



PARLEMENT EUROPÉEN

2009 - 2014

Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres

2010/2275(INI)

22.2.2011

PROJET DE RAPPORT

sur les femmes aux fonctions dirigeantes des petites et moyennes entreprises
(2010/2275(INI))

Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres

Rapporteure: Marina Yannakoudakis

SOMMAIRE

	Page
PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN	3
EXPOSÉ DES MOTIFS	8

PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN

sur les femmes aux fonctions dirigeantes des petites et moyennes entreprises (2010/2275(INI))

Le Parlement européen,

- vu le règlement (CE) n° 800/2008 de la Commission du 6 août 2008 déclarant certaines catégories d'aide compatibles avec le marché commun en application des articles 87 et 88 du traité (règlement général d'exemption par catégorie)¹,
 - vu la communication de la Commission du 25 juin 2008 intitulée ""Think Small First": priorité aux PME: Un "Small Business Act" pour l'Europe" (COM(2008)0394),
 - vu sa résolution du 10 mars 2009 sur le "Small Business Act"²,
 - vu sa résolution du 30 novembre 2006 sur le thème "Passons à la vitesse supérieure: créer une Europe de l'esprit d'entreprise et de la croissance"³,
 - vu sa résolution du 10 octobre 2002 sur le rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil: Initiative en faveur de la croissance et de l'emploi - Mesures d'assistance financière aux petites et moyennes entreprises (PME) innovantes et créatrices d'emploi⁴,
 - vu l'article 48 de son règlement,
 - vu le rapport de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (A7-0000/2011),
- A. considérant qu'il est important de reconnaître que, d'une manière générale, les femmes qui travaillent ont besoin d'une plus grande flexibilité du fait qu'elles continuent de jouer un rôle essentiel dans la famille et que, dès lors, il est nécessaire d'assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée conforme à leur style de vie polyvalent, ce qui peut amener certaines femmes à lancer leur propre entreprise de manière à garantir leur indépendance au travail,
- B. considérant que 99 % des entreprises nouvellement créées en Europe sont des micro-entreprises ou des entreprises de petite taille et que le tiers d'entre elles sont lancées par des personnes qui sont au chômage et considérant que les micro-entreprises employant moins de 10 personnes représentent 91 % des entreprises européennes,
- C. considérant que les entrepreneurs sont des personnes (propriétaires d'entreprise) qui cherchent à produire de la valeur, par la création ou l'expansion d'une activité

¹ JO L 214 du 9.8.2008, p. 3.

² JO C 87 E du 1.4.2010, p. 48.

³ JO C 316 E du 22.2.2006, p. 45.

⁴ JO C 279 E du 20.11.2003, p. 78

économique, en identifiant et en exploitant de nouveaux produits, processus ou marchés¹,

- D. considérant qu'une femme entrepreneur peut se définir comme une femme qui a créé une entreprise dans laquelle elle détient une participation majoritaire et qui participe activement à la prise de décision, à la prise de risque et à la gestion quotidienne,
- E. considérant qu'il existe des divergences entre les États membres concernant le nombre de femmes entrepreneurs et considérant que dans l'Union européenne, une femme sur dix est un entrepreneur, contre un homme sur quatre,
- F. considérant que les entreprises ont besoin d'un soutien, non seulement pendant la phase de démarrage, mais également pendant la totalité du cycle d'activité, étant donné que le type de soutien requis varie selon qu'il s'agit de diriger l'entreprise pendant la phase de démarrage ou de croissance,
- G. considérant que l'entrepreneuriat des femmes et les PME dirigées par des femmes sont une grande source d'emploi, de dynamisme commercial et d'innovation, dont le potentiel n'est pas pleinement exploité dans l'Union européenne,
- H. considérant que les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes opportunités pour ce qui est de diriger et de développer des entreprises et considérant que l'entrepreneuriat des femmes est un objectif de longue haleine qui requiert du temps pour changer les structures et les attitudes; considérant que les femmes ont toujours eu un esprit d'entreprise mais que les règles et les traditions ne leur ont pas toujours permis d'entreprendre,
- I. considérant que les programmes de préparation à l'investissement augmentent la capacité d'une PME ou d'un entrepreneur à comprendre les préoccupations des banques ou d'autres investisseurs susceptibles d'apporter un financement extérieur,
- J. considérant que les femmes entrepreneurs sont un groupe hétérogène, sur le plan de l'âge, des origines et de l'éducation, et qu'elles sont actives dans un large éventail de secteurs et d'entreprises; considérant que les femmes sont souvent perçues comme dénuées des caractéristiques et dispositions propres aux entrepreneurs, telles que la confiance en soi, l'autorité et le goût du risque,
- K. considérant que le parrainage et le soutien d'entrepreneurs actifs, tant féminins que masculins, peut aider les entreprises nouvellement créées par des femmes entrepreneurs à surmonter nombre des craintes associées aux créations d'entreprises,
- L. considérant qu'il est important de promouvoir des recommandations concrètes, qui tiennent compte de la réalité de la vie économique et commerciale sur un marché compétitif,

