

Analyse des différents contextes
dans lesquels la femme entrepreneur
évolue



Rachel CORNAZ

Natacha DELEURANT

Hao NGUYEN-NGOC

Catia MARTINS

Mialy RAMANAMISATA

Rita RODRIGUES

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	1
I. INTRODUCTION	2
II. CADRE DE RECHERCHE	2
III. METHODOLOGIE	3
IV. ANALYSE DE LA SITUATION ET SON EVOLUTION.....	4
1. L'Environnement socio-économique des entrepreneures	4
Environnement social	4
<i>La formation et le passé professionnel</i>	<i>4</i>
<i>L'environnement familial.....</i>	<i>5</i>
<i>Le statut de la femme.....</i>	<i>5</i>
Environnement économique	6
<i>Inégalité des chances de financement.....</i>	<i>6</i>
<i>Les réseaux de relations.....</i>	<i>6</i>
<i>Le contexte de l'emploi.....</i>	<i>7</i>
Les caractéristiques et domaines de prédilection de l'entrepreneuriat féminin	7
2. Environnement familial	8
Nombre d'enfants dans la famille.....	8
Age des enfants.....	9
Vie célibataire ou en couple.....	9
Aide sociale.....	10
Taux d'occupation.....	10
Evolution de la situation familiale et professionnelle	11
3. Aides Sociales.....	13
La Phase du Pré-Lancement : Actions promotionnelles	13
Les Phases du Lancement et du Post-Lancement.....	14
<i>Actions de soutien face aux difficultés liées à l'entreprise.....</i>	<i>14</i>
▪ Non Pécuniaires	14
▪ Pécuniaires	15
<i>Actions de soutien face aux difficultés personnelles.....</i>	<i>16</i>
Situation en Suisse.....	17
V. AVENIR ET SOLUTIONS.....	18
VI. CONCLUSION	20
VII. BIBLIOGRAPHIE.....	21
Sites Internet.....	21
Articles	21
Etudes.....	21
Livres.....	22
Interviews	22
Cours	22
VIII. ANNEXES	23
1. Entretien avec Madame Guite Theurillat	23
2. Entretien avec Madame Jane Royston	24
3. Niveau de formation de la population résidente.....	28
4. Répartition des tâches domestiques en Suisse.....	29

Remerciements

Nous tenons à remercier les personnes qui ont contribué à l'élaboration de notre rapport.

Madame Guite Theurillat, déléguée du « Bureau de l'Egalité des Chances » à l'UNIL, qui nous a mises sur la bonne piste dès le début de notre rapport.

Madame Jane Royston, directrice de la « Chaire d'Entrepreneurship et innovation » de l'EPFL, qui malgré son emploi du temps chargé a réussi à nous consacrer un entretien téléphonique très intéressant et constructif.

Toute l'équipe de BeamExpress, start-up du Parc Scientifique de l'EPFL, pour leur avis concernant le thème de notre rapport.

Sans oublier le Prof. Bernard Surlemont et l'assistant Diego Chantrain, pour leurs conseils tout au long de notre travail.

I. Introduction

A l'aube du 21^{ème} siècle, il apparaît que de plus en plus de femmes veulent se lancer dans le milieu de l'entrepreneuriat. Etant six étudiantes dans ce domaine et peut-être de futures créatrices d'entreprise, nous nous sommes donc intéressées à ce sujet.

Notre rapport a pour but d'analyser les différents contextes dans lesquels une femme entrepreneur peut évoluer.

Afin d'illustrer ce que nous entendons par « femme-entrepreneur », voici une définition que nous avons empruntée à Dina Lavoie et à Louis-Jacques Fillion, professeurs à HEC Montréal :

Une femme entrepreneur est une femme qui seule ou avec des partenaires a fondé une entreprise, qui en assume les responsabilités financières, administratives et sociales et qui participe à sa gestion courante. (Dina Lavoie, 1988)

De plus elle prend des risques financiers pour créer ou acquérir une entreprise et elle la dirige de manière innovatrice et créatrice en développant de nouveaux produits et en conquérant de nouveaux marchés. (Fillion, 1997)

Nous allons tout d'abord vous présenter le cadre de recherche et la méthodologie que nous avons utilisés, puis nous procéderons à l'analyse de notre thème.

II. Cadre de recherche

Selon l'étude GEM de juillet 2002, les femmes entrepreneur sont une opportunité pour l'économie suisse. Cependant, les femmes créatrices d'entreprise se heurtent à un grand nombre de barrières. Elles rencontrent, notamment, de nombreuses difficultés à l'entrée, surtout si elles ont une famille. L'étude révèle qu'en Suisse les femmes ne reçoivent pas suffisamment d'aide en ce qui concerne la famille. Elles ont donc moins de facilité ou de motivation à entreprendre un tel projet.

Notre rapport étant l'analyse des différents contextes dans lesquels la femme entrepreneur évolue, nous avons donc choisi d'étudier les problèmes qu'elles rencontrent. Nous avons recherché par quels moyens ces barrières pouvaient être neutralisées et aussi comment nous imaginions l'avenir, dans une optique d'une dizaine d'années. Nous avons tout d'abord choisi de nous limiter à l'analyse de la situation de la femme entrepreneur résidant en Suisse, mais le manque d'informations disponibles nous a contraint à agrandir notre cadre de recherche à l'Europe.

III. Méthodologie

Nous avons recherché des livres traitant sur notre sujet, mais malheureusement très peu d'ouvrages européens traitaient de l'entrepreneuriat féminin en particulier. Beaucoup de ceux-ci traitaient de la carrière féminine en général.

Quelques articles de journaux ainsi que plusieurs études, dont notamment l'étude GEM, ont été publiés assez récemment et nous ont fourni de nombreux renseignements.

Nous avons également surfé sur Internet et nous avons découvert de nombreux sites. Malgré le fait que beaucoup ne parlaient pas de la situation en Europe, nous avons quand même trouvé quelques sources européennes utiles à la rédaction de notre projet.

Nous avons également interviewé Madame Theurillat (Déléguée du Bureau de l'Égalité des Chances à L'UNIL) et Madame Jane Royston (Directrice de la « Chaire d'Entrepreneurship et innovation » de l'EPFL) qui nous ont permis de nous faire une idée concrète de l'environnement d'une entrepreneure. (cf. annexes 1 et 2)

Ainsi, grâce à ces informations, nous avons relevé un certain nombre de barrières dans différents domaines, dont notamment :

- *Environnement socio-économique* : les femmes sont souvent victimes de discrimination pour l'obtention de financement de leur entreprise, en particulier pour la création et le démarrage, dû au fait qu'elles n'ont pas, par exemple, une bonne formation, de l'expérience, un bon réseau de relations,... Leur statut de femme pose aussi des problèmes dans certains milieux sociaux, où l'on considère que leur place est à la maison. Il reste encore des inégalités entre la femme et l'homme, par exemple, les femmes ne sont parfois pas perçues comme étant capable de pratiquer certaines activités qui leur restent alors encore fermées.
- *Environnement familial* : il y a un très fort conflit entre le rôle professionnel et le rôle familial, que ce soit dans les mentalités (la femme doit être à la maison) ou dans la gestion du temps (concilier vie de famille et vie professionnelle).
- *Culture et religion* : la femme aura plus ou moins de peine à se lancer dans l'entrepreneuriat, dû aux différentes contraintes de sa culture. Si on prend par exemple l'Iran, voir une femme créer son entreprise est impensable. Le poids de la culture ou de la religion sera alors une barrière très grande.
- *Situation géo-économique* : suivant la situation géographique où elle décide de créer son entreprise, la femme rencontrera différents problèmes dus à la conjoncture. Créer son entreprise, par exemple, dans une petite ville ou à Silicon Valley a ses avantages et ses inconvénients.
- *Aides sociales* : en fonction du pays, les aides sociales mises en place pour aider les femmes à financer leur entreprise ou à concilier leurs vies professionnelle et familiale diffèrent. En Suisse, très peu d'aides sociales sont offertes et donc les femmes sont moins motivées à créer leur entreprise.

Nous avons choisi de former et d'étudier trois grands axes qui nous semblaient les plus intéressants, soit : l'environnement socio-économique, l'environnement familial et les aides sociales. Et pour chacun de ceux-ci nous avons décidé d'analyser les barrières rencontrées.

Enfin, nous avons, pour chacune de ces barrières, tenté d'analyser l'évolution et également de trouver, si cela était possible, quels moyens pouvaient ou pourraient aider les femmes.

IV. Analyse de la situation et son évolution

1. L'Environnement socio-économique des entrepreneures

L'égalité politique entre les sexes est instituée sur le plan fédéral suisse depuis 1971. Et dix ans plus tard, la Constitution Fédérale a stipulé qu'il y avait lieu de supprimer toute discrimination directe et indirecte, et de mettre en pratique l'égalité entre femmes et hommes sur les plans familial, social, économique et politique.

Nous allons donc, dans cette partie, analyser le contexte socio-économique dans lequel évolue la femme entrepreneur. Pour cela, nous avons choisi de différencier tout d'abord l'environnement social de l'environnement économique, puis de repérer et d'analyser des thèmes pertinents pour ces deux parties.

Environnement social

La formation et le passé professionnel

Un constat toujours actuel est que les personnes ayant de bonnes formations bénéficient d'une marge de manœuvre plus grande pour évoluer dans le marché du travail. De plus, nous observons que ces personnes occupent généralement des postes plus importants (avec plus de responsabilités) que le reste de la population. Ceci démontre donc l'importance capitale de la formation dans le marché du travail.

