

Plan pour la promotion de l'entreprenariat féminin

Table des matières

1. Le contexte et les chiffres clés.....	3
2. Mise en place d'un baromètre de l'entrepreneuriat féminin.....	10
2.1. Baromètre de l'entrepreneuriat féminin.....	10
2.2. Publication des chiffres relatifs au recours par les femmes à des aides publiques ainsi qu'à des services bénéficiant de subsides publics – Féminisation des ordres de professions libérales.....	11
3. Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ainsi que mesures relatives au statut social des indépendantes.....	13
3.1. Allongement de la partie flexible du congé de maternité avec instauration d'une "flexibilité au carré".....	14
3.2. Exonération du paiement des cotisations sociales avec maintien des droits pour un trimestre.....	14
3.3. Caractère semi-automatique de l'octroi des titres-services maternité.....	14
3.4. Possibilité de remplacer l'octroi de titres-services maternité par une intervention financière dans le cadre du recours à un service de remplacement reconnu.....	15
3.5. Création d'un statut de soutien à la famille.....	15
3.6. Recours aux groupements d'employeurs.....	15
3.7. Amélioration de la flexibilité des systèmes de garde d'enfants.....	16
4. Les mesures relatives à l'accès au financement.....	17
4.1. Sensibilisation du secteur bancaire.....	17
4.2. Sensibilisation des acteurs du financement alternatif.....	18
4.3. Encouragement du recours aux professionnels du chiffre.....	19

5. Les mesures relatives à la formation et à l'information	20
5.1. Rôle de l'enseignement et sensibilisation au sein des écoles.....	21
5.2. Formations	21
5.3. Information par les caisses sociales et les guichets d'entreprise	22
5.4. Soutien et diffusion de l'information.....	22
5.5. Soutien aux réseaux existants.....	22
5.6. Concertation et sensibilisation des professionnels du chiffre.....	23
5.7. Visibilité des femmes dans les médias.....	23
6. Annexe – Listes des associations et personnes rencontrées dans le cadre du Plan de promotion de l'entrepreneuriat féminin	24



1. Le contexte et les chiffres clés

Depuis quelques années, la question de l'entrepreneuriat féminin fait l'objet d'une attention accrue tant au niveau international qu'aux niveaux national et régional. Les études et analyses visant à chiffrer le taux de femmes actives comme indépendantes ou employeurs se sont multipliées avec, pour objectif :

- d'identifier les raisons pour lesquelles les femmes restent minoritaires en ce qui concerne le taux d'activité indépendante et la création d'entreprise ;
- de dégager les difficultés spécifiques qui seraient rencontrées par les femmes dans le cadre de ce processus.

En Belgique, les femmes représentent environ 33% des indépendants. La Belgique se situe ainsi dans la moyenne européenne. Par ailleurs, les femmes représentent 23% des employeurs, ce qui est un peu en dessous de la moyenne européenne qui est de 26% ¹. Dans la mesure où les femmes représentent environ 48% des salariés, le déséquilibre entre le nombre de femmes et d'hommes qui exercent une activité indépendante est d'autant plus flagrant. Des disparités importantes sont également constatées au niveau des secteurs dans la mesure où les femmes

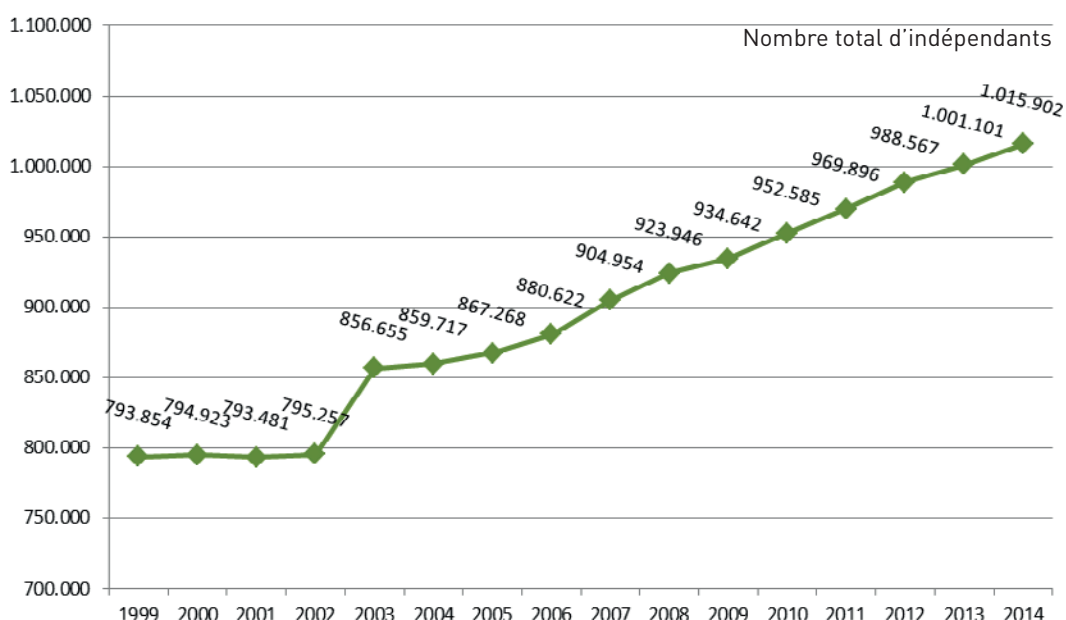
1 Chiffres Eurostat ; Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe, European Commission, September 2014.

sont majoritaires dans le secteur des services et, plus particulièrement, dans les professions libérales ainsi que dans les secteurs sociaux et de la santé. ²

Les chiffres suivants illustrent l'évolution du nombre d'indépendantes durant les 5 dernières années ainsi que le pourcentage des femmes par rapport au nombre total d'indépendants à titre principal. Les graphiques reprennent, quant à eux, l'évolution du nombre d'indépendants et d'indépendantes à titre principal entre 1999 et 2014. ³

