANE du bureau Van Dijk récupère ce type d'informations de manière plus ou moins systématique mais elle ne se prête pas à des exploitations statistiques. Par ailleurs, elle indique souvent les noms des différents associés sans que l'on puisse repérer les dirigeants exécutifs. La base « Non-salariés » de l'INSEE contient des informations sur les gérants majoritaires des SARL, qui doivent s'affilier au régime social des indépendants au contraire des dirigeants de SAS ou de SA, assimilés salariés. Mais cette base n'est disponible qu'avec un délai de trois ans. Les bases sur les salariés constitués à partir des déclarations annuelles de données sociales (DADS) puis des déclarations sociales nominatives (DSN) ne permettent pas de repérer exhaustivement les dirigeants salariés des sociétés.

On peut néanmoins affirmer que la part des femmes parmi les créateurs d'entreprises est encore plus faible (autour de 33 %) toutes catégories juridiques confondues que pour les seules entreprises individuelles<sup>20</sup>.

<sup>20</sup> INSEE, *Enquêtes SINE*, 2014.

### **1.3. La part des femmes parmi les entrepreneurs individuels est en progression**

Alors que la proportion de créations par les femmes n'a que légèrement augmenté, la part des femmes parmi l'ensemble des entrepreneurs individuels est toutefois en nette progression sur la même période (*tableau 2*). Alors qu'en 2008 les femmes représentent 32,3 % des entrepreneurs individuels, ce nombre atteint 38,8 % en 2018.

**Tableau 2 : La répartition des entrepreneurs individuels entre 2008 et 2018**

En %	2008	2013	2018
<b>Homme</b>	67,7	63,9	61,0
<b>Femme</b>	32,3	36,1	39,0

*Lecture : en 2008, 32,3 % des entrepreneurs individuels sont des femmes.*

*Source : INSEE, REE Stock Entreprises.*

Plusieurs raisons pourraient expliquer cette augmentation : les femmes sont les plus présentes dans des secteurs avec les plus longues durées de vie des entreprises individuelles, surtout la santé ; les femmes reprendraient plus souvent des entreprises créées par des hommes et les entreprises individuelles créées par des hommes évolueraient plus souvent en sociétés que celles créées par les femmes, ce qui entraîne leur disparition en tant qu'entreprises, puisqu'un tel changement de catégorie juridique implique la création d'une personne morale et une réimmatriculation au répertoire Sirène.

A un niveau plus fin de la nomenclature d'activité, en 129 postes, trois secteurs des services concentrent près de 40 % des entreprises individuelles féminines (*tableau 3*). En 2018, le secteur « activités pour la santé humaine » est le secteur le plus féminisé, représentant 14,5 % des entreprises individuelles féminines.

**Tableau 3 : Les trois secteurs (codage en 129 postes) les plus féminisés des entreprises individuelles en 2018**

En %	Hommes	Femmes	Ensemble
Activités des sièges sociaux / conseil en gestion	8,9	12,1	10,1
Activités pour la santé humaine	2,3	14,5	7,0
Autres services personnels	3,2	12,1	6,7
Ensemble des trois secteurs	14,3	38,8	23,8

*Lecture : en 2018, le secteur le plus féminisé est « activités pour la santé humaine », regroupant 14,5 % des entreprises individuelles féminines. En comparaison, seules 2,3 % des entreprises individuelles masculines sont dans ce secteur.*

*Source : INSEE, REE Stock Entreprises.*

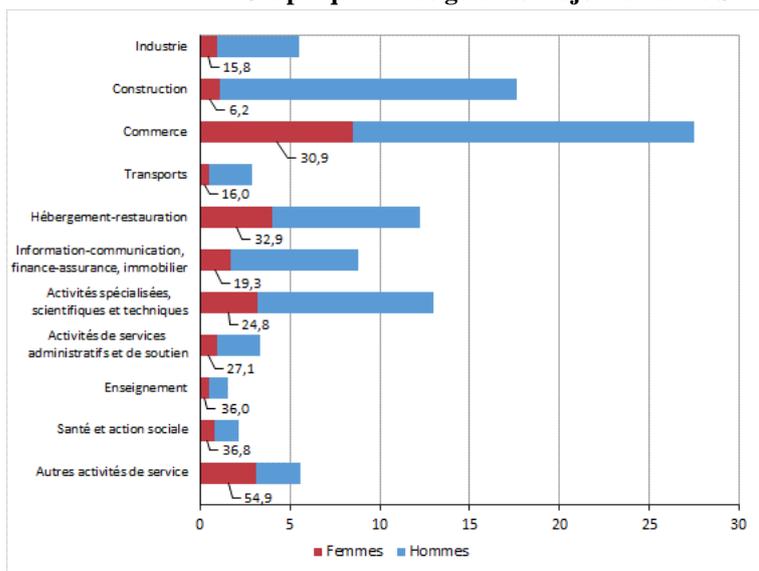
### **1.4. Les femmes sont moins souvent gérantes de société à responsabilité limitée (SARL) : un phénomène structurel**

Fin 2016, la moitié des 4,5 millions d'entreprises (au sens d'unité légale) étaient des sociétés et parmi celles-ci, il y avait 36 % de SARL, y compris SARL unipersonnelles, soit 818 000. Les gérants majoritaires de ces sociétés sont considérés comme non-salariés et affiliés en tant que tels au régime social des indépendants au contraire des présidents de sociétés par actions simplifiées. 25 % de ces gérants sont des femmes.

La structure sectorielle du travail féminin est plutôt défavorable pour diriger une SARL (*graphique 4*). Alors que les femmes sont très présentes dans la santé, la forme SARL y est très peu développée. Et malgré leur présence très majoritaire parmi les actifs occupés, elles n'y représentent que 36,8 % des gérants majoritaires. A l'inverse, les SARL sont bien plus fréquentes pour la construction, alors que les femmes y sont très peu nombreuses. Le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques est marqué par une faiblesse relative de la gérance féminine (24,8 %) alors que les femmes sont presque à

parité pour les entreprises individuelles. En cinq ans, la part des femmes n'a pas varié ainsi que la structure sectorielle.

**Graphique 4 : les gérants majoritaires de SARL en 2016**



Lecture : en 2016, 5,6 % des gérants majoritaires de SARL dirigent une entreprise de l'industrie. Parmi eux, 15,8 % sont des femmes.

Source : Insee, base non-salariés.

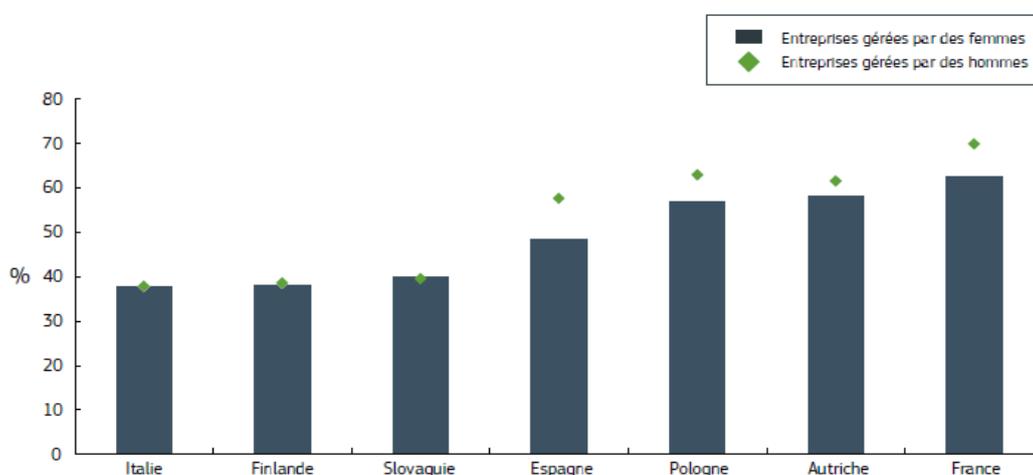
### 1.5. La pérennité des entreprises est peu influencée par le genre du créateur

En 2015, 60 % des entreprises créées en 2010 sont encore actives<sup>21</sup>. Les chances de succès du projet s'accroissent avec le montant investi initialement. En 2010, la pérennité à cinq ans des entreprises débutant avec un investissement initial inférieur à 4 000 € est de 54 %, soit 6 points de moins que la moyenne. À l'opposé, 72 % des entreprises créées avec un capital de 80 000 € ou plus restent actives au bout de cinq ans. Toutes choses égales par ailleurs, les entreprises créées avec un investissement initial supérieur ou égal à 80 000 € ont presque deux fois plus de chances d'être pérennes que celles créées avec un investissement initial inférieur à 4 000 €<sup>22</sup>.

Qu'elles soient dirigées par des femmes ou des hommes la pérennité des entreprises françaises est peu impacté par ce critère sexué. Cela s'observe également dans les autres pays européens comme l'illustre le graphique ci-dessous<sup>23</sup>.

**Graphique 5 : Taux de survie des entreprises**

Taux de survie à trois ans pour la promotion 2009



NB: Estimations du Secrétariat de l'OCDE basées sur des statistiques produites par les Instituts nationaux de statistiques. Les statistiques renvoient uniquement à des entreprises qui emploient du personnel, à l'exception des données recueillies pour la France et la Pologne, pour lesquelles les données reprennent des entreprises ayant et n'ayant pas d'employés.

Source : OCDE, *Inégalités hommes-femmes – il est temps d'agir*, 2012.

A titre d'exemple, la proportion de micro-entrepreneurs encore actifs après cinq ans est de 26 % pour les femmes, contre 22 % pour les hommes, soit quatre points de plus. Cependant, toutes choses égales par ailleurs, les écarts entre femmes et hommes n'apparaissent pas significatifs. La pérennité de leur microentreprise ne semble pas influencée par le genre du créateur ; d'autres variables, en particulier sur le secteur d'activité, peuvent expliquer cet écart. Les micro-entrepreneures sont en effet surreprésentées dans les activités où la pérennité est la plus forte, à savoir la santé et l'action sociale ou dans l'enseignement<sup>24</sup>.

<sup>21</sup> INSEE Premières, *Les entreprises créées en 2010 plus pérennes que celles créées en 2006*, mars 2017. L'étude porte sur les 118 000 entreprises parmi les 138 000 entreprises créées au premier semestre.

<sup>22</sup> INSEE, *Les entreprises créées en 2010 plus pérennes que celles créées en 2006, touchées par la crise*, 2017.

<sup>23</sup> OCDE, *Note de politique sur l'entrepreneuriat féminin*, 2017.

<sup>24</sup> BPI, *Rapport sur l'évolution des PME*, 2018.

### 1.6. Les femmes ont de plus petites entreprises que les hommes

Le modèle de l'entreprise unipersonnelle reste largement majoritaire (61 %) chez les Françaises<sup>25</sup>. Et rares (8 %) sont celles qui sont à la tête de structures comptant au moins 6 salariés. Leur faible intention d'embaucher (de 10 points inférieurs à celle des hommes français et 2 fois moindre que chez les femmes britanniques) semble indiquer la persistance d'une grande prudence quant à la croissance des effectifs de leur entreprise.