Auparavant, le niveau de formation féminin était peu élevé comparé à celui des hommes. Cet écart peut s'expliquer de plusieurs manières. Tout d'abord, ce n'est que depuis l'acceptation de l'égalité des sexes par la législation suisse, que les femmes ont accès à la formation universitaire. Ensuite, nous pensons que le modèle de la mère restant à la maison a influencé la fille à faire de même. De plus, l'environnement familial n'a pas autant encouragé la fille que le garçon à poursuivre des études. Et enfin, l'environnement n'a pas favorisé la formation féminine, puisque l'image "traditionnelle" de la femme est celle de la femme au foyer.

Mais depuis une vingtaine d'années, nous constatons une augmentation des formations professionnelles chez les femmes. Les différences entre le niveau de formation des femmes et celui des hommes se sont donc amenuisées, mais il faut quand même noter que cette différence reste toujours présente. (cf. annexe 3)

Nous n'observons pas de formation type pour devenir entrepreneur(e). Le milieu entrepreneurial émane donc de formations hétéroclites.

Il convient pourtant de distinguer trois types de parcours pour les femmes créatrices d'entreprises :
Le cursus « universitaire » : les créatrices ont un haut niveau d'éducation. Elles ont abandonné une carrière professionnelle dans une entreprise pour créer et diriger leur propre société. On constate que généralement, leur formation académique était plus orientée vers des formations générales que vers la gestion des affaires.

Le cursus « pratique » : des femmes ayant effectué des apprentissages et ayant une grande expérience pratique dans leur domaine (par exemple une coiffeuse ouvrant son propre salon).

Le cursus « informel » : les créatrices ne possèdent que peu ou pas de formation, et elles se lancent dans la création d'entreprise pour échapper au chômage.

L'environnement familial

Beaucoup de créatrices sont issues d'une famille d'entrepreneurs (un des deux parents au moins était à son compte). En 1988, une étude française estimait leur proportion à 60%. Il était donc clair que l'appartenance à une famille d'entrepreneur favorisait le fait que les enfants deviennent également des entrepreneur(e)s. L'entourage familial était donc très favorable à la transmission et l'apprentissage de « l'esprit d'entreprise », et des qualités essentielles comme la non-appréhension du risque, le sens de l'initiative, et l'esprit d'indépendance.

Cette étude a été reconduite en 1998 et cette fois-ci le pourcentage d'entrepreneurs ayant grandi à proximité du milieu entrepreneurial est en net diminution (31%).

Nous constatons donc une évolution de l'origine familiale des entrepreneurs : même si dans les années 80, le milieu entrepreneurial était un facteur déterminant pour devenir entrepreneur, cette influence est en diminution de nos jours. Cette baisse d'influence peut certainement s'expliquer par l'attrait de plus en plus important de l'entrepreneuriat dans un environnement où l'emploi est de plus en plus instable.

Le statut de la femme

La création d'entreprise par les femmes est liée à la question générale de la place des femmes dans notre société et à celle de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes. Dans la réalité, nous constatons qu'il subsiste des inégalités de statut dues au sexe. Ce sont ces inégalités qui sont souvent à la base de la volonté des femmes à entreprendre.

Sur le plan professionnel, par exemple, beaucoup de femmes qualifiées voient très vite leur carrière stagner (que ce soit au niveau de leur qualification ou de leur rémunération) : elles restent au bas de l'échelle tandis que leurs homologues masculins ont de plus en plus de responsabilités, et montent dans la hiérarchie. Leur carrière professionnelle est « plafonnée ». Le monde du salariat peut donc être très vite un obstacle pour les femmes qui ont l'esprit d'entreprise. C'est pourquoi, l'entrepreneuriat constitue la solution à la volonté de réalisation professionnelle des femmes.

Un problème qui apparaît souvent chez les femmes est le manque de confiance en soi. En effet, les femmes doivent travailler, démontrer ce qu'elles sont capables de faire et ne pas hésiter à relever les défis. Pour accéder au pouvoir dans le monde du travail, il semble essentiel d'avoir confiance en son propre jugement et en ses forces et aptitudes. Mme Josée Goulet, présidente de Bell Global Solutions constate que « le temps que les femmes mettront à accéder au véritable pouvoir coïncidera avec celui qu'elles prendront pour acquérir collectivement confiance en elles ». Nous pensons que les barrières créées par le manque d'assurance et de confiance en soi reculeront avec une formation adéquate et également avec l'expérience.

Un autre aspect est lié au statut de la femme dans la famille. L'éducation des enfants et les tâches familiales et domestiques continuent à être attribuées principalement à la femme. On dit que la femme d'aujourd'hui a trois carrières : sa carrière de femme, sa carrière de mère, et sa carrière professionnelle. Ainsi, une fois que l'entreprise a trouvé sa vitesse de croisière, la femme peut trouver une flexibilité dans l'organisation de son travail, ce qui lui permettra de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

Environnement économique

Le nombre de femmes créatrices ne cesse d'augmenter. En effet, le nombre d'entreprises créées par les femmes croît à un rythme supérieur à la moyenne des créations. Cependant, les femmes continuent à se heurter à de nombreux obstacles.

Inégalité des chances de financement

Beaucoup d'entrepreneures affirment que la plus grande difficulté rencontrée lors de la création et du démarrage de leur entreprise était le financement.

Les femmes sont réellement victimes de discrimination pour l'obtention de financement de leur entreprise par les banques : une enquête française menée en 1998 (par le CNIDF Centre national d'information des droits des femmes) a montré que le taux de refus de crédits à l'égard des créatrices est d'un tiers supérieur au taux de refus pour les hommes. Et si le crédit est accordé, on observe que les conditions de financement (taux de financement, durées et marges de crédit, etc.) sont moins avantageuses pour les femmes que pour les hommes.

Elles ont alors recours à d'autres moyens de financement : financement auprès de la famille, des amis, recours aux programmes nationaux d'aide de financement, demande d'aide auprès des réseaux.

Les réseaux de relations

L'appartenance à des réseaux est un élément important de réussite dans le monde des affaires. Lors de la création, les réseaux de relations permettent d'avancer plus vite, de frapper plus rapidement à la bonne porte, et d'apporter assurance et soutien. Pendant la vie de l'entreprise, les réseaux aident à augmenter les relations professionnelles et donc à décrocher les contrats intéressants.

Pendant des années, les femmes n'avaient qu'un accès très limité aux réseaux comparativement aux hommes. Les réseaux étaient surtout masculins et fermés aux femmes. L'accès aux personnalités influentes leur était également limité. En conséquence, on avait constaté que les femmes étaient très peu représentées dans les organisations professionnelles, ce qui était très handicapant pour l'entrepreneuriat féminin.

Mais ces dix dernières années, on assiste en Europe à une multiplication des associations et des clubs de femmes chefs d'entreprises et créatrices d'entreprises. Ces associations ont pour but de pallier à leur relatif isolement au sein du monde de l'entreprise. Des réseaux fiables de femmes entrepreneur existent à présent, ils ont pour objectifs de procurer à leurs membres du savoir-faire, des encouragements, des contacts et des capitaux. Nous y reviendrons dans le chapitre qui concerne les aides sociales.

Le contexte de l'emploi

Le contexte économique de ces dernières décennies est marqué par une instabilité grandissante de l'emploi. Dans les pays d'Europe, on constate que les femmes sont bien souvent plus touchées par le chômage que les hommes (pour la Suisse, 62% des chômeurs étaient des femmes en 2001). De cela découle que le tiers des femmes créatrices d'entreprise sont issues du chômage. Ainsi, la création d'une petite entreprise ou de son propre emploi représente, pour certaines femmes, une alternative à leurs difficultés d'insertion dans le salariat.

Le taux d'activité professionnel est nettement plus élevé chez les hommes que chez les femmes. Mais il est intéressant de remarquer que depuis les années 90, celui-ci augmente légèrement pour les femmes (+3% en Suisse) alors qu'il a reculé pour les hommes (-2%).

Les caractéristiques et domaines de prédilection de l'entrepreneuriat féminin

Les entreprises créées par des femmes sont en majorité de très petites entreprises. Leur courbe de croissance est lente mais stable, et leur taux de survie est plus élevé que pour les hommes. Nous observons un fort taux d'entreprises créées par des femmes dans les secteurs du commerce, des services, et des hôtels-café-restaurants.

De plus, elles créent en majorité des PME, qui ont un rôle économique et social de plus en plus important car elles représentent la principale source des nouveaux emplois en Europe.

Aussi pour nombre d'économistes, l'entrepreneuriat des femmes représente une des forces émergentes qui pourrait devenir de tout premier plan dans les années à venir, si on continue à en favoriser l'essor. Il représente un potentiel majeur dans le phénomène de la croissance économique.

Pour conclure l'analyse de l'environnement socio-économique de la femme, nous tenons à souligner l'importance de la formation. En effet, celle-ci permet tout d'abord de réduire les écarts entre les hommes et les femmes au niveau des formations et ainsi l'accès à l'entrepreneuriat sera plus ouvert aux femmes. Nous pensons également qu'une formation plus poussée mènera à rencontrer des gens et donc de se tisser un réseau de connaissances utiles tout au long de la création d'une entreprise. Et, comme nous l'avons déjà mentionné, la formation confère une plus grande assurance et confiance en soi.