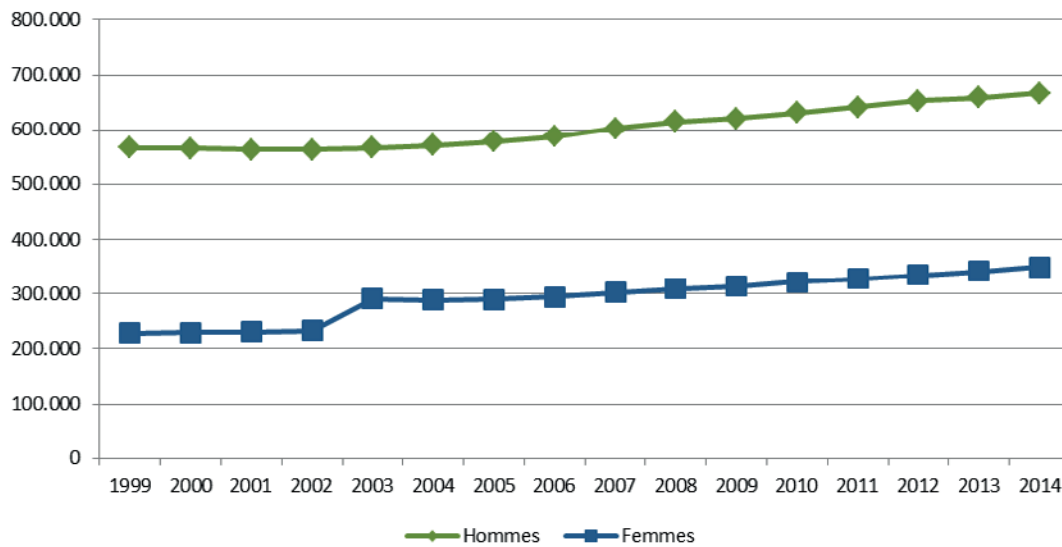
Indépendant/Indépendante	2010	2011	2012	2013	2014
Homme	600948	611847	623552	629937	636963
	68%	68%	68%	68%	67%
Femme	276916	285070	294101	301909	310819
	32%	32%	32%	32%	33%
Total	877864	896917	917653	931846	947782

Aidante/Aidant	2010	2011	2012	2013	2014
Homme	30073	30006	29887	29611	29759
	40%	41%	42%	43%	44%
Femme	44648	42973	41027	39644	38361
	60%	59%	58%	57%	56%
Total	74721	72979	70914	69255	68120



2 Ajuster les complexités entrepreneuriales pour de meilleures performances, Résultats d'études sur données belges, Rapport final, Janvier 2015.

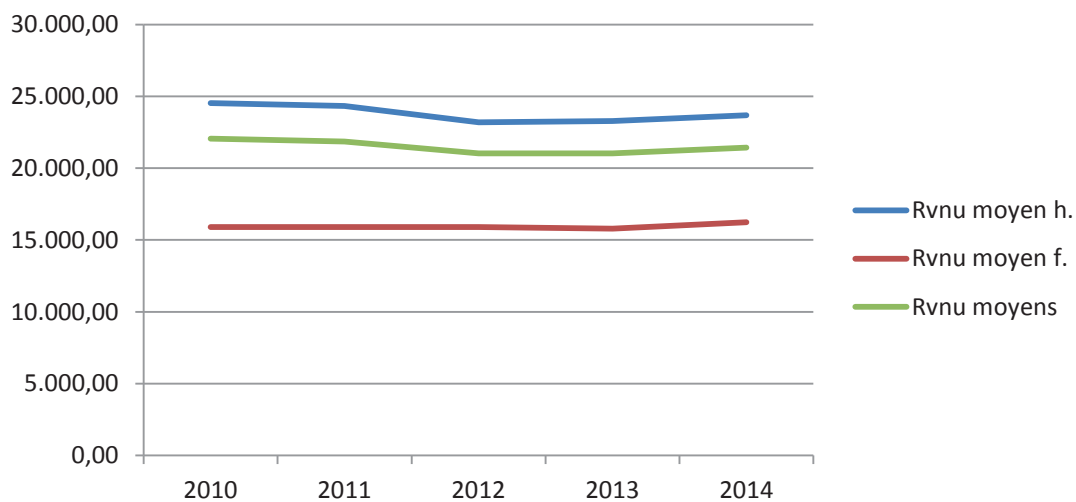
3 Chiffres INASTI.



Il ressort que le pourcentage de femmes a très peu évolué au cours des 5 dernières années.

L'évolution du revenu moyen durant les 5 dernières années se présente comme suit.