Accès à un soutien financier et éducatif

1. encourage les États membres à faire un meilleur usage des possibilités de financement qui sont disponibles pour les femmes entrepreneurs au moyen de subventions spéciales, de

¹ 'A Framework for Addressing and Measuring Entrepreneurship' by N. Ahmad and A.N. Hoffman, 24 January 2008, STD/DOC (2008) 2.

capital-risque, de dispositions en matière de sécurité sociale et de bonifications d'intérêts permettant un accès égal et équitable au financement, par exemple l'instrument européen de microfinancement Progress, qui fournit des micro-crédits pouvant atteindre 25 000 EUR aux micro-entreprises et aux personnes qui veulent lancer leur propre petite entreprise sans avoir accès aux services bancaires traditionnels, par exemple aux chômeurs;

2. se félicite de la section séparée sur l'aide à l'entrepreneuriat féminin figurant dans le règlement susmentionné (CE) No 800/2008 de la Commission; souligne, cependant, qu'il convient de prolonger ces dispositions temporaires pour contribuer à l'autonomisation des femmes entrepreneurs après l'expiration du règlement;
3. demande instamment aux États membres de veiller à ce que les femmes qui sont devenues insolubles ou qui ont fait faillite aient accès à une assistance et à un soutien au rétablissement financier de manière à pouvoir persévérer dans leurs aspirations à l'entreprise;
4. invite les États membres à instaurer des programmes de préparation à l'investissement susceptibles d'aider les femmes à créer des plans d'entreprise viables, qui apportent aux investisseurs une information correctement structurée et pertinente;
5. invite les États membres à envisager la création de programmes de parrainage en ayant particulièrement recours à des régimes de vieillissement actif qui exploitent les conseils et l'expérience d'hommes et de femmes professionnels de l'entreprise à la retraite;
6. observe que les femmes d'affaires ont plus tendance à prendre des risques mesurés ou calculés, ce qui peut créer des obstacles à la croissance; invite les États membres à soutenir l'accès des femmes entrepreneurs à des évaluations du potentiel de croissance menées par des consultants expérimentés qui mesurent le risque potentiel;
7. invite les États membres à adopter des concepts pédagogiques nationaux pour un "entrepreneuriat jeune" dans les écoles du cycle secondaire supérieur de sorte que, dans le courant d'une année scolaire, les étudiantes puissent expérimenter le cycle de vie d'une entreprise (démarrage, gestion et liquidation d'une société), en attachant à ce processus le parrainage d'enseignants et de conseillers "en vieillissement actif" issus des entreprises locales;
8. demande aux États membres d'encourager les programmes d'entrepreneuriat ou d'apprentissage féminin d'une année à l'université, permettant aux étudiants de mener des projets de développement fondés sur des concepts d'entreprise réels, l'objectif étant de démarrer une entreprise viable et rentable dès les années d'enseignement; estime, en outre, que les activités des associations d'anciens et d'étudiants devraient faire partie intégrante de ce processus visant à donner confiance aux étudiants et à leur procurer des modèles à suivre;
9. demande aux États membres de tenir compte du programme d'échange d'entrepreneurs européens "Erasmus pour les jeunes entrepreneurs", dont l'objectif spécifique est de contribuer au renforcement de l'entrepreneuriat, de l'internationalisation et de la compétitivité des créateurs potentiels de nouvelles entreprises dans l'Union européenne

ainsi que des micro-entreprises et des petites entreprises nouvellement établies et qui offre aux nouveaux entrepreneurs la possibilité de travailler jusqu'à six mois avec un entrepreneur expérimenté dans sa PME dans un autre pays de l'Union européenne; recommande l'octroi de bourses spécifiques aux étudiantes présentant un potentiel exceptionnel, avec des cérémonies de récompense des "meilleures pratiques" pour les lauréats;