En ce qui concerne l'environnement familial, nous constatons que son influence est en nette diminution. La comparaison de cette influence entre 1988 et 1998 montre même une tendance inverse. Ainsi au départ, le nombre de créateurs provenant du milieu entrepreneurial était dominant par rapport aux créateurs provenant d'autres milieux. Aujourd'hui nous observons que le milieu dans lequel nous avons grandi n'a plus autant d'influence, ainsi ce n'est pas parce que l'entourage familial ne faisait pas partie de ce milieu que l'on ne deviendra pas entrepreneur.

Pour l'environnement économique, il est très important de mentionner qu'aujourd'hui encore il y a une certaine forme de sexisme, au niveau financier. Nous pensons que les barrières liées au financement vont se réduire au fur et à mesure de l'augmentation du nombre d'exemples de femmes ayant réussi leur carrière en tant qu'entrepreneure.

2. Environnement familial

La création d'entreprise au féminin est souvent marquée par le souci d'organisation et d'articulation entre vie professionnelle et vie privée. En réfléchissant à l'influence de la famille sur la carrière professionnelle des femmes, nous avons sélectionné plusieurs éléments qui nous semblaient pertinents. Nous avons ainsi obtenu la liste suivante:

- Nombre d'enfants dans la famille
- Age des enfants
- Vie célibataire ou en couple
- Aide sociale
- Taux d'occupation de la femme

Nous ne pouvons pas vraiment classer ces critères selon leur ordre d'importance, car cela dépend de l'importance personnelle que chaque femme y attribue.

Nous avons étudié ces éléments concernant toutes les femmes, tout en gardant à l'esprit que nous nous intéressons principalement aux femmes voulant concilier famille et carrière, et occupant un poste important dans l'entreprise qu'elles fondent. En effet le contexte est sensiblement le même, qu'une femme soit créatrice d'entreprise ou qu'elle y occupe un poste d'importance (cheffe d'entreprise par exemple). Nous avons également traité ce sujet de manière générale du fait que le contexte familial des femmes est plus ou moins le même que ce soit en Suisse ou dans les autres pays d'Europe.

Nombre d'enfants dans la famille

Statistiquement, il semblerait que les entrepreneures aient en moyenne deux enfants au moins. Intuitivement, le nombre d'enfants peut influencer le temps que consacre la femme à son activité professionnelle. La transition pas d'enfant - enfant peut prendre du temps : il est nécessaire d'adapter ses habitudes de vie, voire les changer complètement, en fonction des besoins de l'enfant. La nouveauté entraîne donc une charge importante de travail. L'apprentissage pourra être plus long pour le premier enfant que pour les suivants, du fait de l'expérience acquise avec le premier.

Tant que les enfants sont jeunes, ils nécessitent une grande attention de leur mère. Qu'ils soient peu nombreux ou non, la femme est de toute façon bien occupée.

Le nombre d'enfants devient un facteur important spécialement quand ceux-ci grandissent et commencent à avoir des activités en dehors de la maison. Il faut, par exemple, conduire un des enfants à son cours de danse, l'autre à son entraînement de foot, aller les rechercher, ... A priori nous pourrions penser que la femme a du temps libre quand les enfants sont occupés. Mais si elle a beaucoup d'enfants, ils ne sont jamais occupés au même moment. Elle doit donc toujours s'occuper de l'un ou de l'autre.

En fin de compte, tout dépendra de la gestion que la femme aura fait de son temps et des décisions qu'elle aura prises vis-à-vis de son métier : continue-t-elle à travailler après l'accouchement ou arrête-t-elle tout ? Selon ses préférences, elle pourra soit se consacrer entièrement à ses enfants, renonçant ainsi à son travail, soit rapidement confier la garde de ses enfants à des structures sociales ou autres.

Age des enfants

Le rôle biologique des femmes induit qu'elles aient une relation plus étroite avec les nouveau-nés. Dans les semaines précédant et suivant l'accouchement, ainsi que pendant la période d'allaitement, les femmes ne peuvent que difficilement à plein temps.

Une fois que l'enfant grandit, il est plus facilement confié en garderie, chez une maman de jour ou aux grands-parents. Il arrive ensuite à l'âge scolaire. La femme a alors plus de temps libre, qu'elle peut investir dans son travail par exemple. Nous observons, en effet, que beaucoup de femmes arrêtent provisoirement leur activité professionnelle à la naissance de leur enfant et une fois que ceux-ci sont plus indépendants elles reprennent alors leur métier. Mais il n'est pas toujours évident de retrouver un employeur après un long arrêt de travail. La femme n'est plus considérée comme hautement qualifiée et il lui faudra plus de temps pour se réadapter à sa tâche, voire même reprendre momentanément des études. Cela peut être un facteur favorisant la décision de créer sa propre entreprise.

Le moment où la femme décide de fonder une famille est important par rapport à sa carrière. Chaque femme arrivant à la fin de ses études et étant en âge de fonder une famille se retrouve face à un dilemme : faut-il commencer par la carrière ou la famille ? Les désirs personnels et les circonstances du moment favorisent l'une ou l'autre de ces décisions. Nous remarquons cependant que les femmes commencent souvent par fonder une famille avant de fonder une start-up, alors que Jane Royston conseillera le contraire.

Il n'y a pas de moment idéal dans une carrière pour fonder une famille. Il est nécessaire de ménager une période moins chargée en heures de travail afin de libérer un temps indispensable pour une jeune famille. Mais, à l'exception du moment où les enfants sont en très bas âge, carrière d'entrepreneuse et famille restent compatibles avec une bonne organisation et un bon soutien.

Vie célibataire ou en couple

Selon certaines statistiques, 60% des femmes entrepreneur sont mariées. Mais cela ne nous dit rien concernant les femmes non mariées vivant en couple. En Suisse, la situation familiale influence le nombre d'heures que la femme passe par semaine aux tâches domestiques, et par là celui consacré à son temps professionnel.

Selon les statistiques de l'Office Fédéral des Statistiques de Suisse en 2000 (cf. annexe 4), on relève qu'un homme seul passe moins de temps aux tâches domestiques qu'une femme seule (5 heures de différence). Mais les hommes travaillent en moyenne plus par semaine, la plupart des femmes préférant le temps partiel.

Cependant, une fois qu'ils vivent en couple, on observe un report des tâches sur la femme, celle-ci effectuant alors 63% du travail ménager. Quant à l'homme il effectue 60% du temps de travail professionnel du couple. La femme consacre donc plus de son temps au ménage, que l'homme. La différence en heures de travail ménager est alors de 11 par semaine.

Une fois que le couple a des enfants, la répartition des tâches domestiques est encore plus « traditionnelle ». Nous tombons dans le schéma classique où la femme s'occupe du ménage alors que l'homme est responsable du revenu familial. La différence d'heures consacrées au ménage entre la femme et l'homme passe alors à 30 par semaine.

Dans une situation de couple traditionnel, si la femme a une lourde charge professionnelle, il peut être difficile pour elle d'avoir encore des tâches ménagères et familiales qui l'attendent à son retour à la maison. Cela est certainement un facteur décourageant les femmes de s'investir de manière importante dans son activité professionnelle.

Nous pouvons encore analyser la répartition des tâches ménagères en fonction de l'âge des couples. Partant de l'hypothèse que la femme est à peine plus jeune que son partenaire, nous avons distingué deux types de couples. En effet les couples jusqu'à 39 ans (âge de l'homme) se partagent plus la responsabilité des tâches domestiques que les couples plus âgés. Les jeunes couples seraient donc des « couples modernes », éduqués par leurs parents dans une vision de partage des tâches. Il est intéressant de relever que les personnes formant ces couples sont nées après les années 60, année où la femme a légalement eu le droit de travailler sans l'accord officiel de son mari. Ce fait a certainement eu un impact sur l'éducation des enfants de l'époque.

Remarquons que ces deux analyses sont partiellement corrélées. En effet les couples âgés ont plus de probabilités d'avoir des enfants à charge que les jeunes couples.

Aide sociale

Une femme recevant de l'aide dans l'éducation de ses enfants a plus de temps libre pour d'autres activités. Nous pouvons citer par exemple comme aide sociale, le réseau familial, les amis, la maman de jour ou la garderie. Ces aides déchargent en partie la femme des tâches qui lui sont attribuées. Nous pouvons constater une évolution dans l'aide sociale apportée aux familles parallèle à l'évolution du travail des femmes. L'offre et la demande d'aide sociale sont interdépendantes et nous ne pouvons dire lequel est à la base de l'augmentation de l'autre.

Est-ce l'augmentation de l'aide sociale qui permet aux femmes de travailler davantage, ou le fait que les femmes travaillent plus qui induit une augmentation de l'aide mise à leur disposition ?

Nous ne nous attardons pas davantage sur ce sujet car il sera développé davantage dans le chapitre consacré aux aides sociales.

Taux d'occupation

D'après les statistiques suisses, les femmes travaillent moins que les hommes. Elles travaillent plus à temps partiel que leur homologue masculin. Cela est sans doute dû au fait que ce sont souvent les femmes qui s'occupent des enfants.

Il est évident que le métier d'entrepreneuse demande souvent un engagement à plein temps - voire plus ! Mais il est parfois possible de diriger une entreprise tout en déléguant énormément. Bien entourée professionnellement, une femme peut alors éventuellement travailler à temps partiel.

Nous pouvons tout de même noter une évolution conséquente du nombre de femmes exerçant une fonction dirigeante. En 1991, seules 16% des femmes avaient des responsabilités de dirigeantes, alors que leur pourcentage s'est accru à 21% en 2000. Cela donne une croissance de 31%, alors que les chiffres ne donnent qu'une croissance de 10% pour les hommes.

