



Province de Luxembourg
Département Economie

Méridienne

LA CREATION D'ACTIVITES PAR LES FEMMES : FREINS ET LEVIERS

Recherche réalisée par EgiD - Hec-Ulg

Sous la direction d'Annie CORNET, professeure

Avec la collaboration de Christine Delhayé (EGiD)

Christina Constantinidis (EGiD)

Manal El Abboubi (EGiD)

Anne-Marie Dieu (EGiD)

Caroline Pâques (étudiante, Hec-Ecole de gestion)

Stéphanie Gerkens (étudiante, Hec-Ecole de gestion)

Cette enquête s'intègre au titre de diagnostic dans le cadre d'un projet Interreg IIIA W-L-L, intitulé « Mise en réseau d'expériences au niveau des trois régions pour promouvoir l'implication de la femme dans la sphère socioprofessionnelle ».

Avec le soutien de



1. Contexte et méthodologie	3
1.1 Importance des femmes dans la création d'activités économiques	3
1.2 Entrepreneuriat féminin : une réalité multiple et diversifiée.....	4
1.3 Etudes centrée sur la province de Luxembourg.....	4
2. Femmes qui lancent une activité en tant qu'indépendantes.....	7
2.1 Facteurs de distinction	7
2.2 Motivations.....	9
2.3 Conciliation vie familiale – vie professionnelle	10
2.4 Financement et aides	11
2.5 Approche commerciale	12
3. Femmes qui reprennent une activité familiale	13
3.1 Contexte	13
3.2 Expérience professionnelle antérieure.....	14
3.3 Accompagnement à la relève	15
3.4 Conciliation vie privée – vie professionnelle	16
4. Conjointes aidantes.....	17
4.1 Définition.....	17
4.2 Statut des conjointes aidantes	17
4.3 Conjointes aidantes en province de Luxembourg.....	18
5. Femmes exerçant une profession libérale.....	20
5.1 Définition.....	20
5.2 Profil : des facteurs de distinction	21
5.3 Motivation	21
5.4 Difficultés	23
6. Les réseaux féminins	24
7. Discussions et comparaisons avec l'enquête réalisée en Lorraine	25
7.1 Objectifs de l'entrepreneuriat féminin	25
7.2 Facteurs de distinction	25
7.3 Secteur d'activité	26
7.4 Obstacles à la création d'entreprise.....	26
7.4.1. Obstacles liés à la préparation	26
7.4.2. Besoins financiers	27
7.4.3. Pérennisation de l'entreprise	27
7.4.4. Charges administratives	28
7.4.5. Manque de connaissances spécifiques	28
7.4.6. Manque de liens sociaux.....	28
7.4.7. Peur du risque	28
7.5 Pourquoi les femmes abandonnent-elles une activité entrepreneuriale ?.....	29
8. Conclusion : la question du temps omniprésente.....	30
9. Bibliographie	31

1. CONTEXTE ET METHODOLOGIE

1.1 Importance des femmes dans la création d'activité économique

On parle peu des femmes en tant que créatrices d'activités. Pourtant, leur rôle dans l'économie belge n'est pas négligeable.

En effet, 33,58% des indépendants sont des femmes, ce qui représente 288.633 femmes pour la Belgique et 82.220 pour la Wallonie (chiffres INASTI au 31 décembre 2004). Cependant, ces chiffres cachent une autre réalité : celles des conjointes aidantes, c'est-à-dire l'ensemble des femmes participant directement à l'activité indépendante de leur conjoint mais sous un statut social les rendant très vulnérables.

Les chiffres sont également éloquentes en ce qui concerne la participation des femmes au fonctionnement des entreprises. Si elles sont peu représentées dans les fonctions dirigeantes (cadres), 28% des actionnaires de sociétés commerciales sont néanmoins des femmes, dont 14% à titre principal et 14% comme associée (Lambrecht et alii, 2003). Par ailleurs, l'étude GEM (Global Entrepreneurship Monitor) a montré que 38% des « créateurs d'entreprise »¹ sont des femmes.