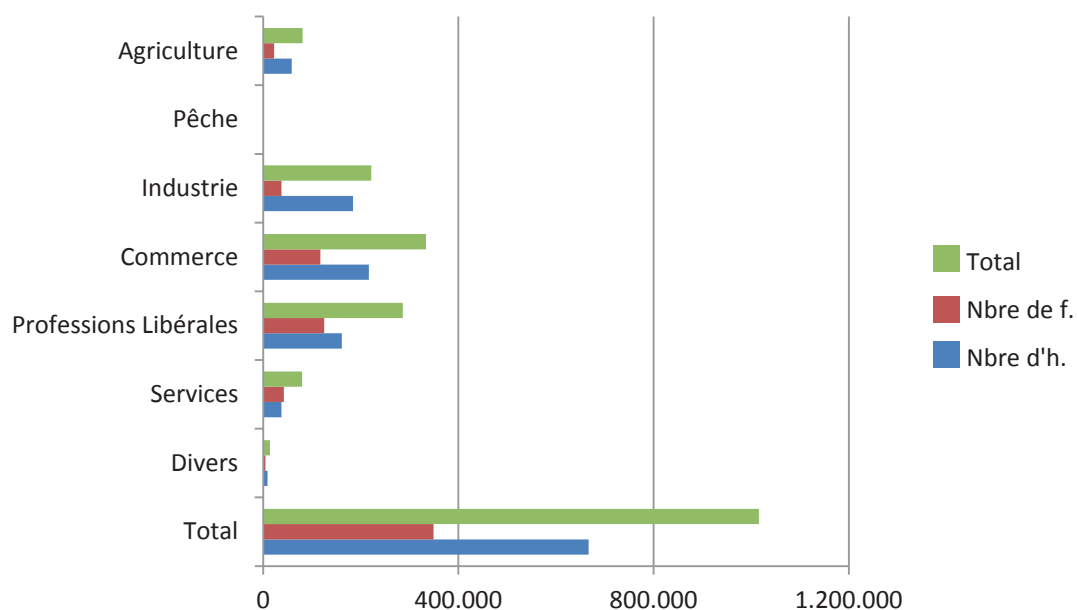
	2010	2011	2012	2013	2014
Homme	24.533 €	24.331 €	23.184 €	23.272 €	23.681 €
Evolution par rapport à 2010		99%	95%	95%	97%
Femme	15.892 €	15.908 €	15.908 €	15.796 €	16.243 €
Evolution par rapport à 2010		100%	100%	99%	102%
Moyenne	22.045 €	21.861 €	21.031 €	21.027 €	21.423 €



Il apparaît que le revenu moyen des indépendantes progresse légèrement en 2014 par rapport à 2010.

Cependant, les revenus des indépendantes restent nettement inférieurs aux revenus des indépendants. Cette constatation vaut pour tous les secteurs.

Concernant la représentation en termes de secteurs, la situation se présente comme suit.⁴



Concernant la question de la représentation des femmes, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes pointe également le fait que les femmes ne sont que très faiblement représentées au sein des organes des ordres de professions libérales. Une étude réalisée en 2012 par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes fait en effet état d'une représentation quasi nulle des femmes au sein de certains ordres avec, pour conséquence, le fait que les femmes ne peuvent pas faire directement entendre leur voix et leurs préoccupations dans le cadre de ces instances représentatives.⁵

Dans le cadre des enquêtes qui ont été réalisées récemment en matière d'entrepreneuriat féminin, IZEO a, fin 2015, attiré l'attention sur la durée du congé de maternité des femmes indépendantes (qui serait trop courte) ainsi que sur le fait que les femmes indépendantes restent redevables des cotisations sociales durant le congé de maternité.

Par la suite, SNI a réalisé une enquête qui arrive à la conclusion qu'environ 51% des femmes indépendantes rencontrent des difficultés à combiner vie

4 Chiffres INASTI 2014.

5 Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Femmes au sommet, 2012.

professionnelle et vie familiale ou n'y arrivent tout simplement pas. Il ressort également de l'enquête réalisée par le SNI que même si les femmes indépendantes souhaitent un congé de maternité plus long, il ne leur paraît pas possible de cesser toute activité professionnelle durant une telle période. Un arrêt complet de leurs activités professionnelles durant plusieurs semaines serait incompatible avec la réalité économique de leurs activités. Plus particulièrement, l'enquête du SNI indique qu'une large majorité des indépendantes préféreraient prendre les semaines de congé de maternité complémentaires (au-delà des trois premières semaines du congé) en jours plutôt qu'en blocs de 7 jours calendrier comme le régime actuel le prévoit. Cette flexibilité leur permettrait de répondre davantage aux contraintes économiques et commerciales afférentes à leurs activités.

Enfin, à la question de savoir ce qui pourrait rendre l'entrepreneuriat plus facile à combiner avec la vie privée, l'enquête du SNI conclut que les mesures qui pourraient aider les femmes indépendantes à cet égard sont les suivantes :

- Pour 38% : stimuler fiscalement les chèques-services pour l'aide à domicile ;
- Pour 17% : instaurer une exonération automatique du paiement des cotisations sociales avec maintien des droits pendant la période durant laquelle l'indépendante est en congé de maternité ;
- Pour 12% : prévoir quatre mois de congé de maternité ainsi qu'un congé pour les aidants proches.

UNIZO a également réalisé une enquête en début d'année 2016. Il ressort de cette enquête que 77% des indépendantes souhaiteraient une augmentation du congé de maternité mais également davantage de flexibilité dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles durant le congé de maternité. L'enquête démontre en effet que 92% des indépendantes souhaiteraient pouvoir exercer leur activité professionnelle, au moins partiellement, durant le congé de maternité.

L'enquête réalisée par UNIZO relève également que les indépendantes souhaiteraient que des mesures soient prises afin de mettre en place un statut permettant de faire appel à une aide ponctuelle dans le cadre de la gestion familiale.

Les mesures qui, sur la base de l'enquête réalisée par UNIZO, seraient les plus à même d'aider les indépendantes à concilier vie professionnelle et vie familiale sont les suivantes :

- Création d'un statut de « soutien familial » ;
- Allongement de la durée du congé de maternité ;
- Exonération automatique du paiement des cotisations sociales avec maintien des droits pendant la période durant laquelle l'indépendante est en congé de maternité.

L'UCM a également examiné les freins au développement de l'entrepreneuriat féminin. Dans ce cadre, les analyses réalisées aboutissent aux constats selon lesquels les freins au lancement par les femmes d'une activité indépendante sont les suivants ⁶ :

- Les contraintes liées à l'organisation entre vie professionnelle et vie familiale (plus particulièrement, dans le cadre de la maternité) ;
- La plus grande aversion aux risques des femmes avec pour conséquence une plus grande réticence au lancement d'une activité indépendante ;
- Les difficultés rencontrées par les femmes en terme de recherche de financement ;
- Les difficultés et risques liés aux secteurs dans lesquelles les femmes sont les plus représentées, à savoir essentiellement les secteurs des services.