Bien qu'il reste encore du travail à faire pour obtenir une égalité homme-femme dans les postes à responsabilité (seules 21% des femmes ont un poste haut placé, alors que 37% des hommes exercent une telle fonction), la situation s'est donc améliorée en faveur du travail des femmes dans une fonction dirigeante.

Evolution de la situation familiale et professionnelle

La situation familiale et professionnelle de la femme a passablement évolué tout au long du 20^{ème} siècle. Le statut de la femme dans la société a changé, passant d'une femme au foyer à une femme active combinant famille et vie professionnelle. Plusieurs facteurs sont à la base de cette évolution des mentalités qui a permis à la femme de se « libérer ».

La deuxième guerre mondiale et son nombre élevé de morts au champ d'honneur ont nécessité l'intervention des femmes dans le monde professionnel, car on manquait cruellement de main-d'œuvre. Elles ont pris goût à cette liberté nouvelle gagnée grâce à une rémunération régulière, et ont revendiqué leur droit à un travail reconnu. Dès 1960, la femme a ainsi eu le droit de signer un contrat de travail sans autorisation expresse de son époux.

Les années suivantes ont vu les femmes s'affranchir du cadre familial traditionnel. Les femmes ont moins d'enfants qu'auparavant, se laissant plus de temps pour d'autres occupations. Le taux de fécondité en Suisse est passé d'environ 2,5 enfants par femmes en 1964 à 1,5 enfant par femme en 1978, pour ensuite s'y stabiliser. L'arrivée de la pilule contraceptive en 1961 et son usage populaire dès 1980 a également contribué à réduire le nombre d'enfants par femme, permettant à celle-ci d'avoir le nombre d'enfants qu'elle voulait et non plus le nombre d'enfants qu'elle pouvait physiquement avoir. Elles ont aussi leurs enfants plus tardivement, profitant pleinement et plus longtemps de leur liberté.

D'autre part, la révolution technologique survenue après guerre a apporté de nombreux appareils électroménagers qui ont soulagé la femme dans les tâches domestiques, réduisant ainsi le temps qu'elle y consacrait.

Les femmes ont ainsi plus de facilité à gérer leur famille de manière à ce qu'elle soit conciliable avec leur vie professionnelle. Cependant les causes exactes de cette baisse brutale de la fécondité en Suisse ne sont pas précisément connues. Tous les facteurs cités ci-dessus y ont contribué. Mais on peut pertinemment se demander si c'est la diminution du nombre d'enfants par femme qui l'a incité à travailler plus, ou si c'est le fait qu'elle travaille plus qui l'a incité à diminuer le nombre d'enfants qu'elle désire.

Les revendications féminines de la seconde moitié du 20^{ème} siècle ont demandé une adaptation des mœurs et une certaine flexibilité de la part des hommes. On observe également un meilleur partage des tâches ménagères et familiales dans les couples. Parallèlement les femmes n'ont plus peur de se retrouver chef de famille, même à la tête d'une famille monoparentale si les circonstances les y amènent. Ces changements profonds de société ont aussi nécessité de la part de l'Etat une implication particulière dans les aides sociales pour les familles nombreuses et les familles monoparentales. La création de garderies et l'adaptation des horaires de travail aux horaires des classes sont également des conséquences de cette évolution. Mais ces facilités sont encore mal établies en Suisse, comme nous le verrons dans le chapitre « aides sociales extérieures ».

Tout cela a tout de même aboutit à la situation actuelle, qui, bien qu'encore pas idéale, permet à la femme de libérer assez de temps pour se consacrer pleinement à une activité professionnelle qui lui apporte satisfaction.

Cette évolution du statut des femmes n'a pas été bénéfique que pour elles mais également pour l'économie suisse. En effet on observe une corrélation importante des conditions féminines avec le niveau économique du pays. Les efforts des femmes pour s'affranchir d'une situation qui ne leur convenait plus ont ainsi contribué largement à l'essor économique de la Suisse, apportant une main-d'œuvre fraîche et enthousiaste sur le marché du travail. Actuellement, le fait que les femmes aient envie de prendre plus de responsabilités au niveau professionnel est aussi un moteur de la croissance de l'emploi au sein de l'économie.

D'ailleurs on observe aussi une croissance bien plus importante de l'emploi des femmes par rapport à celui des hommes. Plus spécifiquement, la part des femmes dans des postes à responsabilité a crû de 30% entre 1991 et 2000, alors que la part des hommes n'a augmenté que de 10% dans cette même période.

Pour conclure, nous pouvons dire que la famille est un des contextes d'importance dont la femme entrepreneur doit tenir compte dans sa carrière. Etant biologiquement destinée à avoir des enfants et à s'en occuper plus que leur père dans leurs premières années, la femme doit faire face aux deux « carrières » qui s'ouvrent à elle. La conciliation des deux tableaux est parfois faisable, mais cela dépend énormément des situations personnelles. Le nombre d'enfants, leur âge, la répartition des tâches domestiques dans le couple, l'aide sociale et le taux d'occupation de la femme sont des critères qui influenceront ses choix.

Bien qu'une évolution positive dans le temps se remarque à tous ces niveaux, la capacité de jongler entre famille et responsabilités professionnelles reste du ressort de chacune individuellement. Mais sans doute qu'une femme capable de gérer une start-up a également les capacités de s'organiser pour gérer sa famille parallèlement. D'autre part on peut aussi penser d'une certaine manière qu'une femme se consacrant exclusivement à sa famille est elle aussi une entrepreneure.

3. Aides Sociales

Comme nous l'avons vu dans les précédents chapitres, une entrepreneuse peut rencontrer plusieurs types d'obstacles lors de la création de son entreprise. C'est pourquoi, de nombreux moyens ont été mis en place afin d'aider à surmonter ces obstacles.

Tout d'abord, nous avons choisi de présenter les principales actions d'aide qui existent aujourd'hui, puis, de mettre en évidence la situation actuelle de la Suisse.

Afin de mieux structurer notre étude, nous avons décidé de subdiviser les principales actions d'aide selon les différentes étapes de la mise en place du projet de création de l'entreprise par la femme, soit la phase du pré-lancement, du lancement et du post-lancement.

La Phase du Pré-Lancement : Actions promotionnelles

Très souvent, les capacités des femmes en matière d'entrepreneuriat ne sont pas suffisamment mises en avant, car elles sont conscientes de la multitude de barrières présentes dans leur environnement.

Afin de motiver ces femmes et de les inciter, des campagnes médiatiques sont souvent organisées. Un de leurs buts est de présenter des témoignages de femmes qui ont « réussi » dans leur projet de création.

Ces campagnes sont véhiculées à travers différents types d'outils : des publications aux concours, en passant par des rencontres et séminaires sur le sujet.

Au niveau des publications, citons par exemple le livre « Carrières de femmes »¹ ou le recueil électronique « Parcours de femmes entrepreneurs ». Ces publications présentent des témoignages écrits de femmes travaillant dans des domaines différents, ayant déjà une expérience professionnelle et qui ont concrétisé leur projet.

Pour ce qui est des concours, il s'agit d'un moyen original et dynamique d'inciter les femmes à mieux connaître toutes les ressources mises à leur disposition ; citons par exemple le concours « Gagnez votre entreprise ! » Ce concours a été mis sur pied par le groupe « Entrepreneuriat féminin régional », au Canada. Dans ce concours, les femmes présentent un projet régional d'entreprise. Celles qui gagnent reçoivent une bourse régionale de CAD 5000.- (~ CHF 4'700.-) pour mettre en oeuvre leur projet.

De nombreux colloques sont mis sur pied, dans le but de mettre en relation des candidates à la création d'entreprises avec des créatrices déjà expérimentées. Ceci permet aussi de développer leurs réseaux de connaissances. Comme exemple, citons la conférence animée par Jane Royston, directrice de la « Chaire d'entrepreneurship et innovation » (CREATE) de l'EPFL, intitulée "Créer son entreprise: La solution Femme". Cette conférence a été organisée dans le cadre de l'association suisse PACTE, qui est engagée dans le domaine de l'égalité des chances.

¹ édité par le **Bureau de l'Equité** à l'EPFL, Suisse.

Nous pouvons remarquer que la plupart de ces campagnes promotionnelles ont souvent été mises sur pied par différentes associations dirigées par des femmes. Nommons encore l'ADIEF « Association pour le Développement des Initiatives Economiques par les Femmes » qui est une association française qui s'inscrit au coeur des réseaux de femmes chefs d'entreprise. Depuis 1985, elle mène de nombreux projets d'appui à l'entrepreneuriat féminin dans le cadre des programmes développés par l'OCDE (organisation du commerce et du développement), l'Union Européenne et les pouvoirs publics en France et en Europe.

Les Phases du Lancement et du Post-Lancement

Actions de soutien face aux difficultés liées à l'entreprise

Les difficultés liées à l'entreprise sont subdivisées en actions non pécuniaires et pécuniaires. Les actions non pécuniaires concernent tout ce qui est qualitatif, comme par exemple : la formation, le conseil, etc.

Les actions pécuniaires se veulent plutôt quantitatives. Elles comprennent tout ce qui est prêts, subventions, donations, etc.