Pourtant, l'évolution statistique outre-Atlantique montre qu'il est important de se préoccuper des femmes entrepreneures. Aux États-Unis, les femmes sont actuellement plus nombreuses à créer une entreprise que les hommes (Bethoux, 2006). Au Canada, le nombre de femmes entrepreneures augmente plus vite que le nombre d'hommes entrepreneurs (Légaré et St-Cyr, 2000). En effet, de 1981 à 2001, le taux de croissance de l'entrepreneuriat masculin (travailleurs indépendants et employeurs) au Québec était de 32% contre 213% pour l'entrepreneuriat féminin (St-Cyr et al. 2003) ! En Belgique, si on tente de comparer les chiffres pour la même période, on a un taux de croissance de 17% pour les hommes (avec un statut d'indépendant) et de 24% pour les femmes (Lambrecht et alii, 2003).

Bref, les femmes sont bien présentes dans le domaine de la création d'activités économiques et il est, dès lors, important de pouvoir les prendre en considération pour organiser les différents mécanismes d'aide, de soutien et d'accompagnement. Egalement, pour l'élaboration des lois, qui ont un impact sur le statut de ces femmes et dont les conditions de vie ne sont pas en tous points semblables à celles des hommes.

¹ Etude GEM (Global Entrepreneurship Monitor). Le GEM a pour objectif d'évaluer l'activité entrepreneuriale d'un pays. (www.gemconsortium.org)

1.2 Entrepreneuriat féminin : une réalité multiple et diversifiée

Si parler de la création d'activités par les femmes est important pour une économie comme la nôtre ; il faut également être conscient de la multiplicité et de la diversité des réalités que ce concept recouvre. Il faut en effet tenir compte de plusieurs facteurs :

- *les caractéristiques des femmes* avec des réalités très différentes selon leur « capital humain » (leur niveau de diplôme, leurs trajectoires personnelles, leur situation familiale, etc.), mais aussi selon leur « capital social » (leurs réseaux personnels et d'affaires) et leur « capital financier » ;
- *les caractéristiques de leur entreprise* : des TPE (très petites entreprises) aux grandes entreprises en passant par la reprise d'une entreprise, familiale ou non, dans des contextes variables (préparés ou soudains, suite à un décès), et dans des secteurs divers (soins à domicile, services aux personnes ou aux entreprises, commerce, Horeca, agriculture, artisanat, industrie, professions libérales, etc.), en milieu rural ou urbain ;
- *le statut des femmes* dans certains cas similaires à celui des hommes : indépendantes, administratrices de sociétés, mais également, dans un statut où elles sont majoritaires, celui des conjointes aidantes ;
- *les motivations des femmes* à la création : valorisation de compétences, alternative au chômage, retour sur le marché du travail après une pause-carrière, désir d'autonomie, souhait de reconnaissance, intérêt du travail et conciliation vie familiale - vie professionnelle, reprise d'une entreprise familiale, seul scénario possible pour exercer son métier comme beaucoup de professions libérales ;
- *les attentes diversifiées par rapport à cette activité économique* : la recherche d'un moyen de subsistance dans une économie de sous-emploi, l'expression de compétences non exploitées dans le secteur traditionnel, la recherche d'une gestion individuelle de leurs horaires de travail pour permettre une meilleure conciliation vie familiale-vie professionnelle, la recherche d'un lieu d'expression dans un contexte de non-subordination à autrui, etc ;
- *les revenus générés par l'activité* : selon le secteur d'activités et le métier exercé, les revenus de l'activité peuvent être très différents.

1.3 Etude centrée sur la province de Luxembourg

Le Centre EGID (Etudes sur le Genre et la Diversité en gestion) d'HEC- Université de Liège mène, depuis plusieurs années, des recherches sur les freins et leviers à l'entrepreneuriat féminin. Le centre EGID a mis son expérience au service de la Province de Luxembourg et de Méridienne, pour la préparation du Forum des Luxembourgeoises du 11 mars 2006, intitulé « Femmes, actrices du développement économique » et du présent Livre Blanc.

Une enquête qualitative auprès de femmes entrepreneures de la province du Luxembourg a été réalisée, afin, non seulement, de compléter les connaissances sur les freins et leviers en

matière d'entrepreneuriat féminin et d'inscrire ces données par rapport aux réalités des femmes installées dans cette région.