Compte tenu de ces constatations, le Ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME, de l'Agriculture et de l'Intégration sociale arrive à la conclusion qu'il est primordial d'encourager les femmes à se lancer dans une activité indépendante ainsi qu'à pérenniser et à développer leur activité.

Suite à une consultation réalisée auprès des associations de femmes actives sur le terrain ainsi qu'auprès de femmes qui prennent part à cette dynamique d'encouragement de l'entrepreneuriat féminin, un Plan pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin a été élaboré. Ce Plan reprend une série de pistes et de mesures qui ont été énoncées lors des rencontres et qui permettront d'apporter des solutions concrètes aux problèmes et aux freins rencontrés par les femmes dans leur projet entrepreneurial.

Au niveau fédéral, la mise en place des mesures concrètes sera examinée et réalisée de concert avec les Membres du Gouvernement en fonction de leurs compétences respectives. La mise en œuvre effective de ce Plan passera en outre par le respect de notre modèle fédéral et de la répartition des compétences entre entités fédérales et fédérées.

Il ressort des consultations qui ont été réalisées qu'il est important de travailler à différents niveaux.

Dans un souci de clarté, les propositions de mesures seront classées par thème avec une subdivision entre les mesures fédérales et celles qui ressortent des autres niveaux de pouvoir.

6 Développement de l'entrepreneuriat féminin en région wallonne, Memorandum réalisé avec les contributions de Crédal Entreprendre (AFFA), IDEE asbl (Feminin PME), Association des Momprenneurs de Belgique asbl, La Ruche asbl (FAR) et UCM (Réseau Diane), Novembre 2014 ; Rapport sur l'initiative de l'OCDE pour la parité : l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat, Réunion du Conseil au niveau des ministres, Paris, 25-26 mai 2011 ; Stimuler l'entrepreneuriat féminin, UCM, janvier 2014.

Les mesures s'articulent autour des axes suivants :

- Mise en place d'un baromètre de l'entrepreneuriat féminin visant à centraliser les informations chiffrées relatives à l'état et à l'évolution de l'entrepreneuriat féminin ;
- Mesures visant à renforcer le statut social des indépendantes essentiellement en ce qui concerne la maternité ainsi que la conciliation entre vie privée et vie familiale ;
- Réponses aux problèmes spécifiquement rencontrés par les femmes dans le cadre du financement d'une entreprise ;
- Sensibilisation, formation et éducation des plus jeunes ainsi que des femmes qui démarrent une activité indépendante ou qui envisagent de le faire.

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, promouvoir l'entrepreneuriat féminin est un projet qui ne s'adresse pas uniquement aux femmes. Développer le potentiel de l'entrepreneuriat féminin est essentiel en termes d'emploi et de croissance économique. C'est en effet l'économie dans son ensemble qui bénéficierait de l'augmentation du nombre de femmes indépendantes et employeurs. Compte tenu de cet impact potentiel, il est primordial d'encourager les femmes à la création d'entreprise.⁷

7 Gender equality in education, employment and entrepreneurship : Final report to the Meeting of the OECD Council at Ministerial Level, Paris, 23-24 May 2012; Pour un examen de la croissance attendue pour les PME en termes de création d'emploi, de chiffre d'affaires et de bénéficiaires: Ajuster les complexités entrepreneuriales pour de meilleures performances, Résultats d'études sur données belges, Rapport final, Janvier 2015.



2. Mise en place d'un baromètre de l'entrepreneuriat féminin

2.1. Baromètre de l'entrepreneuriat féminin

Encourager l'entrepreneuriat féminin devra passer par l'évaluation des mesures mises en place.

Ce n'est qu'en disposant de chiffres clairs sur l'évolution de l'entrepreneuriat féminin qu'il sera possible de prendre des mesures réellement utiles qui permettront d'apporter des solutions aux difficultés rencontrées par les femmes indépendantes. Par ailleurs, l'impact des initiatives qui seront prises doit pouvoir être mesuré afin d'avoir une vision concrète du chemin parcouru et du potentiel encore à réaliser.

Le Plan prévoit donc de recueillir annuellement des données chiffrées concernant une série d'aspects relatifs à l'entrepreneuriat féminin en Belgique notamment en termes de volume, de secteur d'activité, de création de valeur mais aussi d'accès au financement. Concrètement, il s'agirait de recueillir notamment les informations suivantes :

- le nombre de femmes indépendantes ainsi que leur répartition par secteur ;

- le nombre de femmes employeurs (avec une ventilation des chiffres en fonction du nombre de travailleurs) ainsi que leur répartition par secteur ;
- les chiffres relatifs aux crédits bancaires (nombre de dossiers et volume) octroyés aux femmes indépendantes et employeurs ainsi que les difficultés rencontrées ou non dans ce cadre ;
- les chiffres relatifs au recours par les femmes aux modes de financement alternatif (nombre de dossiers et volume).

Il est également important que ces données chiffrées puissent être ventilées entre les secteurs et par catégorie d'âge des femmes indépendantes concernées. L'objectif est de dresser un véritable baromètre de l'activité et du financement de l'entreprenariat féminin.

Ce baromètre devra être centralisé au niveau du SPF Economie et devra notamment être alimenté par les statistiques de la BNB, de l'INASTI ainsi que de Febelfin.

La réalisation de cet objectif implique de « genrer » les statistiques réalisées actuellement en matière d'entreprenariat notamment par les institutions officielles et par les principales associations représentatives.

Cet objectif passera par la collaboration des réseaux et associations représentatives (notamment du secteur bancaire et des classes moyennes) actifs sur le terrain mais aussi des institutions compétentes en matière de statistiques.