**Tableau 4 : Intentions d'embauche – comparaison européenne**

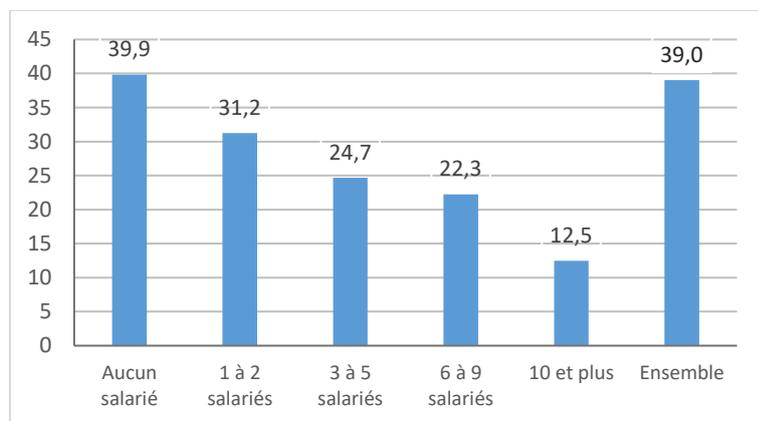
Intention d'embauche	France	Royaume-Uni	Suède	Allemagne	Italie
Hommes chef d'entreprise	26	35	20	27	24
Femmes chef d'entreprise	16	31	21	27	16
Ecart femme/homme %	-38	-11	-5		-33

Source : A. Letowski, *Les Françaises chefs d'entreprise sont heureuses de l'être*, 2019.

En 2018, la très grande majorité des entreprises individuelles n'emploient aucun salarié. La part des entreprises non employeuses est légèrement plus importante pour les entreprises féminines (94,1 %) que masculines (90,9 %).

L'écart reste vrai quelle que soit la tranche d'effectifs : par exemple, 4,7 % des entreprises individuelles féminines ont entre 1 et 2 salariés alors que c'est le cas de 6,6 % des entreprises individuelles masculines. Il a même tendance à s'accroître avec la taille de l'entreprise : les entreprises individuelles féminines ne représentent ainsi que 12,5 % du total des entreprises individuelles de plus de 10 salariés alors qu'elles représentent 39,0 % du total des entreprises individuelles.

**Graphique 6 : Part des entrepreneuses individuelles selon la taille de l'entreprise en 2018**



Lecture : en 2018, 24,7 % des entreprises individuelles de 3 à 5 salariés sont des entreprises féminines alors qu'elles représentent 39,0 % du total des entreprises individuelles.

Source : INSEE, REE Stock Entreprises.

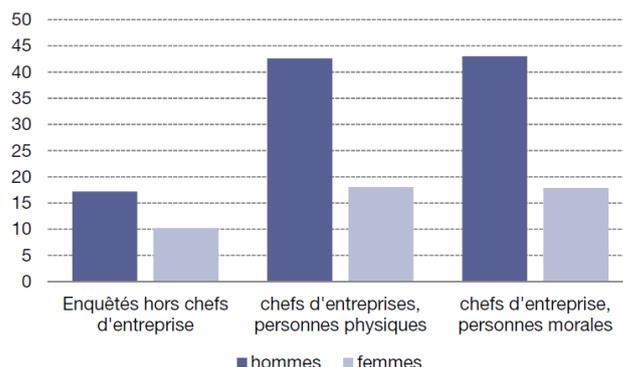
### 1.7. Les femmes montrent une plus forte propension à reprendre qu'à créer une entreprise

Quoique également minoritaires parmi les repreneurs d'entreprises, les femmes montrent néanmoins une plus forte propension à reprendre qu'à créer. Cette tendance pourrait s'expliquer par une aversion au risque plus marquée chez les femmes<sup>26</sup> qui voient l'opportunité d'une reprise comme moins risquée<sup>27</sup>.

<sup>25</sup> Enquête Caisse d'Épargne/CREDOC, *Entrepreneuriat des femmes : où en sont la France et les pays européens ?*, 2019.

<sup>26</sup> Centre d'Analyse Stratégique, *L'entrepreneuriat féminin*, document de travail, 2013.

<sup>27</sup> Robert Sheldon, *Small Firm Acquisition: a Credible Pathway to Entrepreneurship for Young Business School Graduates*, 2017. En effet, la reprise présente des taux de pérennité plus importants et est moins risquée que la création ex-nihilo du fait de

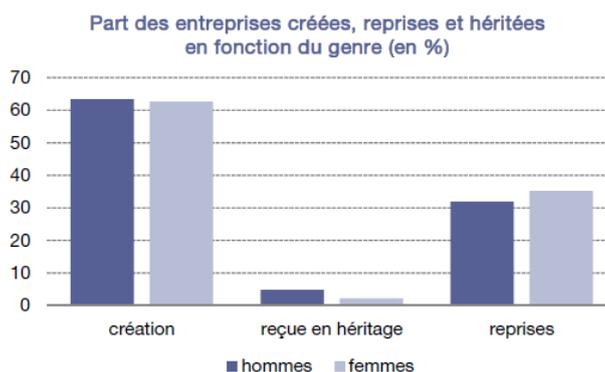
**Graphique 7 : part des individus déclarant aimer plutôt ou vraiment prendre des risques (en %)**

Source : Centre d'Analyse Stratégique, *L'entrepreneuriat féminin, document de travail*, 2013 (sur la base des données de l'enquête patrimoine 2010 de l'INSEE).

Les sources de données ne sont que partielles sur la transmission-reprise, *a fortiori* sur la place des femmes dans ce champ<sup>28</sup>. En 2014, les femmes représentaient 33 % des repreneurs par rachat du fonds de commerce, y compris en location-gérance (elles sont 28 % parmi les créateurs stricto sensu). Les réseaux d'accompagnement attestent également de la part minoritaire des femmes dans le vivier des repreneurs (7 % des adhérents repreneurs et 15 % des stagiaires de formation de l'association Cédants et Repreneurs d'Affaires par exemple<sup>29</sup>).

Ce bilan quantitatif peut être enrichi d'une approche qualitative sur la manière d'arriver à la tête d'une entreprise. Une enquête INSEE<sup>30</sup> (cf. *graphique 8*) montre que le genre n'a pas d'influence sur la nature de l'arrivée à la direction d'une entreprise (par « création » ou par « reprise » au sens large). Cependant :

- seules 2,2 % des entreprises dirigées par des femmes sont des héritages contre 4,8 % des entreprises dirigées par des hommes. Ce point appuie le biais de la transmission familiale qui se ferait plus fréquemment en faveur des hommes (cf. *infra*).
- les dirigeantes sont plus souvent à la tête d'entreprises reprises qui ne sont ni des donations ni des successions : 35,2 % contre 31,9 % des dirigeants.

**Graphique 8 : Traitements Centre d'Analyse Stratégique**

Source : INSEE, *Enquête patrimoine, 2010*.

la présence d'actifs existants (levier pour un financement), d'informations (sur le marché, la clientèle), de l'accompagnement possible du cédant (levier de réussite) et des aides financières possibles (crédit-vendeur).

<sup>28</sup> Les enquêtes SINE de l'Insee repèrent les reprises d'entreprises avec rachat du fonds de commerce, impliquant la création d'une nouvelle entité juridique, mais les reprises par rachat de parts sociales sont plus difficiles à mesurer.

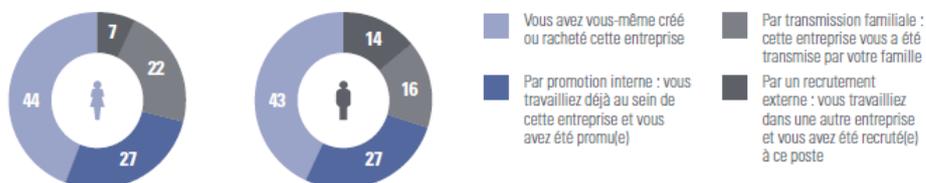
<sup>29</sup> Cédants et Repreneurs d'Affaires, *Observatoire CRA de la transmission des TPE/PME*, 2017.

<sup>30</sup> Centre d'Analyse Stratégique, *Document de travail, L'entrepreneuriat féminin*, 2013 (sur la base des données de l'Enquête Patrimoine 2010 de l'INSEE).

Pour les entreprises de plus de 10 salariés en 2015, la situation semble différente avec plus de femmes dirigeantes qui le deviennent par transmission familiale de l'entreprise (cas de 22 % des dirigeantes contre 16 % pour des dirigeants), et ce dans tous les secteurs (industrie, BTP, commerce et services).

**Graphique 9 : Manières d'accéder aux fonctions de dirigeants (création, reprise externe, transmission familial, promotion interne ou recrutement externe)<sup>31</sup>**

De quelle manière avez-vous accédé aux fonctions que vous exercez aujourd'hui ? (%)



Source : Institut CSA pour KPMG, enquête « Femmes dirigeantes », 2015.

<sup>31</sup> KPMG, *Portraits de femmes dirigeantes en France*, juin 2015. Sources : base Diane Bureau Van Dijk (2003, 2008, 2013) et enquête Institut CSA sur 600 dirigeants, entreprises de plus de 10 salariés.

## 2. Les freins au développement de l'entrepreneuriat féminin

### 2.1. Certains obstacles, notamment culturels, à la création d'entreprises semblent être plus importants pour les créatrices que pour les créateurs

De manière majoritaire, la création d'une entreprise classique est motivée par le souci d'assurer son propre emploi. Cela est plus vrai pour les femmes qui avancent ce motif dans 59 % des cas contre 47 % pour les hommes<sup>32</sup>. Ce motif joue moins pour les créations sous le régime du micro-entrepreneur, où la recherche d'un revenu complémentaire est plus souvent avancée.

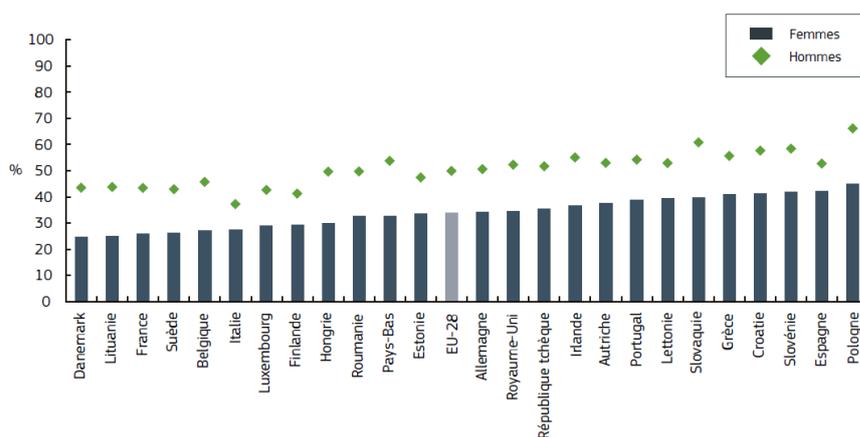
Les contraintes familiales sont désignées comme le frein principal à la création d'entreprises par les femmes alors que les hommes sont plus sensibles aux problèmes de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale<sup>33</sup> : 21 % des femmes créatrices d'entreprise estiment que leur vie professionnelle est compatible avec une vie familiale (contre 26 % pour les hommes)<sup>34</sup> ; 40 % des femmes entrepreneures sont célibataires contre 21 % des hommes<sup>35</sup>.

Le manque de confiance en soi est par ailleurs identifié comme un obstacle important à l'entrepreneuriat féminin : 86 % des femmes entrepreneures reconnaissent qu'elles s'autocensurent et manquent de confiance en elles (à titre de comparaison, seules 19 % des entrepreneures italiennes considèrent manquer de confiance en elles). Les entrepreneures semblent souffrir du syndrome du « complexe de l'imposteur ». Lié au manque de confiance en soi, ce syndrome désigne le fait de nier la propriété de toute réussite. Il toucherait particulièrement les femmes entrepreneures, qui, malgré la création ou la reprise d'une entreprise réussie, ont le sentiment de mentir sur leurs compétences<sup>36</sup>.