- *Non Pécuniaires*

Avant d'être à même de devenir chef d'entreprise, certaines connaissances sont nécessaires pour différentes raisons, par exemple :

- pour les aider à établir un « business plan »
- pour les aider à établir le plan opérationnel, soit la mise en pratique du « business plan »

Pour acquérir ces connaissances, il est courant de procéder à l'établissement de projets de business plan entre apprenties créatrices d'entreprise. Ces projets sont évalués par des créatrices confirmées. Selon le résultat, certaines femmes se lancent dans des activités « de démarrage » proprement dites ou alors s'aperçoivent qu'elles ont besoin d'un complément de formation, de conseils, d'orientation, de mentoring ou de recherche.

Une fois que le « business plan » est formulé correctement et que la décision finale de créer l'entreprise est prise, les futures entrepreneuses doivent rédiger un plan opérationnel, qui reprend toutes les tâches et activités à effectuer dans la phase de démarrage. Pour ce faire, elles peuvent avoir recours à différentes agences isolées, chacune centrées sur des aspects distincts du plan opérationnel, comme par exemple sur l'aspect juridique.

Un des moyens particuliers de formation destiné aux femmes créatrices est la formation à distance qui leur permet ainsi d'étudier au moment et dans le lieu qui leur convient le mieux. Ceci les aide aussi à concilier la création de leur entreprise avec leur vie familiale.

Il faut noter que malgré la formation acquise, la théorie ne suffit souvent pas et beaucoup d'éléments s'apprennent avec l'expérience. C'est surtout à ces moments-là que le recours aux associations précédemment citées est utile, afin d'obtenir les conseils et les informations nécessaires.

Une étude faite par la « Commission des Communautés Européennes » relève qu'une des conditions à l'octroi d'aides financières est d'avoir une bonne formation, afin d'être crédible auprès des institutions financières. En effet, cette étude rajoute que chez les femmes, la formation demandée est plus exigeante que chez les hommes.

▪ *Pécuniaires*

Dans son projet de création d'entreprise, une femme peut avoir besoin de recourir à des différents types d'aides financières. Celles-ci couvrent le capital qui couvre les coûts d'investissement au démarrage d'une entreprise et les frais nécessaires tout au long du développement de celle-ci.

Le financement peut être accordé :

- par des banques ;
- par l'Etat ;
- par diverses organisations non gouvernementales
- ou autres.

Dans l'Union Européenne, selon l'importance que les Etats-membres accordent à la création d'entreprises par des femmes, les programmes de financement par subventions ont pour source, soit des organisations gouvernementales, soit des organisations non-gouvernementales (ONG de femmes ou de groupes locaux). Pour illustrer l'aide accordée par des organisations gouvernementales, voici un exemple tiré d'une étude européenne : « Le gouvernement suédois a libéré SEK 600'000.- (~ CHF 97'500.-) pour l'octroi de prêts à de futurs chefs de petites entreprises, qui possèdent l'expérience professionnelle et les connaissances nécessaires pour réussir. Le projet a pour groupe cible les femmes pouvant se contenter d'une somme de SEK 50'000.- (~ CHF 8'100.-) ou moins pour couvrir les frais d'investissement et de démarrage. »

Cependant, les femmes rencontrent souvent des difficultés à obtenir des aides financières de l'Etat. Ceci peut se justifier par le fait, qu'en général, elles choisissent d'entreprendre des projets dans des secteurs à croissance modérée, tels que le commerce, la santé ou le tourisme. Dans ces cas-là, les petits prêts accordés par les ONG s'avèrent être des alternatives viables. Bien que ces prêts ne soient pas généralement d'un montant important, ils constituent un premier pas vers la non exigence des garanties habituelles lors de l'obtention de crédits bancaires.

Notons néanmoins, que les femmes se tournent de plus en plus vers les secteurs à forte croissance, comme l'ingénierie ou les technologies de pointe.

En ce qui concerne les banques, elles exigent notamment comme critères d'octroi de prêts la formation, l'expérience professionnelle, la croissance élevée du secteur de l'entreprise, ainsi que l'importance du montant des prêts.

Comme vu précédemment, les entreprises créées par des femmes sont souvent de petite taille. De plus, les femmes sont généralement prudentes et évitent de trop s'endetter. Parfois même, elles en viennent à sous estimer leurs besoins. Ceci explique d'une part les petits montants demandés par les femmes.

Les femmes ne disposent pas toujours d'une expérience professionnelle et d'une formation suffisantes pour répondre aux critères des banques. Cela illustre partiellement le manque de disponibilité qu'elles ont eu, du fait de devoir se partager entre leur vie familiale et professionnelle.

Quel que soit le prêt, il est normal pour une banque d'exiger des « sécurités ». Cela montre que, comme l'Etat, elles s'intéressent à des entreprises à fort rendement. Or rappelons que les femmes s'investissent plus dans des secteurs à faible croissance.

Ainsi, les divergences des besoins entre les banques et les femmes créatrices illustrent la difficulté dans l'obtention d'un prêt.

Le grand nombre d'ONG justifie l'insuffisance des aides financières accordées par l'Etat et les banques. Comme exemple, nous pouvons citer le « FGIF »² qui garantit des prêts bancaires octroyés aux entreprises dont la responsabilité est assumée par des femmes, ou encore les « CLEFES »³ qui permettent de collecter de l'épargne et de la redistribuer sous forme de prêt à un projet de création d'entreprise par une femme.

Relevons encore qu'il existe d'autres moyens de trouver une aide financière, comme la famille ou les amis par exemple. Il existe aussi des outils facilitant les emprunts auprès de ces derniers, comme par exemple une réglementation mise sur pied aux Pays Bas nommée « Tante Agathe ». Celle-ci aide les nouvelles entrepreneuses à obtenir des prêts auprès de la famille et des amis, en accordant des allègements fiscaux aux emprunteuses.

Actions de soutien face aux difficultés personnelles

Les problèmes personnels englobent ce qui est lié à la famille et à la vie relationnelle d'une entrepreneure.

Comme nous l'avons vu, les femmes entrepreneur rencontrent fréquemment des difficultés à concilier leur vie familiale et professionnelle. Les femmes trouvent souvent soutien et réconfort en partageant leur expérience personnelle avec d'autres créatrices. C'est pourquoi, de nombreuses associations mettent en place des réunions et séminaires où elles peuvent s'encourager et approfondir leurs amitiés.

Les problèmes liés à la famille développés précédemment concernent toute femme voulant s'épanouir dans sa vie professionnelle et pas seulement les entrepreneuses. Néanmoins, on peut relever qu'une femme créatrice d'entreprise sera d'autant plus concernée par ceux-ci du fait qu'elle s'est énormément investie financièrement et personnellement dans la création.

² « Fonds de garantie à l'Initiative des Femmes », France.

³ « Club local d'épargne pour les entrepreneuses », France.

Une autre difficulté personnelle est celle rencontrée par rapport aux enfants. En matière d'aide sociale, certaines actions sont déjà mises en œuvre en Suisse. D'après un article récemment paru dans le 24heures, de plus en plus de crèches privées sont communalisées pour éviter d'être trop subventionnées par la Confédération et n'avoir plus de raison d'être privées. Ainsi, dans la commune de Morges, trois crèches visant trois tranches d'âge différentes anciennement privées se sont fusionnées pour devenir à présent totalement subventionnées par la commune. Ceci permet d'améliorer les prestations offertes, sans que les parents aient à payer davantage. Par exemple, dorénavant s'ils ont des enfants de différents âges, ils n'auront plus besoin de se déplacer d'une crèche à l'autre et être confrontés à des horaires d'ouverture et fermeture différents.

La situation suisse démontre que le rôle de la femme est principalement vu comme celui d'une femme au foyer ou travaillant en temps partiel. Ainsi, des changements dans les mentalités sont encore nécessaires par rapport aux autres pays.

Situation en Suisse

De manière générale, la Confédération ne contribue pas à la création de nouvelles entreprises par des femmes. La seule exception majeure se trouve dans le domaine de l'assurance-chômage, dans lequel des mesures spéciales de soutien ont été mises sur pied pour les chômeuses ou chômeurs qui veulent créer leur entreprise. Ainsi, au niveau financier, les femmes créatrices sont appelées à se tourner vers les prêts bancaires ou vers des organisations non gouvernementales. Pour ce qui est de l'aide de la part de la Confédération, elle est essentiellement destinée à la création de PME en général ou à promouvoir l'égalité hommes-femmes, notamment à travers le Bureau Fédéral de l'Egalité entre femmes et hommes.

On trouve en Suisse quelques ONG adressées exclusivement aux femmes entrepreneuses, telles que « le Club pour femmes entrepreneurs à Genève ». Celui-ci apporte un soutien aussi bien au niveau des aides promotionnelles que des aides pendant la phase de démarrage. Néanmoins, on peut constater que seulement peu d'organisations visent uniquement les femmes créatrices d'entreprise. Effectivement, après avoir discuté avec Mme Theurillat, déléguée du Bureau de l'Egalité des Chances de l'UNIL, nous avons pris connaissance que la plupart des organisations ont comme but de promouvoir l'égalité hommes-femmes ou uniquement la création d'une entreprise. Il y a donc encore quelques lacunes à combler.

Tout au long de notre chapitre, vous avez pu découvrir la multitude d'actions d'aide mises en place dans différents pays. Il est intéressant de constater que certains Etats ont beaucoup plus d'avance dans l'aide aux créatrices d'entreprise, comme par exemple la France ou les pays Nordiques. La Suisse semble avoir encore des progrès à faire, par rapport à ceux-ci.