Les femmes en province de Luxembourg jouent un rôle significatif dans l'économie locale. Selon les chiffres de l'INASTI, arrêtés au 31 décembre 2004, 30% des 23.724 indépendants de la province sont des femmes, soit 7101 femmes. Si on ne prend que les indépendants à titre principal, on compte une proportion de 33 % de femmes. Sur les 17110 indépendants à titre principal, 2465 sont des conjoints aidants dont 67 % sont des femmes (1651).

Inasti 2004	1. Fê	2. dont conjoint aidants	3. Hô	4. dont conjoint aidants	5. Total (1+3)	6. % de femmes sur le total (1/5)	7. Total aidant (2+4)	8.% de femmes dans les aidants (2/7)
Activité principale	5656	1651	9812	814	17119	33,04	2465	66,98
Activité complémentaire	871	20	3634	59	4525	19,25	79	25,32
Actifs après pension	574	16	1490	56	2080	27,60	72	22,22
Total	7101	1687	14936	929	23724	29,93	2616	64,49

Il existe déjà de nombreuses études sur les freins à l'entrepreneuriat¹. Nous avons voulu aborder des données complémentaires en ciblant dans la recherche qualitative certains groupes cibles :

- les femmes qui lancent une activité comme indépendantes, le plus souvent dans le secteur de l'Horeca, du commerce ou du bien-être, identifiées notamment via Challenge mais aussi via l'enquête réalisée pour le réseau Diane et via le réseau de l'EIE ;
- les femmes qui reprennent une entreprise familiale, identifiée via le réseau de l'EIE (Ecole Internationale des Entrepreneurs de la province de Luxembourg) ;
- les conjointes aidantes, suite à la mise en place du nouveau statut social et fiscal des conjointes aidantes, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2003 ;
- les femmes présentes dans certaines professions libérales².

Pour toucher ces différents profils, nous nous sommes basés sur des réseaux existants comme la structure d'aide et d'accompagnement : Challenge et l'Ecole Internationale des Entrepreneurs. Les conjointes aidantes ont été trouvées au travers des réseaux existants.

Nous aurions voulu nous attacher aussi à la problématique des femmes agricultrices qui revendiquent, notamment, la co-propriété de l'exploitation familiale mais il a fallu faire des choix.

Nous avons réalisé des interviews par téléphone sur base de guides d'entretien ouverts visant à retracer la trajectoire professionnelle de ces femmes. L'objectif premier était de déceler les obstacles rencontrés ainsi que les éléments qui ont favorisé le développement de leur activité

¹ Voir notamment les rapports de la recherche Diane sur le site d'Amazone www.amazone.be

² Mémoire réalisé par Caroline Pâques, étudiante à Hec- Ulg, juin 2004.

économique. Le but poursuivi était de voir ce qui pouvait, à partir de leur réalité, être dit sur la problématique de la création d'activités par les femmes. A travers ces interviews ouverts, les thématiques suivantes ont été abordées : les freins financiers, la conciliation vie familiale - vie professionnelle, l'aide et l'accompagnement d'organismes, le déficit éventuel de formation, l'implantation géographique de leur activité, leur relation avec la clientèle, les fournisseurs et les sous-traitants, les motivations et les ambitions poursuivies au travers de cette création d'activités. Ces interviews ont été complétés par deux mémoires d'étudiantes d'Hec-Ecole de Gestion, un sur les professions libérales (Caroline Pâques), un sur les réseaux féminins (Stéphanie Gerken)

Plutôt que de reprendre de manière exhaustive l'ensemble des constats déjà largement discutés dans la littérature existante, nous avons mis l'accent sur la description des situations particulières des quatre publics identifiés. Le texte est illustré de quelques extraits d'interviews. Pour chacun de ces publics, nous développons, dans les sections suivantes, les points essentiels qui marquent l'activité entrepreneuriale des femmes en province de Luxembourg.

Une comparaison avec les résultats de l'enquête réalisée par Bonnetier (2005) en Lorraine (France) a été réalisée.

2. FEMMES QUI LANCENT UNE ACTIVITE EN TANT QU'INDEPENDANTES

Pour illustrer cette catégorie, nous avons choisi d'interviewer des femmes qui ont utilisé la structure d'accompagnement Challenge ou ont suivi des cours à l'Ecole Internationale des Entrepreneurs (EIE), installée en province de Luxembourg. Des femmes ont également été interrogées dans la province de Luxembourg dans le cadre d'une enquête réalisée pour un projet d'accompagnement spécifique pour les femmes entrepreneures, organisé par l'UCM Hainaut (projet DIANE).