2.2. Publication des chiffres relatifs au recours par les femmes à des aides publiques ainsi qu'à des services bénéficiant de subsides publics – Féminisation des ordres de professions libérales

S'agissant de l'octroi d'aides ou de subsides publics, il est important de pouvoir chiffrer le recours des femmes indépendantes non seulement aux aides publiques en tant que telles mais également aux organismes qui fonctionnent grâce à des subsides publics.

Cette exigence de publier des chiffres ventilés en fonction du sexe devrait notamment s'appliquer aux incubateurs pour start-ups. Le Plan propose que les structures qui fonctionnent sur la base de subsides publics soient amenées à publier des chiffres permettant d'évaluer le recours des femmes à leurs services.

Parallèlement, la très faible représentation des femmes dans les organes des ordres de professions libérales est préoccupante dans la mesure où les femmes ne sont dès lors par en mesure de faire entendre directement leurs préoccupations au sein de ces instances. Si nécessaire, l'instauration de quotas au sein de ces organes devrait être examinée afin de veiller à ce que le pourcentage de femmes représentées au sein des organes de gestion des ordres soit davantage en adéquation avec le nombre de femmes inscrites auprès de ces ordres.

Le Plan propose qu'une concertation avec le niveau de pouvoir compétent soit mise en place afin d'examiner les propositions suivantes :

- Publication par les organismes octroyant des aides ou garanties publiques des chiffres relatifs aux aides et garanties dont ont bénéficié les femmes indépendantes ;
- Publication par les structures de conseil à la création et au développement des entreprises disposant de subsides publics des statistiques relatives aux entreprises faisant appel à leurs services. Ces statistiques devront être ventilées en fonction du sexe des indépendants faisant appel à leurs services ;
- Si nécessaire, examen de la mise en place de quotas au sein des organes des ordres de professions libérales afin que le nombre de femmes présentes dans ces organes soient en ligne avec le nombre de femmes inscrites auprès de ces ordres.



3. Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ainsi que mesures relatives au statut social des indépendantes

L'encouragement des femmes dans le lancement d'une activité indépendante ou entrepreneuriale passe aussi par des mesures visant la conciliation de leurs vies professionnelle et familiale, plus particulièrement, dans le cadre de la maternité. L'objectif est aussi d'initier des mesures qui renforcent davantage la protection liée à leur statut social.

Ces mesures portent sur les volets suivants:

- Extension du congé de maternité des indépendantes de 4 semaines avec possibilité de prendre ce congé non seulement à la semaine mais également à temps-plein ou à mi-temps ;
- Exonération du paiement des cotisations sociales avec maintien des droits pour le trimestre qui suit l'accouchement ;
- Instauration d'un caractère semi-automatique à l'octroi des titres-services maternité ainsi que possibilité de remplacer l'octroi de ces titres-services par une intervention financière dans le recours à un service de remplacement reconnu ;
- Création d'un statut de soutien à la famille ;
- Recours aux groupements d'employeurs ;
- Amélioration de la flexibilité des systèmes de garde d'enfants.

3.1. Allongement de la partie flexible du congé de maternité avec instauration d'une "flexibilité au carré"

Les indépendantes disposent aujourd'hui d'un congé de maternité présentant une partie fixe et obligatoire de 3 semaines et une partie facultative et flexible de 5 semaines. Les indépendantes ont aujourd'hui la possibilité de prendre les 5 semaines facultatives à la semaine et ce, afin de cadrer avec la réalité économique de leur activité.

Le Plan prévoit les améliorations suivantes:

- Extension de la partie facultative et flexible du congé de maternité des indépendantes de 5 à 9 semaines et même à 10 semaines en cas de naissance multiple. Les indépendantes disposeront d'un délai de 39 semaines afin de prendre ce congé de maternité ;
- Possibilité pour les indépendantes de prendre ces 9 semaines de congé de maternité de manière doublement flexible. Les indépendantes pourront en effet prendre ce congé à la semaine mais pourront également opter pour un congé de maternité à temps plein ou à mi-temps.⁸

3.2. Exonération du paiement des cotisations sociales avec maintien des droits pour un trimestre

Dans le cadre du système actuel, les femmes continuent à être redevables des cotisations sociales durant le trimestre de leur accouchement et durant les trois semaines obligatoires du congé de maternité.

La Plan prévoit l'exonération du paiement des cotisations sociales avec maintien des droits durant le trimestre qui suit l'accouchement.

3.3. Caractère semi-automatique de l'octroi des titres-services maternité

Afin de consacrer l'essentiel de leur congé de maternité à leur bébé, les indépendantes bénéficient de 105 titres-services pour la réalisation des tâches ménagères. Ces titres-services doivent actuellement être demandés dans un délai maximum de 15 semaines suivant l'accouchement et pour autant qu'une série de conditions soient rencontrées, notamment celle d'être toujours indépendante au moment de l'octroi.

Le Plan prévoit de rendre semi-automatique le bénéfice de ces titres-services : les conditions d'octroi seront alignées sur celles donnant droit au congé de maternité.

8 La durée de 9 semaines correspond à un temps plein. Si l'entièreté de la partie flexible du congé de maternité est prise à mi-temps, le congé sera donc de 18 semaines à mi-temps.

Ainsi, dès qu'elle a connaissance du bénéfice de ce congé de maternité dans le chef d'une indépendante, la caisse d'assurance sociale se chargera de proposer à celle-ci les 105 titres-services. Sauf renonciation expresse de la part de l'indépendante, les titres-services seront donc directement transmis à l'indépendante concernée.

3.4. Possibilité de remplacer l'octroi de titres-services maternité par une intervention financière dans le cadre du recours à un service de remplacement reconnu

Dans certains secteurs, le recours aux titres-services maternité est très limité. Le Plan propose de prévoir une alternative pour les femmes qui estiment ne pas avoir besoin des services couverts par les titres-services maternité. Le Plan permettrait d'utiliser tout ou partie du montant prévu par ces titres-services pour financer le recours à un service de remplacement reconnu.