Il est possible de rencontrer certaines réticences au fait qu'il existe des dispositifs d'aide uniquement adressés aux femmes. Ceux-ci pourraient renforcer l'idée de différenciation entre hommes et femmes et être considérés comme une sorte de sexisme. Ceci justifie le fait que certains organismes ne sont absolument pas intéressés par la problématique spécifique à l'entrepreneuriat féminin.

V. Avenir et solutions

Pour récapituler, les deux plus grands problèmes rencontrés concernant l'entrepreneuriat féminin sont les suivants :

- la crédibilité des femmes en tant qu'entrepreneures
- la conciliation entre leur vie professionnelle et familiale

Le problème de la crédibilité est d'une part lié aux préjugés que l'on peut avoir par rapport aux capacités professionnelles des femmes. Très souvent, les femmes, qu'elles soient créatrices ou pas, se plaignent d'être confrontées à des exigences plus marquées par rapport aux hommes, dans leur vie professionnelle. En effet, lorsqu'elles doivent se présenter devant des investisseurs, des partenaires, des clients, des fournisseurs ou des employés, elles sont souvent sous-estimées par rapport à leurs capacités et étant donné l'image traditionnelle de la femme que certains ont toujours.

D'autre part, les femmes ont en général un caractère plus prudent. Elles préfèrent assurer une bonne stabilité de leur entreprise, plutôt que de se lancer dans des projets à rentabilité rapide et élevée mais risqués. Du fait que ce sont souvent ces derniers projets qui sont recherchés par les Venture Capital, on peut comprendre que la prudence des femmes puisse signifier à leurs yeux un manque de confiance en soi et donc de crédibilité.

Néanmoins, il ne faut pas oublier, que la crédibilité vis-à-vis d'un investisseur ne dépend pas uniquement du sexe de l'entrepreneur, mais bien évidemment des compétences de chacun et des attentes des investisseurs, que l'on soit un homme ou une femme.

D'après Jane Royston, la clé au problème de « discrimination » est clairement l'augmentation du nombre d'entrepreneures. Elle précise que le problème des femmes entrepreneurs et des minorités en général est qu'on les connaît mal et qu'ainsi on est méfiant à leur égard. Par conséquent, lorsqu'une erreur est commise, celle-ci est généralisée à tous les membres du groupe.

A l'avenir, pour atteindre ce but d'augmentation nous pensons qu'il faudrait persister dans la promotion de l'entrepreneuriat féminin, notamment par des colloques, des campagnes médiatiques et des témoignages de femmes entrepreneur, ou encore par des formations spécifiques, comme par exemple « apprendre à entreprendre » en Valais. Dans les universités suisses, d'ailleurs, d'après le rapport GEM, il n'existe pas assez de cours pratiques préparant les étudiants à l'entrepreneuriat. Une femme n'ayant pas suivi d'études supérieures, mais qui possède du savoir-faire et une expérience pratique dans le domaine dans lequel elle aimerait se lancer, aura en général plus de chance de réussir qu'une femme ayant une carrière académique sans expérience professionnelle.

Pour ce qui est du problème de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle d'une femme, qu'elle soit entrepreneure ou pas, les aides sociales jouent un rôle prépondérant. Cependant, il faut constater qu'en Suisse, comme vu précédemment, il n'existe pas beaucoup de soutien en cette matière.

Nous pensons qu'une mère travaillant est en droit de s'attendre aux solutions suivantes :

- Possibilité d'avoir les mêmes horaires d'ouverture et fermeture dans toutes les écoles publiques, afin que les parents puissent aller chercher les enfants au même moment, sans être contraints de faire plusieurs trajets. Ce qui est déjà fait dans certaines écoles privées.
- Présence de cantines ou réfectoires au sein de toutes les écoles, afin que les parents qui le désirent puisse y laisser leurs enfants à midi.
- Possibilité de rester aux études surveillées jusqu'à 18h-18h30, de manière à concilier le retour des enfants à la maison avec les horaires de fermeture des bureaux.
- Possibilité de déduire de la feuille d'impôts les charges concernant les salaires de filles au pair ou femmes de ménage.
- Adaptation des horaires de fermeture et ouverture des magasins, postes, etc. On peut remarquer qu'en Suisse, contrairement aux autres pays, les magasins ont les mêmes horaires que les bureaux, ce qui convient uniquement aux femmes au foyer ou a celles travaillant partiellement.
- D'après le rapport GEM, on constate un très fort besoin de structures d'accueil pour les enfants en bas âge en Suisse. En effet, « l'offre est en effet totalement déficiente face à une demande solvable et très présente. Les listes d'attente dans certaines crèches peuvent parfois atteindre deux ans. »

Un autre aspect très important de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est celui de l'aide que peut apporter le mari ou l'entourage dans l'éducation des enfants, le soutien moral et dans les différentes tâches domestiques. Selon Jane Royston cependant, la responsabilité du foyer sera difficilement partagée à l'avenir. Cela reviendra soit à la femme, soit à l'homme de gérer le tout et déléguer ce qui est nécessaire. Les différents témoignages nous montrent qu'en général c'est tout de même la femme qui prend ce rôle.

Bien que l'on remarque un retard encore assez important comparé aux autres pays européens et nord-américain, notre avis sur l'évolution de l'entrepreneuriat féminin suisse est plutôt positif. Il paraît évident que les améliorations souhaitées dépendront principalement de l'évolution des mentalités. Par ailleurs, une augmentation du nombre d'entreprises performantes créées par les femmes donnera un bon exemple et encouragera d'autres femmes à faire de même. Comme nous l'avons déjà mentionné, cela améliorera l'image de l'entrepreneure auprès des différents acteurs avec lesquels elle sera en contact, lors de la mise sur pied de son projet.

VI. Conclusion

Tout au long de ce rapport, nous avons constaté que l'environnement socio-économique et familial de la femme n'est pas toujours propice à la création d'entreprise. Notre analyse nous a permis de comprendre les failles du système social, et nous a amenées à une réflexion sur l'avenir et les différentes solutions à envisager, notamment en Suisse où les manques sont importants.

Cependant, n'oublions pas que malgré toutes les barrières qui peuvent se présenter, la réussite d'une femme entrepreneur est avant tout conditionnée par sa volonté et sa détermination.

Grâce à cette étude, nous avons eu l'occasion d'entrer en contact avec des femmes ayant été confrontées à différentes barrières.

Ces rencontres nous ont encouragé à relativiser les difficultés et à relever le défi de lancer un jour notre propre entreprise !

VII. Bibliographie

Sites Internet

<http://www.uqtr.ca/~cadioux/PLS-6008/PLS6008-entrepreneuriat%20f%E9minin.ppt>
<http://www.ilo.org/public/french/employment/finance/reports/france5.htm>
<http://www.statistik.admin.ch/findex.htm>
<http://www.irfed-europe.org/creafemmes.htm>
<http://netfemmes.cdeacf.ca/documents/entrepreneure.html>
http://netfemmes.cdeacf.ca/documents/entrepreneure_02.html
<http://www.pacte.ch>
<http://www.creapole.ch>
<http://www.pmei.ch>
<http://www.boutiques-de-gestion.com>
<http://equal.epfl.ch/Presse/communiqués.htm>
<http://www.equality-office.ch>
<http://www.mic.gouv.qc.ca/communiqués/1999/990308.html>
http://www.statcan.ca/francais/indepth/75-001/archive/peixsuti_women_1_f.htm
http://www.statcan.ca/francais/kits/social/women1_f.htm
<http://www.geocities.com/Paris/Rue/2795/travail.html>
<http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-studies/documents/executive-summary-fr.pdf>

Articles

- Cédric Jotterand, 24Heures, 13.12.02, « Crèches, la chasse aux subsides est ouverte »
- Jacqueline Laufer, Annie Fouquet, Revue Française de Gestion, août 1998, « Les femmes dans l'entreprise : le plafond de verre est toujours là »
- Frédérique Pigeyre, Revue Française de Gestion, décembre 1999, « Les carrières des femmes cadres : Vers une gestion des ressources humaines sexuée ? »
- Michel Bühner, Bilan, septembre 2000, « La longue marche des femmes d'affaires »

Etudes

- M.Halpern, 1987, « La Création d'entreprises par les femmes, motivations, situations et perspectives »
- G.Haour, B.Leleux, B.Surlemont, T.Volery, 2002, « Global Entrepreneurship Monitor : Rapport 2002 sur l'Entrepreneuriat en Suisse »
- Emploi-Now : Commission européenne, Direction générale Emploi, relations industrielles et affaires sociales, 1998, « La création d'entreprise par les femmes : mesures d'appui à la création, la consolidation et la croissance d'entreprises dirigées par des femmes »
- J. Heinen, Emploi-Now, Fonds Social Européen, décembre 1999, « Entrepreneuriat Féminin et Innovation »
- OCDE, 1996, « Mise en œuvre d'une stratégie de promotion de l'entrepreneuriat au Canada »

Livres

- Bureau de l'équité de l'EPFL, 1998, « Carrières de femmes »
- Ellen A. Ferguson, 1993, « Women in Management, vol. 4 »

Interviews

- Madame Theurillat, Déléguée du Bureau de l'Égalité des Chances, UNIL, 13.11.02
- Madame Jane Royston, Directrice de la « Chaire d'Entrepreneurship et innovation » (CREATE) de l'EPFL, 19.12.02.