Le manque de compétences entrepreneuriales semble par ailleurs être un frein plus important pour les créatrices d'entreprise que les créateurs : si les créatrices d'entreprises sont plus diplômées que les créateurs (cf. point 2.2. *infra*), les femmes ont généralement moins d'expérience dans les activités non salariées et occupent moins souvent des fonctions dirigeantes, ce qui rend plus difficile l'acquisition d'expérience et de certaines compétences (notamment en gestion) nécessaires pour l'entrepreneuriat<sup>37</sup>.

#### Graphique 10 : Disparité entre les sexes en termes de compétences entrepreneuriales

a. Proportion des adultes entre 18 et 65 ans qui déclarent «j'ai les compétences, les connaissances et l'expérience pour créer une entreprise» au cours de la période 2010-2014



Source : OCDE, Note de politique sur l'entrepreneuriat féminin, 2017.

<sup>32</sup> Bpifrance, *Indice entrepreneurial français*, 2018.

<sup>33</sup> DARES analyses, *Conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle*, septembre 2019.

<sup>34</sup> Sondage *OpinionWay* pour *Legalstart.fr*, 2017.

<sup>35</sup> Etude de la *Women Initiative Foundation*, mai 2018.

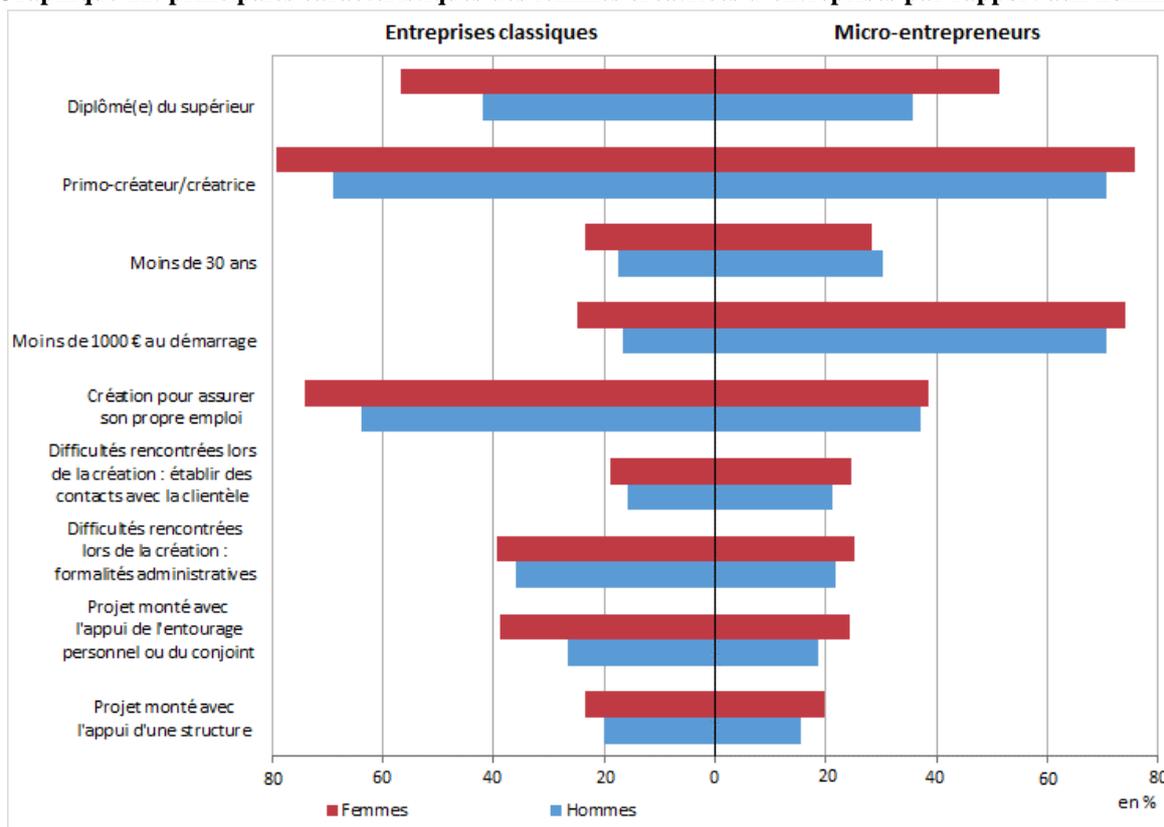
<sup>36</sup> Women Initiative Fondation (WIF) *Entrepreneuriat féminin : les stéréotypes peuvent-ils devenir des moteurs ?*, 2018.

<sup>37</sup> OCDE, Note de politique sur l'entrepreneuriat féminin, 2017 sur la base des travaux Marlow et Carter, 2004 ; Collins-Dodd e.a., 2004 et Boden et Nucci, 2000.

Par ailleurs, les femmes s'entourent moins bien pour les accompagner dans leur projet entrepreneurial : les entrepreneures ont tendance à s'appuyer sur les membres de la famille ou les amis plutôt que sur les réseaux d'accompagnement, les prestataires de services professionnels ou d'autres entrepreneurs<sup>38</sup>. L'appui de l'entourage personnel ou du conjoint joue un rôle plus important pour les femmes que pour les hommes, quel que soit le régime de l'entreprise créée.

Alors qu'elles sont plus diplômées, les femmes rencontrent un peu plus de difficultés que les hommes avec les formalités administratives pour la création de leur entreprise (cf. graphique 11). Cela peut être lié au fait qu'elles sont plus fréquemment primo-créatrices.

**Graphique 11: principales caractéristiques des femmes créatrices d'entreprises par rapport aux hommes**



Lecture : parmi l'ensemble des créations/reprises, hors micro-entrepreneurs, au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2014, 57 % des femmes ont un diplôme du supérieur contre 42 % des hommes.

Source : Insee, enquête Sine 2014 ; enquête autoentrepreneurs 2014

Enfin, les femmes cheffes d'entreprise ont le sentiment de rencontrer davantage de difficultés que les hommes pour obtenir des financements pour la création d'entreprise (cf. *infra* point 2.3). Les créatrices d'entreprises sont plus nombreuses que leurs homologues masculins à avoir recours à moins de 1 000 € pour démarrer leur activité. La surreprésentation des femmes dans les activités de service pour lesquelles un capital financier ou matériel conséquent est moins nécessaire selon les activités peut expliquer ce fait.

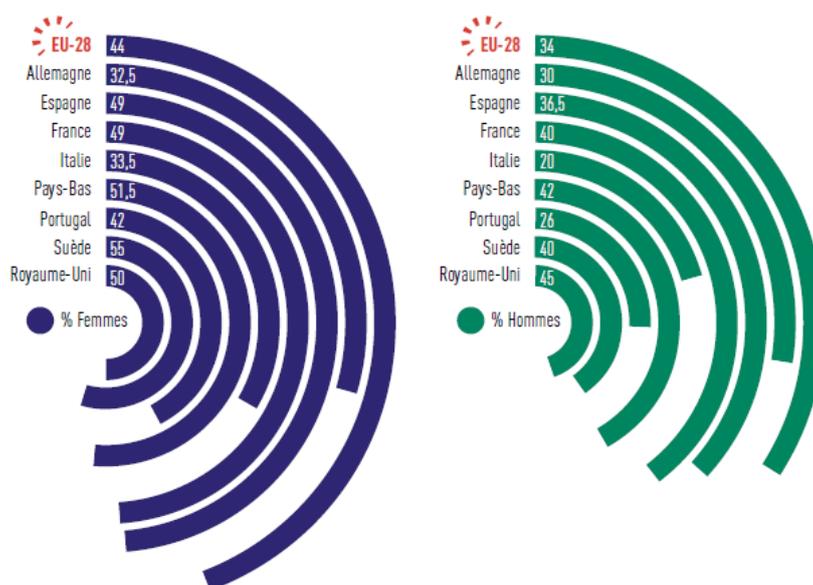
<sup>38</sup> OCDE, *Note de politique sur l'entrepreneuriat féminin*, 2017.

## 2.2. Des créatrices plus diplômées que les créateurs mais moins présentes dans les formations scientifiques et techniques

Les dirigeantes d'entreprises sont plus diplômées que les hommes : 72 % d'entre elles disposent d'un diplôme se situant entre le master et le doctorat, quand ce ne sont que 62 % des hommes dirigeants d'entreprises qui sont diplômés à ce niveau. Ce niveau de « sur-diplomation » s'observe pour les femmes créatrices d'entreprises classiques ou créées sous le régime de micro-entrepreneur.

Les femmes sont plus diplômées que les hommes d'une manière générale : en 2019 la part des femmes de 25 à 34 ans diplômées de l'enseignement supérieur est près de 10 points supérieure à celle des hommes<sup>39</sup>.

**Graphique 12 : diplôme le plus élevé obtenu selon l'âge et le sexe en 2007 et 2017**



Source : Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation/SIES, *Vers l'égalité Femmes-hommes ? Chiffres clés*, 2019.

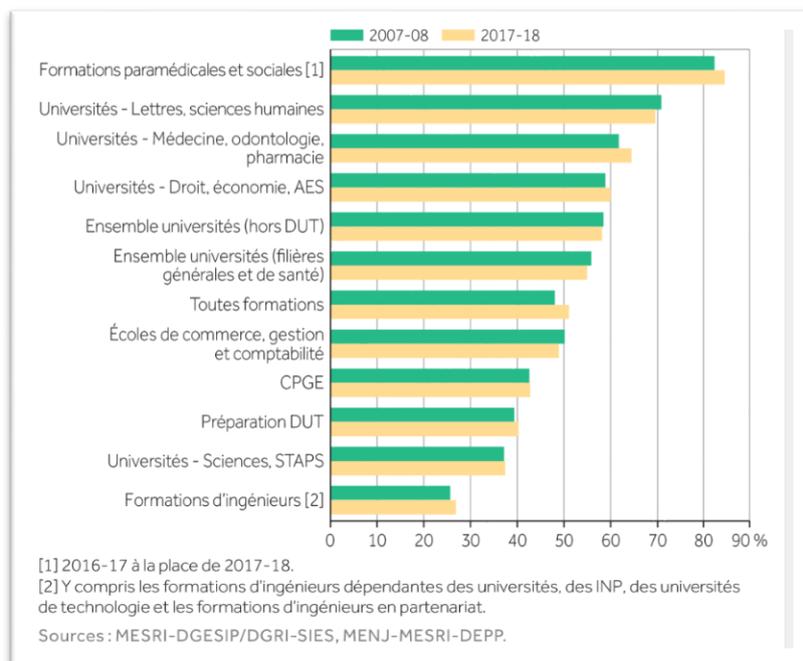
La mixité des formations de l'enseignement supérieur est par ailleurs très variable : alors qu'en 2017-2018 elles représentent 55,2 % des étudiants, les femmes en constituent la moitié en sections de techniciens supérieur (STS) et en écoles de commerce, 42,8 % en classe préparatoire aux grandes écoles (CPGE) et 40,3 % en institut universitaire de technologie (IUT) (cf. graphique 13). À l'université, elles sont 69,5 % dans les filières langues, lettres et sciences humaines. En dix ans, leur part a légèrement progressé dans les formations scientifiques à l'université, mais reste encore minoritaire<sup>40</sup>. Les choix d'orientation des jeunes femmes permettent de mieux comprendre la répartition des entreprises créées par les femmes par secteurs d'activité<sup>41</sup>.

<sup>39</sup> Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation/SIES, *Vers l'égalité Femmes-hommes ? Chiffres clés*, 2019.