3.5. Création d'un statut de soutien à la famille

Il y a dans le chef de nombreuses personnes actives et spécialement des femmes indépendantes un grand besoin de disposer de structures souples pour les soutenir dans leurs tâches ménagères, pour les soutenir très occasionnellement dans leur travail, ou pour assurer la prise en charge des enfants juste avant et juste après les heures d'école/garderie. On sait en effet que les femmes sont davantage que les hommes confrontées au phénomène de la « double journée de travail » et au stress y afférent.⁹

Ces structures souples n'existent actuellement pas.

En vue d'améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, le Plan prévoit de mettre en œuvre un nouveau statut de « soutien familial/familiale ondersteuner ». Il s'agira d'un statut spécifique et léger créé dans le régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants et qui s'adressera aux étudiants, aux pensionnés et aux travailleurs qui souhaitent, de façon limitée, consacrer du temps à de l'aide-ménagère et à la garde d'enfants ainsi qu'éventuellement, à des services d'entreprenariat remplaçant.

3.6. Recours aux groupements d'employeurs

Le groupement d'employeurs a fait l'objet d'une réforme lors de la précédente législature. L'évaluation de ce dispositif par le Conseil national du Travail est actuellement en cours. En collaboration avec les partenaires sociaux, le gouvernement analysera les possibilités de transparence du dispositif afin de le rendre accessible aux très petites entreprises.

⁹ Gender equality in education, employment and entrepreneurship : Final report to the Meeting of the OECD Council at Ministerial Level, Paris, 23-24 May 2012.

3.7. Amélioration de la flexibilité des systèmes de garde d'enfants

La question de la garde d'enfants reste une préoccupation importante dans le chef des indépendantes. Le Plan propose d'examiner, en concertation avec les niveaux de pouvoir compétents, la possibilité d'améliorer la flexibilité des horaires de garde d'enfants notamment via l'instauration d'horaires variables dans les structures d'accueil et ce, afin de permettre la garde des enfants durant un certain nombre d'heures dans un système de garde prévoyant des horaires élargis ou décalés. Le Plan propose également la mise en place d'un système de garde d'enfants le week-end et ce, afin de permettre aux femmes qui travaillent le week-end de recourir à un système flexible de garde de week-end. Ce système pourrait être organisé sur le modèle du système de garde d'enfants malades.



4. Les mesures relatives à l'accès au financement

Le recours au financement et les difficultés réelles ou présumées d'obtenir les financements nécessaires à la création ou au développement d'une entreprise constituent des questions cruciales pour les indépendantes.

Le Plan prévoit des mesures qui s'articulent autour des axes suivants:

- Sensibilisation du secteur bancaire aux spécificités de l'entrepreneuriat féminin ;
- Sensibilisation des acteurs du financement alternatif aux spécificités de l'entrepreneuriat féminin ;
- Encouragement des femmes à faire appel à des professionnels du chiffre dans le cadre de la constitution de leurs dossiers de financement.

4.1. Sensibilisation du secteur bancaire

Comme indiqué précédemment, il ressort des enquêtes réalisées que les dossiers portés par des femmes sont souvent présentés de manière plus prudente et présentent des objectifs de développement et de croissance économique moins ambitieux. Par ailleurs, les secteurs dans lesquels les femmes sont davantage

représentées sont essentiellement les secteurs liés aux services. Ces secteurs sont confrontés à une concurrence accrue.¹⁰

Il est important que le secteur bancaire soit conscient de cette situation et que la manière dont les dossiers sont présentés par les femmes n'ait pas pour conséquence de rendre plus difficile l'octroi de financement bancaire aux femmes indépendantes. Le Plan propose de sensibiliser le secteur bancaire ainsi que le médiateur en conflits financiers OMBUDSFIN à cette problématique afin que des paramètres spécifiques puissent, le cas échéant, être pris en compte dans le cadre de l'examen des dossiers de crédit présentés par des femmes indépendantes. Cette sensibilisation se fera en concertation avec les associations représentatives du secteur bancaire. Cette sensibilisation se fera également de pair avec la récolte des informations relatives à l'entrepreneuriat féminin et notamment des informations relatives à l'octroi de crédits bancaires aux femmes indépendantes dans le cadre de l'élaboration d'un baromètre de l'entrepreneuriat féminin (cfr. supra).

4.2. Sensibilisation des acteurs du financement alternatif

Le recours aux modes de financement alternatif est en pleine croissance aujourd'hui. Par financement alternatif, on vise notamment le recours à des plateformes de financement alternatif de type crowdfunding. Ce recours est notamment encouragé par les réductions d'impôts instaurées par la loi-programme du 10 août 2015 (qui a inséré l'article 145/26 dans le CIR1992) dans le cadre des investissements en capital ou en prêt réalisés auprès de PME débutantes.

Il est important que, tout comme le secteur bancaire, les intervenants dans ce type de financement soient sensibilisés à la manière dont les femmes indépendantes ont tendance à présenter leurs dossiers de financement ainsi qu'aux secteurs dans lesquels les femmes indépendantes sont les plus actives. Le caractère prudent d'un dossier de financement ne devrait en effet pas affecter le potentiel de financement de ce dossier ou l'attention des intermédiaires quant au projet présenté.

Le Plan vise à sensibiliser les acteurs du financement alternatif à cette problématique et propose dans ce cadre les mesures suivantes:

- Identifier et encourager les plateformes de financement qui adoptent une approche spécifique concernant l'accompagnement des femmes indépendantes et employeurs dans leur recherche de financement ;
- Créer un prix fédéral de la plateforme de financement qui assure la meilleure visibilité de l'entrepreneuriat féminin.