Cours

- Cours d'Introduction à l'Entrepreneuriat, Prof. B. Surlemont, HEC UNIL, semestre d'hiver 2002-2003.
- Cours de Démographie, Prof. O. Blanc, HEC UNIL, semestre d'hiver 2002-2003.

VIII. Annexes

1. Entretien avec Madame Guite Theurillat

Le bureau de l'égalité a ouvert le 1^{er} février 2001 suite à la mise en place d'un programme visant à promouvoir l'égalité au sein du monde académique.

Le but de celui-ci était de doubler le nombre de professeurs femmes dans les universités jusqu'en 2007. Le pourcentage de femmes était de 7% et afin de le faire passer à 14% la confédération a mis en place trois modules :

- 1- Nommer des femmes professeurs. Pour chaque femme nommée l'uni reçoit une certaine somme d'argent de la confédération.
- 2- Mentoring : Aider les femmes qui veulent faire une carrière académique, par exemple en créant des ateliers pour doctorantes.
- 3- Structure d'accueil pour les enfants. Elargir ce qui est déjà fait, faire de nouvelles propositions.

Les universités ont reçu de l'argent pour gérer ces modules. Pour faire des propositions, réaliser des conférences. Le bureau de l'égalité a travaillé en collaboration avec les différentes facultés et aussi avec la FAE.

Généralement le personnel administratif de l'université comprend surtout les femmes dans des postes d'adjointes.

Une étude a été effectuée au sein de la fonction publique et administrative afin de démontrer les barrières rencontrées par les femmes dans le monde de l'emploi :

A l'engagement les employeurs sont plus exigeants avec les femmes. On remarque que celles-ci se soucient plus de la formation continue.

Réseaux plus masculins, donc les hommes ont plus de facilité à trouver un emploi, car ils ont plus de relations. Les postes sont mis au concours de manière normale, mais étant donné les réseaux masculins lorsque la femme se présente c'est déjà trop tard. Avec des équipes mixtes on rencontrerait moins ce problème.

Les femmes sont moins compétitives, actuellement on ne retrouve que 4% de femmes chefs d'entreprise et dans le monde universitaire on retrouve 52% d'étudiantes et seulement 35% de doctorantes. Afin de réussir une femme doit montrer, donner d'avantage qu'un homme !

Barrières dues à l'environnement

Les barrières sont rencontrées surtout au niveau familiale, il est difficile de concilier un temps de travail élevé avec une vie de famille. En Suisse le temps de travail légal est trop élevé, l'idéal serait 35 heures. On remarque que même lors de l'engagement, certains préjugés sont présents et ainsi moins de femmes mariées sont engagées.

Les propositions possibles sont :

- Le job sharing : travailler à temps partiel en partageant un poste à responsabilités.
- Le télétravail : travailler depuis chez soi, ne pas avoir besoin d'être toujours à son poste. Cette méthode permet une plus grande souplesse de son temps.

Dans la ville de Berne certaines mesures sont déjà prises, comme par exemple, l'obligation de proposer tous les postes à temps partiel.

L'association PACTE, créée en 1980, met en place des programmes de promotion du travail des femmes. Elle sensibilise les entreprises à engager plus de femmes, et fait beaucoup d'efforts en ce qui concerne le problème des crèches.

On retrouve de nombreuses différences entre les pays. Par exemple aux USA et au Canada les femmes sont plus avantagées, cette différence vient des valeurs plus avant gardistes mais aussi de la base légale en place dans ces pays.

En ce qui concerne l'arrêt de travail lors d'une grossesse, en Suisse la femme arrête de travailler, en tout cas temporairement, ce qui n'est pas le cas en France.

Dans le futur, l'égalité envisagée serait au mieux 40% de femmes pour 60% d'hommes. Pour y parvenir il faudrait imposer des quotas aux entreprises et aux universités. En 1996 une loi a été mise en place préconisant des mesures actives pour les femmes.

Dans le canton de Genève on retrouve des lois préconisant l'égalité, ce qui n'est pas le cas dans le canton de Vaud.

On constate que en ce qui concerne le partage des tâches au sein du couple, on tend plus vers une égalité lorsque les couples vivent en concubinage que lorsqu'ils sont mariés. C'est dû en partie à la pression effectuée par la famille, qui dit que le rôle de la femme est de s'occuper de sa maison, de savoir cuisiner, etc.

Le temps partiel est une façon de concilier vie familiale et vie professionnelle, le problème est qu'il est difficile, en travaillant à temps partiel, d'accéder à des postes à responsabilités.

La femme est confrontée à de nombreux préjugés que ce soit au niveau professionnel ou au niveau familial. On remarque qu'on fait souvent plus confiance à un homme et aussi que les femmes célibataires sont plus facilement choisies que les femmes mariées.

Le travail de la femme est souvent source de conflits et tensions au sein du couple. La femme doit faire beaucoup de sacrifices que ce soit au niveau familial ou professionnel .

L'avantage de la femme est qu'elle peut jouer à la femme fragile quand ça l'arrange et choisir entre le travail et la famille alors que pour l'homme le choix est logique. Quelque soit la carrière de la femme, elle est toujours confrontée à un « plafond de verre ».

2. Entretien avec Madame Jane Royston

Questions générales

1/ Quels sont actuellement les principaux obstacles que les femmes rencontrent dans la création de leur entreprise ?

C'est la question de crédibilité, vis-à-vis des banques, des investisseurs, des employés potentiels, et surtout vis-à-vis des clients. D'ailleurs c'est le problème rencontré par toute femme professionnelle, c'est la même chose pour l'entrepreneure. Les clients, banques ne les prennent pas au sérieux tant qu'elles n'ont pas prouvé ce qu'elles savent faire. Il y a encore beaucoup de préjugés sur les femmes.

2/ Quelles sont les angoisses/peurs que les femmes ont au moment de créer leur entreprise? Quelle est la plus grande barrière psychologique à surpasser ? (confiance en soi , éducation soumise...)

Je pense que les femmes, par rapport aux hommes, sont effectivement moins sûres d'elles. Mais d'un côté ça les forcera peut-être à mieux se préparer, même si ça les empêche parfois de saisir une opportunité, et de se lancer à l'eau à un moment inattendu . En général, elles vérifient plus le marché, la concurrence avant de se lancer.

3/ Que pensez-vous du rôle joué par les femmes dans le monde de la création d'entreprise? Le fait que les femmes commencent à prendre des responsabilités influence-t-il le PIB du pays?

Oui, dans le sens où s'il y a plus de femmes qui créent des entreprises, ça fera plus d'entreprises créées pour le pays! Mais il n'y a pas de différence hommes-femmes, plus y il aura d'entreprises créées, mieux ce sera pour la richesse d'un pays. D'ailleurs l'un des facteurs qui influencent directement la richesse d'un pays est le taux d'entrepreneuriat. Les entreprises que les hommes créent sont plus grandes, mais ont tendance à faire faillite plus rapidement. Les femmes créent des entreprises plus petites mais qui vont moins faire faillite. Les femmes ne vont jamais aussi loin que les hommes (en général), on les voit jamais faire la couverture des magazines de business par exemple. Les femmes se contentent souvent d'une entreprise plus petite, peut-être aussi parce qu'elles ne sont pas prêtes à tout risquer tout le temps. Elles recherchent la stabilité. Donc il y a une grande différence entre l'entrepreneuriat des femmes et des hommes, mais en termes de contribution au PIB, je pense que ça revient au même.

4/ La Suisse risque-t-elle de voir une fuite des cerveaux féminins, du fait des meilleures conditions pour la création d'entreprise à l'étranger?

Non je ne crois pas, pas plus que les hommes en tout cas. Il y a des gens qui partent de la Suisse effectivement car ils bénéficient de meilleures conditions ailleurs. Je pense à l'Allemagne par exemple où on reçoit facilement un ou deux millions d'euros pour créer une entreprise, alors qu'en Suisse, on ne reçoit rien. Je pense aux Etats-Unis où il y a quand même du Venture Capital à gogo! Mais ce sont des raisons qui font partir les deux sexes de façon égale.

Environnement socio-économique

5/ Que pensez-vous du soutien des relations sociales et familiales dans la création d'entreprise par la femme, est-ce en augmentation?

Je pense que c'est en augmentation. Il y a quelques années, la place de la femme était au foyer, mais ces temps sont révolus. Et que ce soit pour une femme de carrière ou une femme entrepreneur, je pense effectivement que la famille est plus derrière la femme qu'à l'époque. D'ailleurs j'affirme que l'un des facteurs clefs de succès dans l'entrepreneuriat, c'est le soutien de sa famille et de son entourage.

6/ Pensez-vous qu'une femme ayant suivi des études universitaires aurait plus de chances de réussir dans la création d'entreprise qu'une femme n'ayant pas de formation académique?

Non pas du tout alors! Non je ne pense pas mais, ça dépend du domaine. C'est clair qu'une femme qui aura suivi des études ouvrira un bureau d'avocats, ou une entreprise high-tech. Tandis qu'une femme qui n'a fait aucune étude va peut-être ouvrir une entreprise de service, du style salon de coiffure, esthéticienne etc. Mais ce sont des entreprises différentes. La question c'est si oui ou non elle aura plus de chance de réussir, franchement, je ne pense pas que ça change grand chose. Moi je crois qu'une femme qui a fait un apprentissage dans le domaine où elle va lancer son entreprise dispose d'une excellente expérience, qu'une femme n'ayant suivi que des études théoriques n'aura pas. Cette dernière aura moins de chance.