Accès aux formes traditionnelles de mise en réseau des entreprises et aux technologies de l'information et de la communication

10. invite les États membres à exploiter les technologies de l'information et de la communication qui peuvent contribuer à la sensibilisation des femmes et à leur mise en réseau, par exemple des portails et des blogues qui fournissent des liens vers des sites internet de femmes entrepreneurs, d'organisations représentatives, de réseaux, de projets et d'événements; souligne que ces technologies peuvent également aider les femmes grâce à l'utilisation de formations en ligne flexibles et à distance;
11. invite les États membres à encourager les femmes à s'investir dans les chambres locales du commerce, dans les groupes de pression et dans les organisations sectorielles qui constituent l'essentiel de la communauté des entreprises afin qu'elles puissent développer et renforcer des compétences compétitives ;
12. demande aux États membres de prévoir et d'encourager la mise en rapport de dirigeantes de PME avec des chefs d'entreprise appropriés dans d'autres secteurs pour leur donner la possibilité de partager leurs expériences et leurs pratiques et d'acquérir une meilleure compréhension du monde plus vaste de l'entreprise;
13. reconnaît l'importance des ambassadrices, par exemple du réseau européen d'ambassadrices de l'entrepreneuriat féminin, qui souligne le rôle que les femmes peuvent jouer dans la création d'emplois et dans la promotion de la compétitivité en encourageant les femmes, y compris les jeunes femmes, à créer leur propre entreprise par le biais d'activités dans les écoles, les universités, les communautés locales et les médias; observe que les ambassadrices devraient être d'origines et d'âges divers, avoir des expériences variées et être actives dans tous les secteurs;
14. invite la Commission à recueillir des données comparables et globales sur l'entrepreneuriat féminin dans l'Union européenne (par exemple, les origines ethniques des femmes entrepreneurs, leur âge, leur domaine d'activité, la taille de leur entreprise, la durée de leur activité), avec l'aide de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail et de l'Institut européen pour l'égalité entre hommes et femmes et à analyser ces données dans le rapport annuel sur les PME de l'Union européenne dans le cadre de l'examen des performances des PME de l'UE;
15. demande que les États membres prennent des mesures pour améliorer la situation sociale, culturelle et juridique des femmes co-entrepreneurs et entrepreneurs dans des PME, en particulier dans le secteur scientifique, technique et industriel, dans les zones urbaines et rurales;
16. demande que les États membres accordent leur soutien aux femmes qui veulent lancer,

acheter ou reprendre des entreprises, par exemple des entreprises familiales; estime que ce soutien devrait viser les besoins spécifiques de ces femmes, par exemple le renforcement de leur confiance dans leur propre valeur et des compétences qui leur permettront de gérer avec succès une situation d'acquisition; cela concerne, en particulier, les estimations, l'évaluation d'une entreprise, les questions bancaires et juridiques;

17. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil, à la Commission et aux gouvernements des États membres.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Par définition, les entrepreneurs des deux sexes doivent être concentrés sur leur entreprise et déterminés à réussir.

Dans le monde des affaires, les personnes qui gèrent leur propre entreprise s'y consacrent souvent bien plus que leurs employés et y travaillent un plus grand nombre d'heures; elles font des sacrifices personnels pour résister à la concurrence.

Pour les femmes entrepreneurs, le défi risque d'être plus grand encore car elles devront peut-être surmonter la discrimination dans ce qui était traditionnellement un environnement masculin. Beaucoup doivent jongler pour concilier leurs propres aspirations à la réussite et leurs engagements familiaux. Bien que nous vivions au XXI^e siècle, la femme demeure très nettement en première ligne au domicile, notamment lorsqu'il y a des enfants.

Pourtant, en dépit de toutes les contraintes et de toutes les restrictions qui pèsent sur elles, les femmes ont démontré qu'elles étaient plus que capables sur le lieu de travail.