10 Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe, European Commission, September 2014 ; Memorandum réalisé avec les contributions de Crédal Entreprendre (AFFA), IDEE asbl (Féminin PME), Association des Momprenneurs de Belgique asbl, La Ruche asbl (FAR) et UCM (Réseau Diane), Novembre 2014 ; Stimuler l'entrepreneuriat féminin, UCM, janvier 2014.

4.3. Encouragement du recours aux professionnels du chiffre

Compte tenu des secteurs traditionnellement privilégiés par les indépendantes mais également de la manière - souvent prudente - dont les femmes ont tendance à présenter leurs dossiers visant la recherche de financement, une piste pourrait être d'encourager les femmes à faire davantage appel aux professionnels du chiffre dans le cadre de l'élaboration de leurs dossiers de financement.

Il ressort en effet de l'enquête réalisée par Women in Business/Impulse¹¹ que le taux d'acceptation des demandes de crédit est plus que doublé en cas de recours à un conseiller dans le cadre de l'élaboration du dossier de financement.

Le Plan propose d'examiner l'octroi d'une réduction d'impôt majorée en cas de recours à un professionnel du chiffre dans le cadre de l'élaboration du plan financier établi au moment du début de l'activité ainsi que dans le cadre de la constitution d'un dossier de financement (bancaire ou non) dans le délai de 12 mois à compter du début de l'activité. Cette mesure viserait tant les entrepreneurs masculins que féminins.

11 Baromètre de l'entrepreneuriat au féminin dans la région de Bruxelles-capitale 2015.



5. Les mesures relatives à la formation et à l'information

Instaurer une véritable évolution des mentalités et lutter contre les stéréotypes impliquent d'agir en amont à travers l'éducation des plus jeunes mais également au niveau de l'information et de la formation des femmes qui envisagent une activité indépendante ou qui se lancent et qui rencontrent des difficultés concernant certains aspects de leur projet.

Dans ce cadre, il est important, en concertation avec le niveau de pouvoir compétent, de développer et de promouvoir les axes suivants et ce, tout en s'appuyant sur les acteurs déjà présents et actifs sur le terrain:

- Etre présent dans les écoles afin de sensibiliser, dès leur plus jeune âge, les étudiants et les étudiantes à l'esprit d'entreprise ;
- Encourager les formations portant sur différents aspects de la création, de la gestion et de la transmission d'entreprise ;
- Veiller au caractère complet et pertinent de l'information diffusée par les caisses sociales et les guichets d'entreprise ;
- Veiller à la diffusion de l'information concrète relative aux mesures prises ainsi qu'aux aides et soutiens disponibles en ce compris concernant les critères d'éligibilité à ces aides ;
- Promouvoir et soutenir les réseaux existants ;

- Sensibiliser les professionnels du chiffre à certaines particularités des dossiers de financement présentés par les femmes et ce, compte tenu des secteurs dans lesquels les femmes sont davantage présentes et des besoins de financement rencontrés dans ces projets ;
- Améliorer la visibilité des femmes dans les médias.

5.1. Rôle de l'enseignement et sensibilisation au sein des écoles

La sensibilisation à l'esprit d'entreprise et aux différents aspects de la création d'entreprise doit commencer dès le plus jeune âge. Ce n'est qu'en abordant la création d'entreprise en amont du choix professionnel qu'il sera possible de faire évoluer les mentalités. C'est d'autant plus vrai que les étudiantes représentent, au niveau européen, plus de la moitié des diplômés de l'enseignement supérieur¹². Des initiatives ont déjà été prises dans ce cadre notamment par certaines associations. L'objectif de ce Plan serait de les encourager, de les étendre ainsi que d'intégrer dans ces projets un volet visant, plus particulièrement, la sensibilisation des étudiantes à l'esprit d'entreprendre.

Le Plan propose dans ce cadre d'examiner les propositions suivantes en concertation avec le niveau de pouvoir compétent:

- intégrer des modules relatifs à la création et à la gestion d'entreprise dans l'ensemble des cursus des écoles supérieures. Il sera important de veiller au volet concret de ce module notamment via le recours à des témoignages d'hommes et de femmes indépendants ou via des stages ;
- développer et soutenir des actions de sensibilisation dans les écoles depuis l'enseignement primaire. Il sera important, dans ce cadre, d'être attentif à la représentation stéréotypée et sexuée des choix de carrière.

5.2. Formations

Les formations des femmes qui ont créé, développent ou envisagent de créer une entreprise doivent être encouragées. Ces formations doivent porter sur des aspects concrets de la gestion d'une entreprise comme, notamment, le financement et la recherche de financement au sens large, la gestion des litiges, l'IT, l'exportation ou la communication.

La formation des femmes devraient également prendre en compte les aspects liés à la reprise et à la transmission d'une entreprise. Le Plan prévoit de développer et de soutenir ce type de formation via la collaboration avec des associations existantes ainsi que via le soutien à des réseaux qui organisent ce type de formation.

 12 Rapport sur l'initiative de l'OCDE pour la parité : l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat, Réunion du Conseil au niveau des ministres, Paris, 25-26 mai 2011 ; European semester thematic fiche, Labour market participation of women, EC.

5.3. Information par les caisses sociales et les guichets d'entreprise

Il est important que les caisses sociales et les guichets d'entreprise transmettent aux indépendants et indépendantes ainsi qu'aux personnes qui envisagent de se lancer dans une activité indépendante ou veulent engager l'ensemble des informations utiles.

L'objectif est que ces organismes transmettent tant des informations relatives au statut d'indépendant et, plus particulièrement, les informations spécifiques au statut des femmes indépendantes que des questions mixtes comme les informations relatives notamment aux possibilités de subsides.

Dans la mesure où ces organismes constituent des points de contact privilégiés avec les indépendants et avec les personnes qui envisagent une activité indépendante, il est essentiel qu'ils réalisent une centralisation de l'ensemble de l'information utile à l'exercice, à la pérennisation et au développement d'une telle activité.