<sup>40</sup> Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, *État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°12*, 2019.

<sup>41</sup> Ministère de l'enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, *Vers l'égalité Femmes-Hommes ? Chiffres clés*, 2019.

**Graphique 13 : part des femmes dans les principales formations d'enseignement supérieur (en %)**

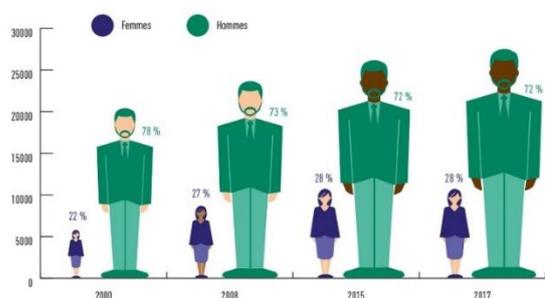


**Zoom sur l'entrepreneuriat dans les sciences et la tech**

Les disparités entre hommes et femmes sont particulièrement observables sur le champ scientifique et technique : la part des femmes dans les disciplines scientifiques à l'université en 2016-2017 est de 61 % de femmes en Sciences de la vie, 28 % en Sciences fondamentales. Toutefois, les tendances sont positives : en 2000, parmi les 26 000 personnes diplômées d'un titre d'ingénieur, on compte 5 700 femmes, soit 22 % ; en 2017, elles sont 10 600 sur 38 000, et représentent 28 % des personnes diplômées. L'effectif des femmes diplômé d'un titre d'ingénieur a progressé de 32 % (+ 19 % pour les hommes) en 10 ans<sup>42</sup>.

**Graphique 14 : Evolution de la part des femmes diplômées d'un titre d'ingénieur de 2000 à 2017**

Le nombre de titulaires d'un diplôme d'ingénieur connaît une vive progression.  
Avec 28 %, la féminisation des effectifs reste lente.



Source : MESRI-SIES. Champs: formations d'ingénieurs classique, spécialisées et en partenariat. France entière.

L'une des explications avancées pour expliquer cette sous-représentation des femmes dans les filières scientifiques est la persistance de stéréotypes sur les métiers scientifiques et la place des femmes au

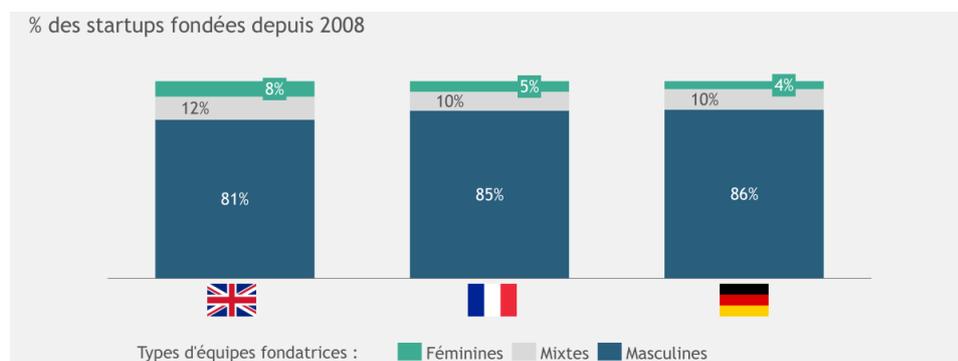
<sup>42</sup> Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation/SIES, *Vers l'égalité Femmes-hommes ? Chiffres clés*, 2019.

sein de ces métiers. A titre d'exemple, près de 30 % des garçons et 18 % des filles de seconde générale et technologique sont d'accord avec l'affirmation que les hommes sont plus doués que les femmes en mathématiques<sup>43</sup>.

Par ailleurs, si l'on s'intéresse aux questions directement liées à la confiance en soi, les filles se déclarent plus souvent perdues devant un problème de mathématiques que les garçons (l'écart se situant entre 16 et 21 points de pourcentage) et plus souvent inquiètes en pensant aux mathématiques (entre 18 et 20 points d'écart). Ces statistiques descriptives corroborent les résultats de plusieurs études qui tendent à montrer qu'à niveau égal, les filles ont tendance à sous-estimer leurs capacités dans les matières scientifiques et à manquer de confiance en elles relativement aux garçons<sup>44</sup>. Ces éléments ne sont certes pas suffisants à eux seuls mais illustrent la persévérance de représentations sociales profondément ancrées.

Ce constat pourrait en partie expliquer la part minoritaire des femmes parmi les fondateurs de *start-ups* : sur la base de *start-ups* fondées depuis 2008 en France, seulement 5 % ont été fondées par une équipe 100 % féminine et 10 % par une équipe mixte. Les femmes fondent surtout (61 %) des *start-ups* avec des hommes qui eux s'associent peu aux femmes (9 %)<sup>45</sup>. Avec ces chiffres, la France fait un peu mieux que l'Allemagne, mais moins bien que le Royaume-Uni.

**Graphique 15 : Part des *start-ups* fondées depuis 2008 par les femmes**



Source : analyses BCG, CrunchBase ; périmètre : *start-ups* françaises, allemandes et anglaises fondées depuis 2008 (15 679 *start-ups*).

Les femmes sont sous-représentées dans les *start-ups*, aussi bien dans des fonctions de direction qu'au sein des effectifs totaux.

Les femmes représentent 20 % des effectifs des *start-ups* « tech » au sens strict (domaines de l'internet et du logiciel)<sup>46</sup>.

On retrouve naturellement ces constats dans la part des *start-ups* accompagnées : 19 % des *start-ups* du NUMA<sup>47</sup> ou encore 40 % à Station-F -le plus grand incubateur de *start-ups* du monde- (chiffre portant seulement sur le programme d'incubation propre à Station-F<sup>48</sup>).

<sup>43</sup> Éducation & Formations, *Les filles et les garçons face aux sciences : Les enseignements d'une enquête dans les lycées franciliens*, n° 97 septembre 2018.

<sup>44</sup> Niederle et Vesterlund, 2007 ; OCDE, 2016b.

<sup>45</sup> SISTA et BCG, *1er baromètre sur les conditions d'accès au financement des femmes dirigeant.e.s de start-ups*, septembre 2019.

<sup>46</sup> Apollo Conseil & Courtage pour TECH IN France, *Etude People in Tech*, 2018.

<sup>47</sup> NUMA et Roland Berger, *Etude menée sur les entreprises candidates au programme d'accélération du NUMA*, 2016.

<sup>48</sup> Station F, *Etude menée auprès de ses 4 882 résidents représentant 1 034 start-ups*, 2018.

### 2.3. Une perception semble demeurer sur une plus grande difficulté d'accès aux financements pour les femmes entrepreneurs

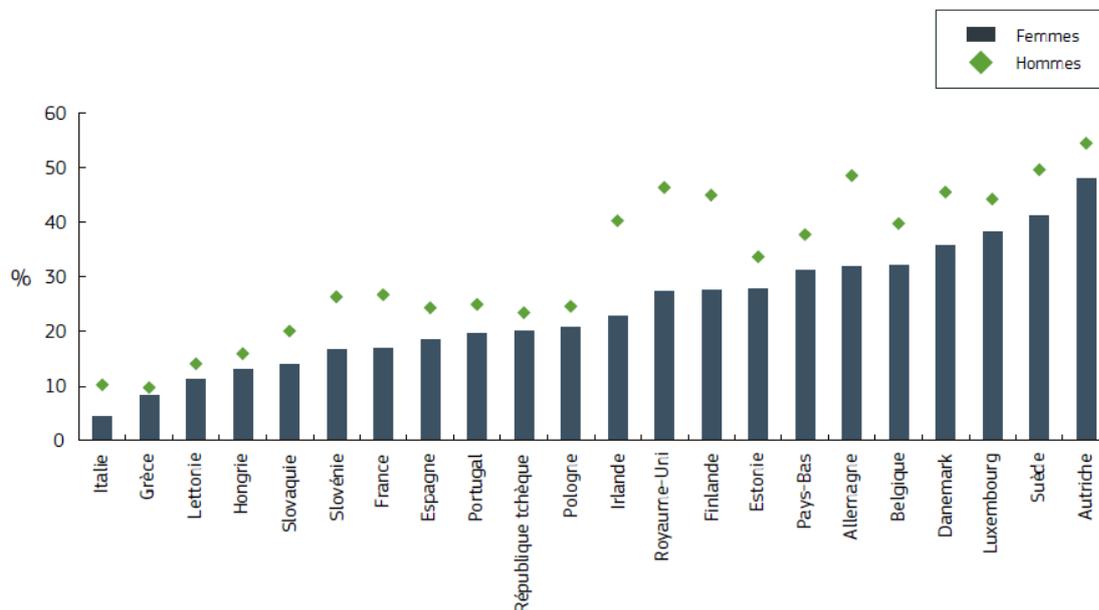
Les discriminations dans l'accès au financement selon le genre sont difficilement mesurables et les résultats des études sur le sujet sont ambivalents. En effet, si moins de femmes que d'hommes déclarent avoir obtenu les financements nécessaires à la création de leur entreprise<sup>49</sup>, les enquêtes existantes ne montrent pas de freins dans l'accès au financement selon le genre<sup>50</sup>. La part des entrepreneurs déclarant avoir des difficultés d'accès au financement au moment de la création de leur entreprise (obtention d'un financement, d'un découvert bancaire ou d'un compte bancaire) est la même chez les créateurs (28,2 %) et chez les créatrices (28 %) d'entreprises<sup>51</sup>. Par ailleurs, certaines études<sup>52</sup> montrent que les françaises ont plus facilement accès au financement bancaire que leurs homologues européennes : 79 % des entrepreneures françaises n'ont pas eu de difficulté d'accès au crédit bancaire contre 64 % des Allemandes.

Comme le suggère certaines études, les différences d'accès au financement entre les hommes et les femmes sont davantage liées aux spécificités des entreprises créées par les femmes (secteurs, management, prise de risque), qu'à une différence de traitement. Les financements dont les femmes entrepreneures ont besoin sont généralement moins élevés que ceux de leurs congénères masculins, puisque les entreprises initiées par des femmes nécessitent une mise de départ moins importante, leurs entreprises étant souvent dans le secteur du service ou du conseil<sup>53</sup>.

Toutefois, la perception semble différente notamment pour les créations d'entreprises et dans le secteur des *start-ups*. Selon une étude de l'OCDE<sup>54</sup>, en France, les hommes étaient 1,6 fois plus susceptibles que les femmes d'avoir obtenu un financement pour créer une entreprise.

#### **Graphique 16 : différence hommes-femmes dans la perception de l'accès au financement de démarrage**

Pourcentage d'individus, par sexe, ayant répondu «oui» à la question «Avez-vous accès à l'argent dont vous avez besoin si vous souhaitez créer ou développer une entreprise?»



Source : OCDE, Note de politique sur l'entrepreneuriat féminin, 2017.

<sup>49</sup> OCDE, Commission européenne, Note politique sur l'entrepreneuriat féminin, 2017.

<sup>50</sup> Centre d'analyse stratégique, L'entrepreneuriat féminin, document de travail n°2013-06, avril 2013 ; OCDE, Gender bias in start-up funding: a micro-data analysis using crunchbase, 2018.

<sup>51</sup> Centre d'analyse stratégique, L'entrepreneuriat féminin, document de travail n°2013-06, avril 2013.

<sup>52</sup> Caisse d'Épargne/CREDOC, Entrepreneuriat des femmes : où en sont la France et les pays européens ?, 2019

<sup>53</sup> Etude OpinionWay pour la fondation Entreprendre et Axa, janvier 2017.