Les hommes demeurent plus nombreux que les femmes parmi les entrepreneurs de l'Union européenne. Les États-Unis sont bien plus avancés dans ce domaine, grâce aux mesures positives qui ont été prises pour favoriser les femmes et les aider à lancer leur propre entreprise. L'administration américaine a pris de nombreuses initiatives et un *Office of Women's Business Ownership*, qui fait officiellement partie de l'administration américaine des petites entreprises, a été établi en 1979.

Il est vital de reconnaître les capacités des femmes sur le lieu de travail et de les aider au moyen de supports tels qu'un rapport de l'Union européenne pour renforcer leur position. Cela n'encouragera pas seulement les femmes à entrer dans le monde de l'entreprise mais leur permettra également de bénéficier de conditions égales, dans un environnement où il n'y a pas de place pour la discrimination fondée sur le sexe.

Le présent rapport reconnaît la valeur des femmes entrepreneurs dans les petites et moyennes entreprises, observe qu'elles sont confrontées à de nombreux problèmes différents lorsqu'elles veulent atteindre leurs objectifs dans différents États membres, reconnaît la contribution que les femmes qui travaillent peuvent apporter tant à la collectivité qu'à l'économie de l'Union européenne. Il reconnaît également que, au final, les femmes ont le droit de choisir le rôle qu'elles jouent à leur domicile et au sein de la communauté dans laquelle elles vivent. L'objectif est de faire de ce choix une réalité au moyen de lignes directrices concrètes et de meilleures pratiques que les États membres peuvent employer.

Les femmes sont connues pour leur polyvalence, qui peut être un atout précieux dans l'entreprise. En outre, elles sont également connues pour être plus prudentes et attentives dans leur approche. De nombreuses institutions financières voient dans ces capacités un facteur de sécurité de l'investissement.

Les États membres de l'Union divergent tant dans leur approche vis-à-vis des femmes qui souhaitent gérer leur propre entreprise que dans le soutien qu'ils leur accordent. La

Commission européenne gère des programmes d'ambassadrices dans 17 États membres et 5 autres États extérieurs à l'Union européenne. Le rôle de ces ambassadrices est de promouvoir les femmes et de les aider dans le monde de l'entreprise de leur pays. Les ambassadrices sont bénévoles et, souvent, elles gèrent également une entreprise. Ceci limite leur efficacité. Cependant, elles sont très utiles pour ce qui est de partager des expériences et d'apporter un soutien aux femmes au niveau régional ou local.

Les États membres ont tous adopté des approches différentes pour aider les femmes et les promouvoir dans la prise de décisions et dans les conseils d'administration. L'Autriche par exemple, a accru l'offre de services de garde d'enfants, ainsi que l'allocation d'éducation, et encourage les filles à se lancer dans une profession non traditionnelle. Chypre apporte une aide concrète sous la forme d'une subvention accordée aux femmes âgées de 18 à 55 ans qui souhaitent se lancer dans l'entreprise. Le Royaume-Uni a progressé dans la mise en oeuvre du Small Business Act, qui avait trois priorités: améliorer l'accès au financement, mettre le principe de la "priorité aux PME" au coeur du processus de décision, afin de réduire les charges, et permettre aux PME d'accéder aux nouveaux marchés.

En plus des initiatives publiques, il y a de nombreuses initiatives individuelles dans différents États membres qui visent à autonomiser les femmes et à les aider sur le lieu de travail. Le rapporteur a observé l'un de ces cas au Royaume-Uni, où une femme, parrainée par une entreprise multinationale, a mis en place des bureaux où les femmes peuvent gérer leurs entreprises moyennant une faible cotisation. Les femmes ont ainsi la possibilité de se mettre en réseau, de partager des expériences et d'apprendre l'une de l'autre.

Les problèmes auxquels sont confrontées les femmes varient d'un pays à l'autre. Certains États offrent plus d'aide que d'autres et les différences culturelles vis-à-vis du rôle des femmes ont également un impact sur les chances qu'aura une femme de créer une entreprise.

À l'heure actuelle, il y a différents systèmes d'aide dans les États membres. Il n'y a pas de bon ou de mauvais système; chacun répond aux besoins culturels et individuels de l'État membre. Cependant, il y a des domaines communs où un partage d'initiatives serait possible.