7/ Conseillez-vous aux femmes de s'associer à un homme pour créer leur entreprise plus facilement? Doit-elle se faire représenter par un homme pour les relations extérieures ?

Non je ne crois pas. Mais je crois par contre que n'importe quel entrepreneur doit s'associer à quelqu'un au moment de la création de son entreprise. Les chances de réussite d'un entrepreneur seul, sans partenaire, sont assez réduites. Il faut s'associer avec quelqu'un de complémentaire, et oui, peut-être qu'un homme est plus complémentaire pour une femme qu'une femme. Ceci dit, je ne pense pas que s'associer à quelqu'un pour se faire représenter soit une bonne idée. De tout façon, une femme voulant être chef d'entreprise doit pouvoir prouver sa crédibilité.

8/ Quelle est la clef pour que les femmes ne soient plus discriminées à cause des mentalités dans le domaine de l'entrepreneuriat?

Il en faut plus, c'est tout! Je pense que le problème c'est que les femmes sont en minorité aujourd'hui. Et quand on est en minorité, on est mal connu, il y a toujours de la méfiance. Le problème c'est quand une personne venant d'une minorité fait une erreur, tout de suite la majorité généralise l'erreur à tous les membres et pense que toutes les femmes sont incompétentes. Donc il ne faut plus que les femmes soient en minorité, c'est la seule chose, il n'y a pas trente-six solutions!

Environnement familial

9/ Pensez-vous que la famille (mari et enfants) soit un handicap ou un atout pour la création d'entreprise?

Je pense que le mari c'est un atout, et les enfants sont un handicap. Le mari parce que des fois on se sent bien seule, on a envie de partager, on a besoin d'un support moral. Aussi financièrement, si le mari gagne assez pour supporter les deux, ben ça permet de travailler un certain temps sans salaire, c'est une sécurité. Les enfants parce qu'ils prennent du temps, et de l'énergie. Et quand on crée une entreprise, il faut avoir la tête à ça et c'est tout. C'est incompatible je pense. Ça dépend de l'entreprise évidemment, mais si on veut créer une entreprise avec un peu d'ambition, c'est difficile effectivement. Chaque chose doit se faire en son temps. On peut très bien s'investir de 25 à 35 ans dans une entreprise puis avoir des enfants de 35 à 40 ans! C'est le bon ordre, il ne faut pas commencer par faire des enfants, car après c'est trop difficile.

10/ La tendance à l'égalité dans le partage des tâches familiales peut-elle tendre à une égalité parfaite?

Pour l'instant je vois qu'il n'y a aucun partage des responsabilités! Moi je n'ai jamais vu un homme prendre la responsabilité du ménage. Il donne un coup de main oui, mais il n'en prend pas la responsabilité. Il y a encore une énorme différence entre les deux. On n'a même pas entamé la question du partage des responsabilités. Mais je ne crois pas au partage des responsabilités, que ce soit au professionnel ou au privé. C'est toujours une personne qui est responsable, les autres aident, mais à la fin, il n'y a toujours qu'une personne qui est responsable.

11/ Le pays gagne-t-il à voir ces citoyennes quitter les foyers pour créer leur entreprise? Les enfants en pâtissent-ils?

Personnellement, quand j'étais entrepreneure, je dormais tous les soirs à la maison. Et quand j'ai travaillé pour une multinationale, j'étais aux quatre coins de l'Europe chaque semaine. Je ne pense pas qu'avoir une mère créatrice soit particulièrement néfaste pour l'enfant. De toute façon ce qui compte, c'est la qualité de la relation.

Aides sociales

12/ Concrètement, quelles sont les subventions que la femme peut espérer pour l'aider dans ses tâches familiales lorsqu'elle crée son entreprise?

Toutes les femmes ont le droit d'attendre de l'Etat que toutes les écoles commencent à la même heure, que les enfants puissent manger à midi à l'école, et qu'il y ait une espèce de halte-garderie ou étude surveillée pour que les enfants puissent rester à l'école jusqu'à 18h30. Ca je pense que c'est un minimum que toute femme devrait pouvoir attendre de l'Etat. Ensuite, je ne pense pas qu'avoir une femme de ménage à la maison, ce soit la responsabilité de l'Etat quand même de nous le fournir.

13/ Y-a-t'il des associations et des aides pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin?

Il y a déjà beaucoup d'associations de femmes professionnelles. En ce qui concerne l'entrepreneuriat spécifiquement, je suis mal informée. Moi je pense que à choisir, une femme voulant créer une entreprise a meilleur temps d'aller dans une association de créateurs mixte pour avoir un appui, que d'aller dans une association de femmes professionnelles, mais qui ne sont pas entrepreneures. De plus, la création d'entreprise soulève beaucoup de problèmes, l'appartenance ou pas à une association n'est qu'un problème parmi d'autres.

14/ Voyez-vous d'un bon œil le nombre actuellement croissant d'organisations oeuvrant pour le développement des femmes?

Moi ça ne me gêne pas. Personnellement je n'ai jamais fait partie d'une association de femme professionnelle.

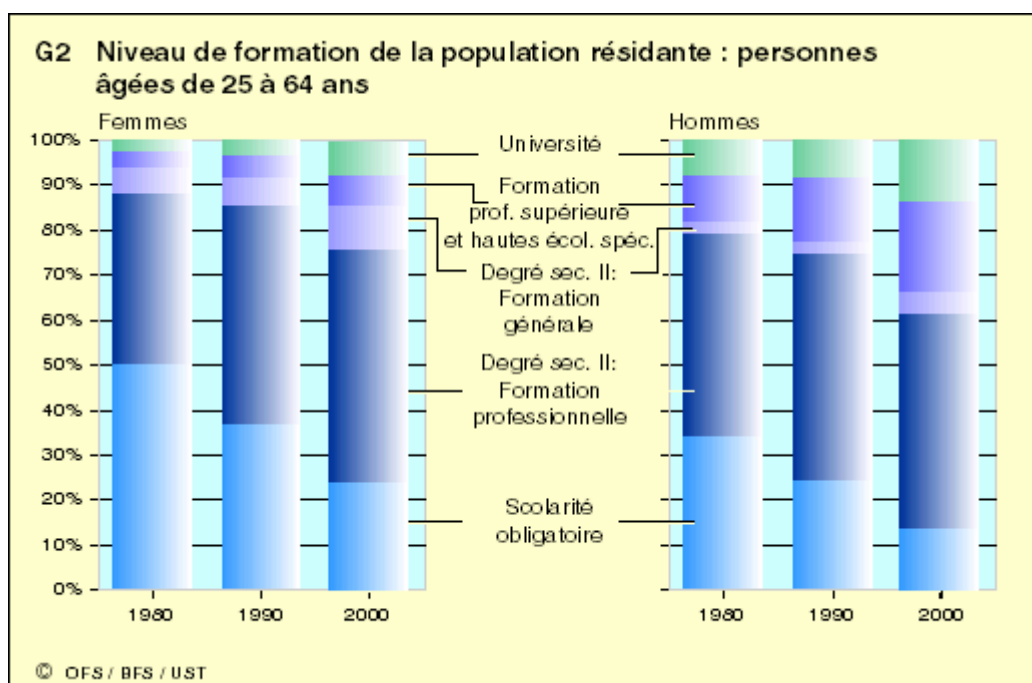
Pour quelle raison?

Parce que je trouve que ça n'est d'aucune aide, les personnes de ces associations ne correspondaient pas du tout à ma problématique à moi. Par contre, j'ai fait partie d'une association de chefs d'entreprise, j'étais la seule femme, mais ça répondait mieux à ma problématique, mes besoins.

15/ La Suisse est-elle en retard dans ses efforts pour aider les femmes entrepreneur?

La Suisse a beaucoup de retard pour les femmes professionnelles oui. Beaucoup de choses en Suisse partent du principe que la femme est à la maison. Rien que les heures d'ouvertures des magasins, c'est un scandale! Moi je ne sais pas à quelle heure je peux aller à la poste, c'est aberrant! Ici, tout est axé sur le fait que la femme ne travaille pas ou alors qu'elle n'exerce qu'un petit boulot, ou un travail à mi-temps.

3. Niveau de formation de la population résidente



Femmes		Scolarité obligatoire	Degré secondaire II: Formation professionnelle	Degré secondaire II: Formation générale	Formation professionnelle supérieure et hautes écoles spécialisées	Université
		1980	50.0	37.8	6.0	3.5
	1990	36.8	48.4	6.1	5.0	3.7
	2000	24.2	51.6	9.8	6.9	7.6
Hommes		Scolarité obligatoire	Degré secondaire II: Formation professionnelle	Degré secondaire II: Formation générale	Formation professionnelle supérieure et hautes écoles spécialisées	Université
		1980	33.9	44.9	2.9	10.3
	1990	24.2	50.3	2.6	14.3	8.5
	2000	13.8	47.5	4.8	20.4	13.5

Source: Recensements fédérales de la population 1980, 1990 et Enquête suisse sur la population active (ESPA) 2000
BFS/OFS/UST

4. Répartition des tâches domestiques en Suisse (en heures par semaine)

		Femme	Homme
Personne seule	Tâches domestiques	21	16
	Activité professionnelle	14	30
	Total	35	46
Couple sans enfants	Tâches domestiques	26	15
	Activité professionnelle	16	24
	Total	42	39
Couple avec enfants en bas âge	Tâches domestiques	54	24
	Activité professionnelle	13	42
	Total	67	66

Source : Office Fédéral des Statistiques Suisse, 2000