5.4. Soutien et diffusion de l'information

Différentes aides et mesures ont été et seront mises en place pour promouvoir l'entrepreneuriat et le statut des femmes indépendantes. Il est essentiel que cette information soit facilement accessible pour les femmes indépendantes et les femmes qui envisagent une activité indépendante.

Le Plan prévoit un soutien aux entités existantes afin que l'information soit diffusée de manière efficace et complète. Le rôle du SPF Economie ainsi que de l'INASTI sera essentiel dans le cadre de la centralisation et de la diffusion de l'information. L'objectif est de soutenir la diffusion tant des informations spécifiques aux femmes comme des questions de statut que des questions mixtes comme les informations relatives notamment aux subsides disponibles dans le cadre de certains secteurs ou certaines activités (par exemple, aide à l'innovation et à l'exportation).

5.5. Soutien aux réseaux existants

La mise en œuvre des objectifs du Plan en matière de formation et d'information passe notamment par le développement et le soutien des réseaux existants. Le rôle de ces réseaux est en effet central tant dans le cadre de la récolte des informations auprès de leurs membres que comme relais dans la formation des femmes indépendantes et des femmes qui envisagent de se lancer dans une activité indépendante. Les réseaux sont également appelés à jouer un rôle primordial dans la diffusion de modèles féminins et dans la mise en œuvre de programmes de mentorat.

Il est important dans ce cadre d'assurer la diversité et la complémentarité des réseaux existants. Cette complémentarité est essentielle au développement de l'entrepreneuriat féminin et vise à répondre aux différentes questions qui se présentent aux femmes indépendantes et employeurs. Une attention doit également être accordée aux femmes qui ne sont pas encore indépendantes et qui sont dans

une phase où elles envisagent de se lancer dans une activité indépendante ou entrepreneuriale sans néanmoins encore avoir franchi le pas.

Les réseaux qui bénéficient d'un soutien devront bien entendu veiller à dresser un rapport de leurs activités et à évaluer l'impact de leurs activités et initiatives en terme de sensibilisation et de visibilité.

L'objectif serait de pouvoir assurer le soutien de réseaux qui participent à la réalisation des objectifs fixés par le Plan et ce, via un subside récurrent portant sur une période de trois ans moyennant un reporting clair des réalisations effectuées. Une information relative aux réseaux concernés sera également intégrée dans l'information qui devra être centralisée et diffusée, plus particulièrement, auprès des femmes indépendantes ou qui envisagent de se lancer dans une activité indépendante (cfr. supra).

5.6. Concertation et sensibilisation des professionnels du chiffre

Les projets de création et de développement d'entreprises portés par les femmes présentent souvent des caractéristiques particulières tant en termes de secteurs dans lesquels ces projets s'inscrivent qu'en termes de présentation de leurs perspectives de croissance. Il ressort en effet des enquêtes réalisées¹³ que les projets portés par des femmes présenteraient une approche plus prudente en terme de développement des activités et de croissance économique. Il est important que ces particularités soient prises en compte lorsque ces dossiers sont formalisés notamment en vue de la recherche de financements. Les professionnels du chiffre devraient donc être sensibilisés à la tendance des femmes indépendantes à présenter leurs dossiers de manière plus prudente et devraient veiller à ce que cela ne constitue pas un obstacle dans le cadre de la recherche de financement.

Le Plan prévoit donc de réaliser une concertation avec les associations représentatives et de sensibiliser les professionnels du chiffre aux spécificités des dossiers portés par des femmes indépendantes. L'objectif est que les professionnels du chiffre soient conscients de cette tendance et puissent conseiller les femmes dans la constitution de dossiers de financement qui évitent ce type d'écueil.

5.7. Visibilité des femmes dans les médias

Pour permettre un véritable changement des mentalités en terme d'entrepreneuriat féminin, les "rôle models" devraient recevoir une visibilité suffisante et ce, notamment via les médias.

Le Plan prévoit donc d'échanger avec les journalistes concernant la place et le potentiel des femmes dans la création et le développement d'entreprises et ce, afin que les médias recourent davantage à des femmes comme expertes et témoins.


13 Notamment : Stimuler l'entrepreneuriat féminin, UCM, janvier 2014.

6. Annexe – Listes des associations et personnes rencontrées dans le cadre du Plan de promotion de l'entrepreneuriat féminin

Afin d'élaborer ce Plan de promotion de l'entrepreneuriat féminin, nous avons rencontré les associations et personnes suivantes dans le cadre de rencontres bilatérales. Ces rencontres nous ont permis d'identifier les problèmes spécifiques auxquels les femmes indépendantes et employeurs sont confrontées dans le cadre de leur projet entrepreneurial. Nous remercions vivement l'ensemble des associations et personnes rencontrées pour leur collaboration dans la rédaction de ce Plan.

- Baby 2C/Baby 2B
- BeAngels
- Boops and burps
- Coworking les Galeries
- FCEM
- Febelfin
- FWA
- GEW Women – Global Entrepreneurship Network
- Innovation Développement
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
- IZEO
- Jump
- KVLV-Agra
- Markant
- Mastermail
- Réseau Diane
- Réseau Entreprendre
- Réseau FAR
- SNI
- Sofia Foundation
- Startups.be
- Straffe Madammen
- UCM
- UNIZO
- Women in Business
- 100.000 Entrepreneurs

Nous remercions également la DG Indépendants et la DG PME du SPF Economie ainsi que l'INASTI, l'INAMI, la Commission européenne et le Bureau du Plan pour leur collaboration dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de ce Plan.



Promouvoir l'entreprenariat féminin :
un plan du Ministre des Classes moyennes,
des Indépendants, des PME, de l'Agriculture,
et de l'Intégration sociale.

Contact : pauline.bievez@borsus.fgov.be

Réalisé avec le soutien du SPF Economie