<sup>54</sup> OCDE, Note de politique sur l'entrepreneuriat féminin, 2017.

Concernant les *start-ups*, selon les analyses du baromètre BCG-Sista<sup>55</sup>, les *start-ups* françaises dont l'équipe est 100 % féminine ont moins de chances d'être financées par les principaux investisseurs. Les femmes représentent entre 9 à 12,4 % des dirigeants de *start-ups* et récoltent 5 % de l'investissement en capital-risque en France.

Par ailleurs, le taux de rejet de crédit demandé par des créatrices d'entreprises semble être plus élevé (4,3 %) que pour les hommes (2,3 %). Toutefois, pour être pertinents, ces chiffres devraient être corrigés par la taille et le secteur de l'entreprise : les entreprises créées par les femmes présentent peut-être des spécificités justifiant de tels écarts<sup>56</sup>.

---

<sup>55</sup> SISTA/Boston Consulting Group (BCG), *1<sup>er</sup> baromètre sur les inégalités de financement entre dirigeants et dirigeantes de startups*, 2019.

<sup>56</sup> *OECD, 2012, op. cit.*

### **3. Les politiques publiques de soutien à l'entrepreneuriat féminin**

#### **3.1. Une politique publique volontariste a été menée ces dernières années pour encourager l'entrepreneuriat féminin**

Les politiques de soutien à l'entrepreneuriat sont multiples et toutes ne sont pas ciblées sur un segment d'entrepreneurs en particulier mais ont une portée universaliste. D'autres sont ciblées sur des typologies d'entrepreneurs (Plan esprit d'entreprendre du MESRI pour les jeunes, le programme « Entrepreneuriat pour tous » de Bpifrance pour les habitants des territoires fragiles, etc.). Ces actions non ciblées sur les femmes ont toutefois un impact significatif sur le soutien à l'entrepreneuriat féminin puisque l'enjeu de mixité y est intégré.

Au-delà de ces actions universalistes, en 2007 une première dynamique nationale de soutien à l'entrepreneuriat féminin a été lancée dans le cadre d'un protocole signé entre le Ministère délégué à la cohésion sociale et à la parité et France Active et décliné au niveau régional depuis 2012 (*cf. détails en annexe 1*). Dans la continuité de cette dynamique lancée en 2007, des actions spécifiques aux femmes entrepreneures, déclinées dans des plans dédiés (*cf. détails en annexes 2 et 3*), ont été mises en place autour de trois axes clés.

##### **3.1.1. Sensibiliser à l'esprit d'entreprendre, orienter et informer pour lever les freins culturels**

Le développement de l'entrepreneuriat féminin reste encore aujourd'hui obéré par la prégnance des représentations sociales et des stéréotypes de genre.

Pour déconstruire les stéréotypes ancrés dès l'enfance et permettre aux femmes de prendre leur place dans tous les secteurs de l'économie, il faut agir à tous les moments clés de la vie. Une convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif a été mise en place en 2013-2018 et est reconduite pour la période 2019-2024. Portée par le Ministère des droits des femmes, le ministère de l'éducation nationale, le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, cette convention vise trois objectifs prioritaires :

- acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes ;
- renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes ;
- s'engager pour une plus grande mixité des filières de formation et à tous les niveaux d'études.

Par ailleurs, pour promouvoir la mixité dès l'enfance, une charte pour une représentation mixte des jouets a été co-construite en septembre 2019 avec l'ensemble des acteurs de la filière du jouet et les parties prenantes. La charte prévoit des engagements forts et des actions concrètes pour promouvoir la mixité entre filles et garçons dans la création, la distribution et la promotion des jouets.

Par ailleurs, le développement de l'esprit d'entreprendre, et plus largement des compétences entrepreneuriales (esprit d'initiative, créativité, etc.), est initié dès le secondaire dans le cadre du « parcours Avenir ». Ce parcours doit permettre à tous les élèves de la 6<sup>ème</sup> à la terminale de construire progressivement leur projet d'orientation scolaire et professionnelle et de développer leur sens de l'engagement et de l'initiative. Les actions conduites dans ce cadre sont de différentes natures avec l'appui de structures extérieures telles qu'Entreprendre pour apprendre, Enactus, etc.

### Quelques illustrations d'actions déployées dans les collèges et lycées

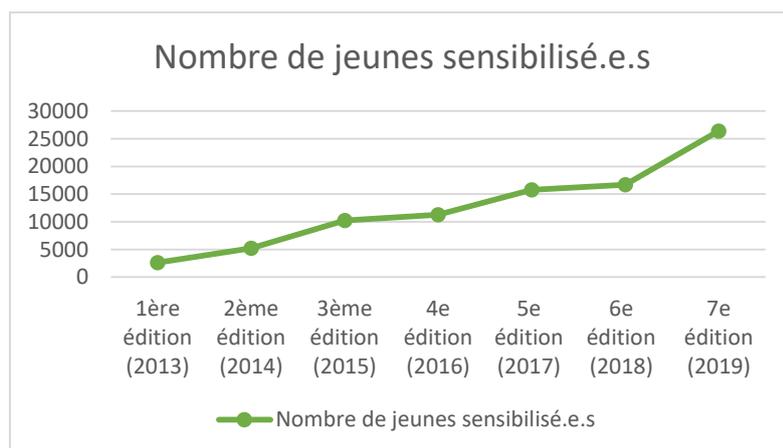
- Témoignages d'entrepreneurs (en classe, lors de forums, durant l'année ou lors d'événements dédiés comme la « Semaine de sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat féminin » qui se déroule tous les ans en mars, focus ci-après).
- Actions de sensibilisation à la création d'entreprise au cours desquelles les élèves sont amenés à concevoir, en groupe, un projet d'entreprise et sont initiés à la démarche projet.
- Actions de création d'entreprises (on passe du projet à la réalisation) (mini-entreprises, mini-associations ou coopératives).
- Concours divers développant l'esprit d'entreprendre au sens large (concours de vidéos sur les métiers, etc.).

Chacune de ces actions touche un volume inégal d'élèves. L'association Entreprendre pour apprendre (EPA) avec ses quatre programmes de sensibilisation touche 30 000 jeunes chaque année, dont 20 000 sur les « mini-entreprises EPA ». L'association ESPER, quant à elle, a permis à 2 500 élèves de 75 établissements de créer des « mini-coopératives » ou des « mini-entreprises » de l'économie sociale et solidaire en 2016-2017 et 2017-2018.

La sensibilisation à l'entrepreneuriat ne se limite pas aux élèves mais s'adresse également aux enseignants. En effet, ces derniers peuvent s'appuyer sur des ressources pédagogiques en ligne et/ou suivre des parcours de formation à l'instar de celui proposé par EPA pour les « mini-entreprises ». 2 500 enseignants ont ainsi suivi la formation EPA en 2016-2017.

Si ces actions de sensibilisation à l'entrepreneuriat ne sont pas spécifiquement dédiées à l'entrepreneuriat féminin, en s'adressant à tous les élèves sans distinction de genre elles concourent à démontrer que l'entrepreneuriat est possible pour tous. Toutefois, pour aller plus loin dans la promotion de l'entrepreneuriat féminin, certains acteurs proposent des actions spécifiques à l'instar de 100 000 entrepreneurs « semaine de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin ».

**Graphique 17 : Evolution du nombre de jeunes sensibilisées à l'entrepreneuriat**

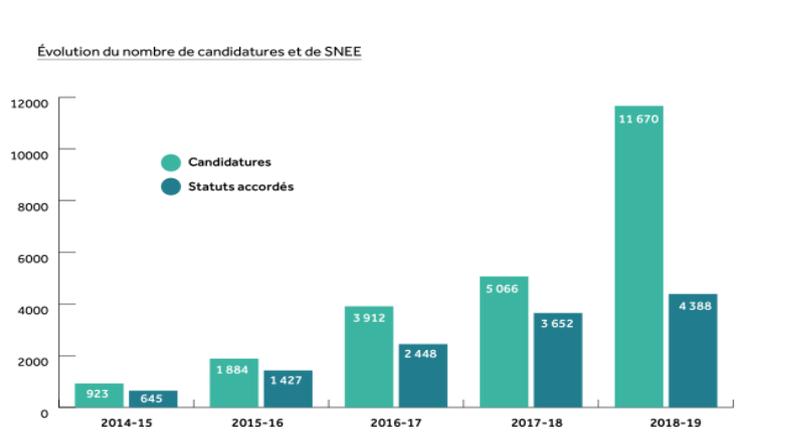


Source : 100 000 entrepreneurs, 2019.

Enfin, depuis plusieurs années une impulsion au développement de l'esprit d'entreprendre a été initiée dans l'enseignement supérieur avec la mise en place des Pôles Etudiants Entrepreneurs en 2009 puis le plan Etudiant pour l'Innovation, le Transfert et l'Entrepreneuriat (PEPITE) lancé en 2013 en partenariat avec le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI), le ministère

de l'économie et des finances et la Caisse des dépôts et consignations. Plus récemment l'ambition a été réaffirmée par le MESRI avec le lancement du plan Esprit d'entreprendre<sup>57</sup>. Ces actions de long terme concourent à changer les représentations des étudiants sur l'entrepreneuriat et favorisent la projection et le passage à l'acte entrepreneurial comme en attestent les chiffres de candidatures au statut national étudiant entrepreneur (cf. graphique ci-dessous).

**Graphique 18 : Candidats au statut national d'étudiant-entrepreneur au 30 juin 2019**



Source : Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, département du lien formation-emploi, 2019.

Pour autant cette « envolée » reste « genrée » puisque seulement 33 % des étudiants entrepreneurs sont des femmes en 2019<sup>58</sup>.

### **3.1.2. Renforcer l'accompagnement des créatrices pour les aider à avoir des projets de croissance**

Jusqu'en 2019, l'Etat, à travers notamment l'action de l'Agence France Entrepreneur (AFE), accompagnait l'action des têtes de réseaux d'accompagnement<sup>59</sup>. Dans un souci de rationalisation et de renforcement de l'efficacité de l'action publique dans le domaine de soutien à la création et à la reprise d'entreprise, le rapprochement de l'AFE et de Bpifrance a été décidé. Le transfert à Bpifrance des activités de soutien à l'entrepreneuriat réalisé par l'AFE et la Caisse des dépôts et consignations a fait de Bpifrance l'interlocuteur public unique dans le champ de l'accompagnement à la création d'entreprise et permettra une simplification et une meilleure lisibilité des dispositifs publics de soutien à l'entrepreneuriat. Il permet par ailleurs de construire une offre globale qui réponde dans la durée aux besoins des porteurs de projet et des entreprises en matière d'information, d'orientation, d'accompagnement et de financement.

Afin d'accompagner les créatrices d'entreprises, les pouvoirs publics soutiennent financièrement les réseaux d'accompagnement à la création et reprise afin de permettre aux porteurs de projets de prestations d'accompagnement. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, Bpifrance opère le subventionnement du

<sup>57</sup> Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, *L'esprit d'entreprendre, plan en faveur de l'entrepreneuriat étudiant*, 2019.

<sup>58</sup> Source MESRI, Département du lien formation-emploi.