La Commission européenne gère le groupe volontaire des ambassadrices dans les États membres qui ont adhéré au programme. Cependant, ce programme a besoin d'un plus grand soutien. Les volontaires sont efficaces mais un cadre plus formel, avec éventuellement une aide sous forme de mise à disposition d'espaces de bureau, est nécessaire pour que le programme soit plus productif. Vu le climat économique actuel, il n'est pas facile de trouver de l'argent; le rapporteur propose donc d'utiliser des infrastructures existantes, par exemple les bureaux de l'Union européenne dans les États membres. Un petit espace pourrait être réservé à l'organisation de séminaires dans les bureaux de l'Union européenne et les ambassadrices pourraient y avoir une base et une personne qui coordonnerait leur travail.

Entre-temps, des établissements universitaires pourraient offrir des cours spécialisés pour aider les femmes qui souhaitent créer une entreprise. Ce soutien pourrait être couplé à une aide concrète sur la façon de créer une entreprise, sur les prescriptions légales et sur la façon d'organiser l'entreprise.

Des systèmes de soutien des pairs pourraient également être utilisés. La promotion de

régimes de vieillissement actif pourrait exploiter l'expérience d'entrepreneurs à la retraite pour contribuer à cette aide.

Les femmes sont désormais une part importante de la main-d'oeuvre des États membres. Dès lors, s'il n'y a pas lieu de procéder en légiférant, le rapporteur estime que le partage des meilleurs pratiques serait une bonne chose. Cela pourrait passer par une agence pour le développement des entreprises des femmes, qui coordonnerait les ambassadrices dans chaque État membre. L'agence coopérerait avec les gouvernements nationaux pour promouvoir, soutenir et encourager des projets pour les femmes.

Avant de pouvoir formuler une véritable politique, nous devons savoir qui sont les femmes entrepreneurs, combien elles sont et dans quels secteurs elles oeuvrent. Il doit y avoir une collecte systématique et spécifique de données dans cette matière, par l'ensemble de l'Union européenne, et ces données doivent être analysées.

La situation est confuse: certaines femmes travaillent seules, certaines avec leur conjoint ou leur partenaire, certaines travaillent officieusement à leur domicile. Chaque groupe a des besoins différents et requiert un soutien différent. Nous devons connaître en particulier les groupes d'âges, les groupes ethniques et les points forts ainsi que les points faibles des femmes qui travaillent. Seules ces données nous permettront de mettre en place une politique viable.

Au niveau régional ou local, les entreprises doivent être encouragées à soutenir les femmes, pas nécessairement au moyen de quotas mais en se fixant des objectifs internes. Les conseils d'administration doivent accepter les femmes à des conditions égales, pour autant qu'elles aient une envergure et des qualifications égales.

La politique des banques à l'égard des femmes entrepreneurs est cruciale. Certaines banques ont déjà mis en place des systèmes pour soutenir les femmes qui créent des entreprises et, en fait, reconnaissent la façon exceptionnelle dont les femmes doivent travailler. Toutes les institutions financières doivent adopter cette meilleure pratique.

Cependant, il y a un pas entre l'encouragement des femmes entrepreneurs et la discrimination positive, qui peut entraîner une perte de respect pour les femmes sur le lieu de travail. Les politiques propices à la famille - par exemple, les infrastructures de garde d'enfants lorsqu'une entreprise peut se les permettre - encourageront les femmes sur le lieu de travail. Ce qui est bon pour l'entreprise est bon pour les femmes, et vice versa, tant que l'entreprise peut se le permettre.

Le soutien doit être local, régional et national et passer par différents médias. L'internet et le soutien en ligne peuvent offrir beaucoup aux femmes qui travaillent à domicile et dans des régions reculées. Que veulent les femmes? La plupart des femmes interrogées ont répondu: du temps; du temps pour gérer leurs responsabilités familiales et également pour diriger leur propre entreprise et accomplir leurs propres rêves.

Cela suppose une aide pour la garde des enfants, un élargissement des rôles et l'autonomisation des femmes, afin de leur donner la confiance qui leur permettra de satisfaire leurs aspirations.

La promotion du modèle des femmes qui réussissent au travers des médias est cruciale. Les institutions qui récompensent chaque année les femmes qui se distinguent dans leur secteur sont nécessaires et devraient recevoir un soutien. Le rapport invite les États membres à utiliser toutes les méthodes adaptées au vu du milieu de travail pour s'adresser activement aux femmes susceptibles de devenir entrepreneurs, plutôt que de rester passifs.