<sup>59</sup> Les crédits budgétaires destinés aux réseaux d'accompagnement et alloués à l'Agence France Entrepreneur (AFE) étaient regroupés sur le programme 134, pour un total après mise en réserve de 1,8 M€. Ces crédits étaient attribués à l'AFE dans le cadre d'une convention qui reprenait les priorités partagées par l'ensemble des financeurs (ministère de l'économie et des finances, Commissariat général à l'égalité des territoires, ministère du travail), l'AFE instruisant les dossiers et passant les conventions avec les réseaux d'accompagnement.

fonctionnement des têtes de réseaux d'accompagnement (22 réseaux financés en 2018), y compris de certains réseaux spécialisés pour l'accompagnement des femmes entrepreneures :

- le réseau Les Premières a mis en place des incubateurs dédiés aux projets de création d'entreprises portés par des femmes ou des équipes mixtes. Ces projets de création doivent être innovants. L'intérêt de cette forme d'accompagnement se trouve dans le fait que l'incubateur fournit un suivi de la créatrice d'entreprise, mais également l'hébergement du projet d'entreprise. La femme créatrice d'entreprise se retrouve ainsi entourée pour bien amorcer la première année de son entreprise ;
- le réseau Force Femmes accompagne des femmes en seconde partie de carrière, c'est-à-dire ayant plus de 45 ans au chômage, dans leurs démarches de retour à l'emploi ou de création d'activité. Celles ayant un projet de création ou reprise d'entreprise sont suivies pendant la préparation de leur projet : validation du projet, formation, réalisation du business plan, etc. ;
- Action'elles accompagne également les femmes dans leur projet de création d'entreprise. L'association propose, outre l'accompagnement, notamment une mise en relation entre les créatrices et des femmes cheffes d'entreprise expérimentées, afin de rompre l'isolement.

Toutefois, ces trois réseaux ne sont pas forcément présents sur tout le territoire national et les volumes d'accompagnement restent faibles.

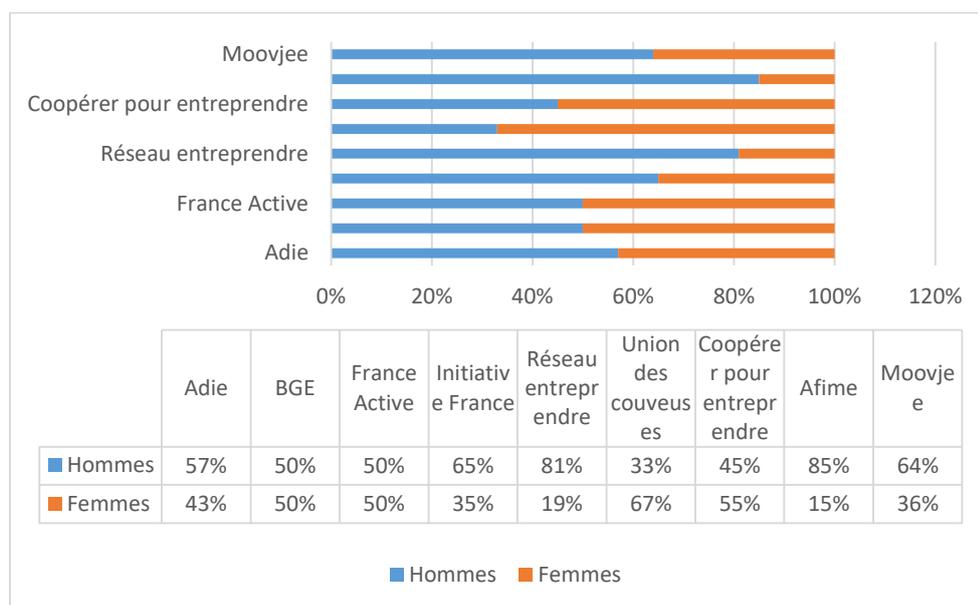
**Tableau 5 : Activité des réseaux d'accompagnement spécialisée pour les femmes entrepreneures.**

	2018			
Réseaux dédiés aux femmes	Total	Hommes	Femmes	Total Femmes
Force Femmes	514		514	514
Action'elles	470		470	470
Les premières	560		560	560
Total	1 544		1 544	1 544

Source : Bpifrance, Rapport activité des réseaux, 2018.

Au-delà des réseaux d'accompagnement spécialisés pour les femmes entrepreneures, les réseaux d'accompagnement généralistes accompagnent les femmes entrepreneures (48 % des bénéficiaires finaux). Toutefois, on relève de fortes disparités selon les réseaux d'accompagnement dans la part des femmes accompagnées, écarts qui varient entre 19 % et 67 %.

**Graphique 19 : Répartition des accompagnements réalisés en 2018 par genre**



La part la plus basse correspondant à l'accompagnement des entreprises en croissance. A titre d'exemple, le mentorat entrepreneurial qui permet un accompagnement entre pairs pour accélérer et sécuriser la croissance des entreprises à fort potentiel n'est encore que très peu développé.

**Tableau 6 : Activités des réseaux de mentorat**

Structures	Institut du Mentorat Entrepreneurial (IME)	MOOVJEE
<b>Bilan activité 2016</b>	39 chefs d'entreprises mentorés Dont 35 % de femmes	98 mentorés dont 24 % de femmes
<b>Bilan activité 2017</b>	72 chefs d'entreprises mentorés Dont 15 % de femmes	133 mentorés dont 25 % de femmes
<b>Bilan activité 2018</b>	-	80 mentorés dont 29 femmes (36 %)

Source : Institut du mentorat entrepreneurial France.

L'élargissement de l'offre d'accompagnement post-crédation est envisagé notamment en développant le mentorat : dans le cadre du plan interministériel pour l'égalité entre les hommes et les femmes, une expérimentation est cours de préparation avec Bpifrance. En fonction des résultats de l'expérimentation, un déploiement à plus grande échelle pourrait être envisagé.

### **3.1.3. Faciliter le financement des projets portés par les entrepreneures**

L'offre de financement actuelle est abondante et diversifiée. Il existe de nombreux dispositifs de droit commun pour faciliter l'accès des entrepreneurs au crédit bancaire sans distinction de sexe : micro-crédit, prêt d'honneur, prêts thématiques, etc. Par ailleurs, Bpifrance Financement, la Société Interprofessionnelle Artisanale de Garantie d'Investissements (SIAGI) et France Active Garantie interviennent en garantie de crédits bancaires pour des opérations de création, de développement, ou de renforcement de la trésorerie. Les entreprises en phase d'amorçage, voire plus matures, peuvent également recourir à d'autres modes de financement complémentaires, tels que le financement participatif (ou *crowdfunding*), les *business angels* ou l'affacturage.

Par ailleurs, de nombreux acteurs en lien avec les pouvoirs publics accompagnent les créateurs d'entreprise dans le financement de leur projet tels que l'ADIE, France Active, Initiative France et le Réseau Entreprendre.

Enfin, il existe plusieurs dispositifs d'aide au financement spécifiquement ciblés pour les femmes entrepreneures : fonds garantie égalité femmes, clubs locaux d'épargne pour les femmes qui entreprennent, Femmes *business angels*, site de *crowdfunding* pour les femmes entrepreneurs (MyAnnona), etc.

#### **Exemples d'outils de financement dédiés aux femmes entrepreneures**

La « **Garantie Egalité Femmes** » est un outil visant à soutenir la création, la reprise ou le développement d'entreprises par les femmes. Cette garantie, mise en place par le réseau France Active et dotée par le Fonds de cohésion sociale, se centre plus particulièrement sur les entrepreneures éloignées de l'emploi ou en situation de précarité. Elle a pour objectif de faciliter l'accès des femmes entrepreneures au crédit bancaire pour financer la création et la reprise d'entreprises. Le prêt garanti doit financer les besoins en investissements et le besoin en fonds de roulement. La garantie couvre au maximum 80 % du montant du prêt, dans la limite de 50 000 €. Ce dispositif national inclut une expertise financière et une garantie sur un prêt bancaire jusqu'à 70 % du montant (dans la limite de 45 k€) sans caution personnelle. Grâce à ce dispositif, de 2003 à 2018, 19 784 femmes ont pu bénéficier de 561 466 147 € de prêts et 316 419 736 € de garantie.

---

**Femmes *business angels*** réunit près de 150 femmes qui investissent personnellement dans des *start-ups* à potentiel et les accompagnent afin de les aider à émerger et à se développer. Depuis la création du réseau en 2003, près de 120 investissements ont été réalisés, dans 80 *start-ups*, pour un montant total de plus de 4,6 M€<sup>60</sup>.

**Charte d'engagement pour favoriser la mixité dans le secteur du numérique par le financement** : le collectif SISTA<sup>61</sup>, en collaboration avec le conseil national du numérique a élaboré une charte qui repose sur quatre piliers :

- mesurer la place du genre dans les portefeuilles des financeurs (nombre de dossiers portés par des femmes reçus, nombre de projets start-up financés...);
- adopter des pratiques de recrutement plus inclusives (ex. : fixer un objectif minimum de 30 % de *partners* femmes et 50 % dans les équipes d'investissement) ;
- adopter des pratiques d'investissement plus inclusives (ex. : appliquer des processus équitables de sélection des projets en s'appuyant notamment sur une liste indicative de questions non genrées fournies par SISTA) ;
- faire rayonner les bonnes pratiques dans l'écosystème (ex. : soutenir et accompagner les réseaux de femmes dédiés à l'entrepreneuriat et à la *tech*).

Cette charte, signée en 2019 par 56 fonds d'investissement dont notamment Bpifrance, Alter Equity, Raise ou encore IDINVEST, vise à satisfaire l'objectif de 25 % de *start-ups* fondées ou co-fondées par des femmes financées en 2025, 30 % en 2030 et 50 % en 2050.

---

Les dispositifs de financement des projets sont nombreux et la difficulté réside plutôt dans l'accès à la connaissance de ces dispositifs et leur bonne compréhension. Plusieurs initiatives publiques ont visé à améliorer l'information et l'orientation des entrepreneurs vers les dispositifs de financement les plus adaptés, notamment :

- le site de Bpifrance aide les entrepreneurs à repérer parmi les dispositifs existants les financements les plus adaptés à leur projet ([bpifrance-creation.fr/moment-de-vie/comment-my-retrouver-toutes-aides-a-creation-dentreprises](http://bpifrance-creation.fr/moment-de-vie/comment-my-retrouver-toutes-aides-a-creation-dentreprises)) ;
- la base de données de référence de l'Etat [www.aides-entreprises.fr](http://www.aides-entreprises.fr) offre une information complète et actualisée sur plus de 1 800 aides aux entreprises à l'échelle locale, nationale ou européenne et oriente le demandeur vers l'interlocuteur de référence sur chaque dispositif visé.

### **3.2. Une nouvelle impulsion donnée à l'action du Gouvernement en faveur de l'égalité homme – femme**

En dépit des politiques volontaristes menées depuis plusieurs années en faveur de l'entrepreneuriat féminin et plus largement en faveur de l'égalité homme-femme, le plafond souligné préalablement, reste d'actualité. Si les Français estiment majoritairement (58 %) que la situation de l'égalité entre les hommes et les femmes s'est améliorée au cours des dernières années, deux tiers considèrent que la situation actuelle est encore insuffisante<sup>62</sup>.

---

<sup>60</sup> Bpifrance, *Business Angels : les femmes agissent aussi !*, mars 2015.

<sup>61</sup> Céline Lazorthes (fondatrice de Leetchi et Mangopay) et Tatiana Jama (cofondatrice de Selectionnist) ont créé un collectif nommé SISTA qui compte 22 femmes cheffes d'entreprise, investisseuses, ou fondatrices unies pour booster l'égalité, la parité, et la mixité dans l'entrepreneuriat et notamment dans la tech.

<sup>62</sup> Harris Interactive, *Les Français et l'égalité femmes-hommes*, sondage, novembre 2019.

L'égalité entre les femmes et les hommes a été reconnue comme la grande cause du quinquennat par le Président de la République<sup>63</sup>. L'ensemble du Gouvernement s'inscrit dans cette stratégie avec des engagements sur des actions concrètes portées par chaque ministère. En novembre 2019, 45 % des engagements ont été réalisés, 44 % sont en cours et seuls 11 % reste à réaliser<sup>64</sup>.

Par ailleurs, pour agir de manière concrète et pédagogique, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée le 5 septembre 2018 a prévu une obligation pour les entreprises de mettre en place un index de l'égalité femmes-hommes. Cet index, public, permet aux entreprises de mesurer, en toute transparence, les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence leurs points de progression<sup>65</sup>.

Enfin, sur le volet entrepreneurial, le Gouvernement s'est engagé sur un objectif ambitieux : que les femmes représentent, en 2020, 40 % minimum des créateurs d'entreprises (toutes modalités juridiques confondues), elles ne représentent aujourd'hui que près de 30 %<sup>66</sup>.

Pour aller plus loin, lors du G7 à Biarritz, la France s'est engagée à proposer en 2020 une loi visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'économie, qui comportera un volet sur l'entrepreneuriat féminin. Dans ce cadre, une attention particulière sera portée à la conciliation vie privé – vie professionnelle.

Les premiers travaux de consultation des associations, des fédérations professionnelles et de toutes les parties prenantes engagées sur les thématiques en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes ont permis d'identifier les premières pistes qui permettront de lever les freins et d'encourager l'entrepreneuriat féminin (cf. *la liste des propositions soumises à la consultation publique en annexe 4*).

La consultation publique lancée du 3 décembre 2019 au 20 janvier 2020 permettra d'enrichir ces premières pistes et construire un plan d'action ambitieux en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'économie.

Par ailleurs, un bilan des différents plans d'actions existant en faveur de l'entrepreneuriat féminin sera réalisé. Les résultats de ce bilan viendront enrichir les travaux autour de ce plan d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, parce qu'en dépit de l'analyse objective disponible (cf. *supra*), le sentiment d'inégalité face au financement reste prégnant et peut obérer les capacités entrepreneuriales des femmes, une étude globale, sur données françaises et intégrant les facteurs culturels et sociologiques, sera lancée.

Enfin, bien que le manque d'information sur les dirigeants de sociétés dans les répertoires existants ait été déjà relevé dans différents rapports depuis 1999<sup>67</sup> et que diverses sources administratives contiennent les noms des dirigeants de sociétés, les données relatives à l'entrepreneuriat féminin restent incomplètes. Un travail sera donc mené pour disposer d'informations précises et exhaustives sur l'entrepreneuriat féminin, y compris dans le cas des sociétés.

---

<sup>63</sup> Discours du Président de la République à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes et du lancement de la grande cause du quinquennat, 25 novembre 2017.

<sup>64</sup> Site internet « grande cause du quinquennat » (<https://grande-cause-quinquennat.gouv.fr/mesures>).

<sup>65</sup> L'obligation de publication de la note de l'Index égalité femmes-hommes concerne les entreprises d'au moins 1000 salariés depuis le 1er mars 2019. Elle est étendue à celles d'au moins 250 salariés à compter du 1er septembre. Elle concernera les entreprises d'au moins 50 salariés au 1er mars 2020.

<sup>66</sup> Infogreffe, Etude sur *les femmes et l'entrepreneuriat en France*, présentée à l'occasion de la journée du 8 mars 2018.

<sup>67</sup> Catherine Blum, *Rapport au secrétariat d'Etat aux droits des femmes et de la formation professionnelle, Les situations respectives des femmes et des hommes : statistiques pertinentes*, 1999 ; Sophie Ponthieux, *Rapport pour la ministre du Droit des femmes, L'information statistique sexuée dans la statistique publique : état des lieux et pistes de réflexion*, 2013.

## Conclusion

Les pouvoirs publics ont très largement soutenu le développement et l'essor de l'entrepreneuriat : simplification administrative, soutien à l'accès au financement, promotion de l'esprit d'entreprendre, soutien aux réseaux d'accompagnement, mise en place de politiques spécifiques volontaristes, etc. La France est aujourd'hui une terre d'entrepreneuriat : en 2018, les créations d'entreprises ont atteint un nouveau record avec 691 000 entreprises créées en France (soit 17 % de plus qu'en 2017). Les créations d'entreprise en France sont élevées par rapport aux autres pays européens (environ 376 000 créations hors microentreprises en France en 2017, contre environ 345 450 au Royaume-Uni, 277 000 en Italie, 189 500 en Allemagne)<sup>68</sup>.

Mais cette dynamique demeure inégale : les femmes restent minoritaires parmi les créateurs d'entreprises. L'analyse de la réalité entrepreneuriale des femmes met en évidence le fait que ces dernières entreprennent majoritairement dans des secteurs traditionnellement perçus comme « féminins » (secteur de la santé, du service...) dans le cadre d'entreprises unipersonnelles le plus souvent, qu'elles créent souvent avec des financements moindres et avec peu d'accompagnement par des professionnels. Ces éléments factuels résultent de différentes mécaniques conscientes et inconscientes qui caractérisent trop souvent les femmes, notamment une moindre confiance en soi, une plus grande aversion à l'échec, un besoin plus fort de concilier vie professionnelle - vie familiale. Par ailleurs, le développement de l'entrepreneuriat féminin reste encore aujourd'hui obéré par la prégnance des représentations sociales et des stéréotypes de genre.

Au-delà de la suppression des obstacles juridiques et techniques (meilleur accompagnement des créatrices d'entreprises, meilleur accès aux financements, etc.), le développement de l'entrepreneuriat féminin passera aussi par des changements culturels profonds dont tout un chacun devra se faire le relai pour transformer l'essai. Administrations, entreprises, élus, citoyens - tout le monde doit contribuer à changer le regard sur les sexes.

Pour déconstruire les stéréotypes ancrés dès l'enfance et permettre aux femmes de prendre leur place dans tous les secteurs de l'économie, il faut agir à tous les moments clés de la vie, à l'instar des initiatives récentes, comme la charte pour une représentation mixte des jouets.

Education à l'égalité entre les sexes, valorisation de rôles modèles pluriels reflétant la réalité composite de la société, sensibilisation à l'entrepreneuriat, accompagnement des femmes entrepreneures tout au long de leur parcours - ces actions au long cours doivent être initiées et renforcées de façon massive et immédiate et ce dès le plus jeune âge.

---

<sup>68</sup> Eurostat, *Démographie des entreprises*, 2019.

## **Annexe 1 : protocole à l'accord-cadre en faveur de l'entrepreneuriat des femmes**

Le Ministère délégué à la cohésion sociale et à la parité a signé un protocole relatif à l'entrepreneuriat féminin avec France Active le 23 mars 2007 pour une durée de 3 ans. Cet accord a lancé une première dynamique nationale de soutien à l'entrepreneuriat féminin à travers trois axes de travail :

- promouvoir les projets d'entreprises portés par des femmes auprès d'organismes financiers et de partenaires économiques ;
- favoriser l'accompagnement des femmes qui se sont engagées dans un projet d'entreprise ;
- développer l'esprit d'entreprise chez les femmes afin d'amplifier la dynamique de création d'entreprises.

Ce protocole ayant répondu à ses objectifs, un déploiement territorial a également été envisagé avec un premier « accord-cadre en faveur de l'entrepreneuriat des femmes » entre l'État et la Caisse des dépôts et consignations contractualisé en 2012 pour une durée de 3 ans. Au-delà des actions fédératrices à développer (ex. : l'amélioration de production statistiques nationales, la formation et la sensibilisation des acteurs de la création d'entreprise, l'incitation des réseaux à inclure des indicateurs et des objectifs précis portant sur la création d'entreprises, le développement d'outils financiers spécifiques), cet accord-cadre a vu le lancement, pour la première fois, d'un dispositif expérimental régional de soutien à l'entrepreneuriat féminin, décliné au travers des « plans d'actions régionaux » (PAR) à partir d'un diagnostic territorial, chaque région détermine ses actions prioritaires pour favoriser l'entrepreneuriat féminin et mis en œuvre avec l'appui des acteurs locaux publics et privés. Les actions sont financées par des financements publics et privés. Grace à cette expérimentation, les modalités de soutien à l'entrepreneuriat se sont diversifiées d'une part et ont mis l'accent sur les femmes les plus fragiles.

Ces PAR se sont vus pérennisés par un deuxième accord-cadre, signé le 5 février 2015, et qui a pris fin le 31 décembre 2017. Ce nouvel accord a permis la mise en œuvre de nouvelles actions ou le renforcement de celles ayant fait leurs preuves : développement du Fonds de garantie pour la création et la reprise d'entreprise à l'initiative des femmes (Garantie égalité femmes), sensibilisation à la création d'entreprise par les femmes et la formation des acteurs de la création d'entreprise, adoption d'indicateurs en ce sens dans les conventions passées entre les Signataires et les réseaux de la création d'entreprise.

*Bilan 2010-2016* : Alors que seule la Bretagne expérimentait son premier PAR dès 2010, 13 autres régions l'ont rejoint entre 2012 et 2014. En 2016, ce sont donc 24 plans d'actions régionaux et 1 plan départemental (Mayotte) qui ont été conclus ou formalisés depuis 2010. Ces 24 PAR couvrent la totalité de la France métropolitaine exceptée la Corse, l'Auvergne<sup>69</sup>, la Guadeloupe et la Guyane.

Les PAR permettent le lancement d'une dynamique multi-partenariale : outre la participation de l'État, de la Caisse des dépôts et des régions, un certain nombre de structures se retrouvent associés ou partenaires aux PAR : les réseaux associatifs, les Chambres de Commerce et d'Industrie, les Chambres Régionales d'Agriculture, les Chambres Régionales des Métiers et de l'Artisanat, les banques, les rectorats d'Académie.

Cette pluralité d'acteurs en faveur des plans d'actions régionaux a permis un engagement financier d'un total de plus de 6 330 360 € de 2012 à 2015 :

- Caisse des dépôts : 938 500 €
- État : 835 666 €
- Régions : 1 056 300 €

---

<sup>69</sup> Données basées sur l'ancien découpage des régions. L'article 4 de la loi NOTRe ayant fixé au 1er janvier 2016 la date d'entrée en vigueur de la nouvelle carte régionale

- FSE : 565 224 €
- FEDER : 987 000 €
- Autres financeurs<sup>70</sup> : 1 955 670 €

L'engagement financier de l'État et de la Caisse des dépôts a permis un « effet de levier ». En effet, les 1 773 166 € engagés par l'État et la Caisse des dépôts ont été multipliés par 2,57. 4 556 194 € proviennent donc d'autres financeurs. Cet effet de levier a fortement contribué au développement d'actions régionales diverses et innovantes qui ont, depuis, inspiré d'autres régions :

- essaimage d'actions grâce à la logique partenariale des PAR ;
- bilans annuels de l'INSEE sur l'entrepreneuriat des femmes (Normandie) ;
- charte d'engagement pour valoriser un partenaire engagé (Normandie) ;
- guide régional sur l'entrepreneuriat des femmes (Auvergne - Rhône Alpes) ;
- concours ;
- ateliers pour libérer la parole et échanger sur les parcours des cheffes d'entreprises (Martinique) ;
- création de réseaux de créatrices en milieu rural (Occitanie) ;
- actions d'accompagnement à la création d'entreprise par les femmes dans les quartiers prioritaires (Auvergne-Rhône Alpes) ;
- marrainage / mentoring (Île de France et Occitanie) ;

Pour aller plus loin et adresser des difficultés jusqu'alors non prises en compte, l'Etat et la Caisse des dépôts (CDC) ont souhaité intensifier leurs efforts en signant un nouvel (le 3<sup>ème</sup>) accord-cadre couvrant les années 2018-2020 et en y associant deux réseaux bancaires : BNP Paribas et la CDC. A cette fin de nouveaux axes ont été introduits plus particulièrement en faveur des territoires fragiles, du public jeunes et de l'accompagnement post-crétion. Un bilan intermédiaire du 3<sup>e</sup> accord-cadre (2018-2020) devrait être fait courant décembre 2019 entre l'État, Bpifrance<sup>71</sup> et les deux réseaux bancaires, portant notamment sur :

- le nombre de PAR élaborés ;
- les accompagnements en amont, pendant et post-crétion des femmes qui entreprennent ;
- les actions développées dans les territoires fragiles (QPV et ruraux) et auprès des publics jeunes ;
- les formations, les sensibilisations et la communication mises en place dans l'objectif de donner une meilleure visibilité des femmes entrepreneures ;
- les engagements pris par les deux réseaux bancaires.

Il permettra ainsi d'ajuster si besoin certaines actions d'ici décembre 2020, date de fin de l'accord-cadre.

---

<sup>70</sup> Banques (en majorité), chambres consulaires, établissements publics de coopération intercommunale, chambre de commerce et d'industrie, etc.

<sup>71</sup> Le 1<sup>er</sup> janvier 2019, Bpifrance a repris les activités relatives au soutien à l'entrepreneuriat, réalisées jusque-là par la CDC.

## **Annexe 2 : plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

A la suite du rapport de France Stratégie sur le coût économique des discriminations de 2016<sup>72</sup> démontrant qu'être une femme est le premier facteur d'inégalités dans l'environnement professionnel, un plan interministériel a été annoncé en 2016 autour de quatre objectifs :

- ancrer l'égalité professionnelle comme une politique publique à part entière ;
- diffuser les outils et les bonnes pratiques, et garantir l'accès au droit ;
- évaluer les dispositifs mis en place par les différents ministères ;
- moderniser l'action commune des ministères.

12 axes de travail ont été définis, dont l'un vise tout particulièrement les femmes entrepreneures. Cet axe se décompose en quatre actions qui prennent toutes appui sur des dispositifs et/ou partenariats existants.

### **1. Sensibiliser à l'entrepreneuriat des femmes dans les collèges, les lycées et l'enseignement supérieur en mettant en valeur les filières scientifiques :**

- aborder la question particulière de l'entrepreneuriat des femmes dans le cadre de la mise en œuvre du parcours Avenir ;
- organiser annuellement une semaine de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin ;
- au sein des PEPITE mettre en place des actions spécifiques de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin ;
- dans les établissements d'enseignement supérieur, porter une attention particulière aux spécificités de l'entrepreneuriat féminin dans l'élaboration des enseignements en Licence pour développer l'appétence entrepreneuriale et l'esprit d'innovation, en Master au sein des enseignements de spécialisation sur l'entrepreneuriat, et dans les modules « transfert, valorisation, entrepreneuriat, innovation » proposés aux doctorants ;
- inscrire la question de l'entrepreneuriat des femmes dans chaque convention conclue entre l'Etat, les réseaux d'accompagnement et les associations œuvrant en faveur de l'esprit d'entreprendre et d'innovation chez les jeunes ;
- développer les initiatives mobilisant les jeunes chercheur(e)s afin de transmettre aux chercheuses l'envie d'entreprendre, notamment dans les secteurs scientifiques et technologiques.

### **2. Atteindre 40 % de femmes entrepreneures en 2017 et 40 % de femmes créatrices d'entreprise dans le secteur numérique en 2019 :**

- faciliter la concrétisation des projets, mieux promouvoir les dispositifs dédiés à la création d'entreprise, aider les créatrices à affirmer leur légitimité d'entrepreneures, aider les créatrices à mettre en place une organisation adaptée, favoriser la pérennité des projets dits « risqués », encourager l'implication des femmes dans les réseaux, renforcer l'impact des présentations de leur projet par les femmes créatrices ;
- développer le vivier des mentors impliquant des femmes dirigeantes, en faisant mieux connaître aux femmes entrepreneures les apports du mentorat, sur la base de la charte du mentorat signée en 2013 ;

---

<sup>72</sup> France Stratégie, Le coût économique des discriminations, septembre 2016

- signer un plan d'action régional (PAR) dans toutes les régions (*cf. annexe 1*), associant les directrices régionales aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE), les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), les conseils régionaux, les métropoles et intercommunalités possédant la compétence en matière de développement économique, les directions régionales de la Caisse des dépôts et consignations et de Bpifrance. Les PAR sont étendus aux directions régionales de Pôle emploi, aux missions locales, aux actrices et acteurs de l'insertion professionnelle, aux chambres consulaires et à tous les réseaux d'accompagnement financier et technique ;
- intégrer dans le cadre du Contrat d'Objectifs et de Performance signé entre l'Etat et CCI France l'engagement de favoriser la création d'entreprises des femmes, notamment en favorisant leur bonne orientation lors du premier accueil ;
- inclure l'engagement de favoriser la création d'entreprises des femmes dans les conventions d'objectifs signées entre l'Etat et les chambres régionales de l'économie sociale et solidaire (CRESS) et avec le conseil national des chambres régionales de l'économie sociale et solidaire (CNCRESS).

### **3. Aider les femmes à rassembler une bonne capitalisation initiale grâce à des solutions de financement spécifiques et soutenir le développement et la croissance des entreprises dirigées par des femmes :**

- soutenir le développement du fonds de garantie à l'initiative des femmes (devenue Garantie égalité femmes) ;
- développer les conventions entre l'Etat et les réseaux bancaires, à l'instar de celles signées avec la BPCE, BNP Paribas et la Caisse solidaire, afin de référencer le dispositif Garantie égalité Femmes parmi les aides susceptibles d'être apportées, de sensibiliser les conseiller(ère)s bancaires à l'existence de ce dispositif et de les former à l'accueil des créatrices d'entreprise ;
- évaluer l'expérimentation relative à la création d'un fonds partenarial pour la création d'entreprise des femmes en région Aquitaine – Limousin - Poitou Charente, doter ce type de fonds et les développer en tenant compte des conclusions de l'expérimentation ;
- étudier les aides spécifiques susceptibles d'être apportées aux femmes cheffes d'entreprises, pour la création, le développement ou la reprise d'activité ;
- valoriser les entreprises créées par des femmes.

### **4. Soutenir l'entrepreneuriat féminin dans les territoires fragiles, quartiers prioritaires de la ville, territoires ruraux :**

- mettre en œuvre une approche territoriale spécifique à ces quartiers pour améliorer l'accompagnement des créatrices d'entreprise ;
- développer les dispositifs financiers de soutien à l'entrepreneuriat dans les quartiers ;
- mobiliser les femmes autour du concours annuel Talents des Cités, organisé par le ministère de la ville, le Sénat, la Caisse des dépôts et consignations et du réseau d'accompagnement BGE, qui récompense les créateurs d'entreprises issus des quartiers ;
- développer auprès des femmes l'information sur la création d'entreprise dans les maisons de services au public (MSP).

### **Annexe 3 : plan « Entreprendre au féminin »**

Le plan interministériel prenant appui sur les conclusions des Assises de l'entrepreneuriat<sup>73</sup> est lancé en août 2013. Initialement prévu pour une durée de trois ans, ce plan a été prolongé jusqu'en 2020 avec l'ambition d'augmenter significativement la part des femmes entrepreneurs d'ici 2020.

L'État au travers de quatre ministères (ministère du droit des femmes, ministère délégué chargé des PME, de l'innovation et de l'économie numérique, ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et ministère de l'éducation nationale) a mobilisé des réseaux d'accompagnement, des associations intervenant dans le champ de l'entrepreneuriat et des créatrices d'entreprises pour mettre en œuvre les trois axes du plan entrepreneuriat féminin mentionnés ci-dessous :

1. Sensibiliser, orienter, et informer :
  - sensibiliser à l'entrepreneuriat féminin dans les collèges, lycées et dans l'enseignement supérieur ;
  - constituer un espace d'information et d'orientation sur l'entrepreneuriat féminin ;
  - valoriser l'entrepreneuriat des femmes à travers des concours locaux.
2. Renforcer l'accompagnement des créatrices :
  - mobiliser les acteurs locaux ;
  - organiser et coordonner le premier accueil, et renforcer la professionnalisation des réseaux d'accompagnements.
3. Faciliter l'accès des créatrices au financement :
  - aider les femmes à rassembler une bonne capitalisation initiale grâce à des solutions de financement spécifiques ;
  - faciliter l'accès des femmes aux financements de droit commun ;
  - soutenir l'entrepreneuriat féminin dans les quartiers.

### **Annexe 4 : propositions soumises à la consultation publique dans le cadre des travaux autour de la loi visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'économie**

- **Axe 1 - éducation, orientation, formation :**
  - inciter les établissements d'enseignement supérieur à atteindre des objectifs de parité ambitieux dans l'accès aux formations ;
  - engager une campagne de communication sur les métiers dans lesquels un des deux sexes est sous-représenté (notamment métiers informatiques, ingénieurs...) ;
- **Axe 2 - conciliation vie professionnelle – personnelle :**
  - améliorer le congé paternité ;
  - favoriser la recherche et la reprise d'activité des parents de jeunes enfants ;
  - favoriser la reprise d'activité après des années passées à élever des enfants sans activité professionnelle ;
  - rendre plus accessibles les possibilités de garde d'enfants, y compris pour des besoins ponctuels ou des horaires de travail atypiques ;
  - trouver des solutions pour limiter les frais de garde des enfants de plus de 6 ans en particulier dans les familles monoparentales ;

<sup>73</sup> Conclusions d'un des groupes de travail des assises de l'entrepreneuriat en 2013 : « Populariser massivement l'aventure entrepreneuriale auprès de tous les talents ; Garantir l'égalité femmes hommes dans toutes les initiatives publiques ou soutenues par les fonds publics en faveur de l'entrepreneuriat ».

- faciliter le remplacement temporaire des personnes en congé de maternité/paternité dans les petites entreprises ;
  - favoriser la reconnaissance des compétences acquises pendant une période de parent au foyer.
- **Axe 3 - vie dans l'entreprise, projets entrepreneuriaux, formalités :**
- encourager les entreprises à se doter d'un objectif de représentation équilibrée au sein de leurs équipes dirigeantes ;
  - introduire des indicateurs de parité dans les organisations syndicales et les fédérations professionnelles ;
  - prévoir un objectif de parité pour les administrateurs salariés désignés dans les conseils d'administration d'entreprises ;
  - rendre facilement accessibles les résultats du calcul des écarts de salaires femmes-hommes ;
  - former à la lutte contre les biais de genre les professions qui accompagnent la création et le financement des entreprises ;
  - développer les prix d'innovation qui mettent en valeur les projets portés par les femmes ;
  - mettre en œuvre la parité dans les entreprises dont l'Etat est actionnaire ;
  - permettre l'utilisation du nom de naissance dans toutes les formalités bancaires et administratives.



---

Direction générale des entreprises (DGE)

Direction générale de la cohésion sociale (DGCS)

Crédits photographiques : © michaeljung@163.com ; © Rido-stock.adobe.com ; © Flamingo Images - stock.adobe.com ; © fred Froese - Getty Images ; © diego cervo - Fotolia ; ©pressmaster - stock.adobe.com ; © vwalakte - Getty Images