Ces femmes sont actives dans les secteurs de l'Horeca, du commerce de détail et des soins aux personnes.

2.1 Facteurs de distinction

Nous avons déjà souligné la grande diversité des femmes entrepreneures. Les interviews recueillis dans le cadre de la présente étude ont montré qu'il était indispensable, tout particulièrement pour la catégorie des femmes qui créent une activité, d'effectuer les distinctions suivantes, car leur manière d'aborder leur activité ainsi que les freins et les leviers à la création d'activités diffèrent significativement en fonction de ces éléments distinctifs.

Premièrement, il apparaît clairement que **la situation familiale** va influencer tant les motivations, les attentes, que les modalités de fonctionnement des femmes concernées. Nous distinguons dès lors les groupes suivants :

- Des femmes célibataires sans enfants à charge : Pour ces femmes, l'activité d'indépendante est un investissement personnel important en temps et en argent, sans que cela ne soit considéré comme trop risqué. Elles recherchent l'autonomie, faire ce qu'elles aiment. Mais leur approche de l'entreprise est assez similaire à celle d'un homme : « *Le risque lié au statut d'indépendant me fait moins peur que l'encroûtement* », précise une des femmes interrogées. Ces femmes sont prêtes à y consacrer beaucoup de temps, à investir dans des projets connexes pour pallier les périodes de baisse d'activités, et à changer d'implantation pour se rapprocher de leurs clients (une femme interrogée s'est ainsi installée à Bruxelles après avoir prospecté en province de Luxembourg, en province de Liège et à Bruxelles).
- Des femmes en couple avec ou sans enfant à charge : l'activité indépendante est ici, le plus souvent, considérée comme un second revenu, ce qui leur permet d'avoir des exigences de rentabilité financière moindre que les autres catégories de femmes. Il peut notamment s'agir de femmes qui, étant restées en-dehors du marché du travail pendant plusieurs années pour s'occuper de leurs enfants, se lancent comme indépendantes lorsque ceux-ci sont grands, pour rester actives, pour faire quelque chose qu'elles aiment (ce qui n'est souvent pas possible sur le marché de l'emploi salarié, à cause de leur âge et leur situation). Notons que ces femmes ne disposent pas nécessairement du soutien de leur conjoint qui y voit un investissement en temps important et insuffisamment rémunérateur. Les enfants ne voient pas toujours non plus d'un bon œil cet investissement de leur mère en dehors de la sphère familiale et

les changements que cela peut entraîner dans l'organisation de la vie quotidienne, centrée auparavant sur leurs besoins.

- **Des femmes chefs de famille monoparentale avec enfants** : ce sont les femmes les plus fragiles dans le statut d'indépendantes. Leur situation implique qu'elles ne peuvent se permettre de prendre des risques importants. Etant responsables de leurs enfants et leur objectif est avant tout de garantir un revenu. Même si elles sont motivées par leur travail, elles ne peuvent y consacrer tout leur temps puisqu'elles assument seules les charges familiales. Dans un tel contexte, les projets d'expansion sont remis à plus tard car ils exigent une plus grande disponibilité. La réduction d'investissement en temps entrave la réussite de leur projet et augmente le risque d'induire un cercle vicieux renforçant la situation de précarité de ces femmes.

Dans ces trois catégories, **l'âge** joue également un rôle. Ainsi les femmes sans enfant à charge n'envisagent pas de la même manière leur activité professionnelle indépendante si elles ont 25-35 ans ou si elles ont 50 ans. Pour ces dernières, il s'agit soit d'un moyen de subsistance suite à un divorce ou une perte d'emploi, soit d'une activité de loisirs où elles peuvent enfin s'épanouir lorsqu'elles ont un mari qui subvient aux besoins du ménage. Les plus jeunes envisagent leur activité avec plus de perspectives d'avenir et construisent un projet plus complet qui leur permettra de se maintenir toute leur carrière dans leur activité ou de retrouver une activité de salariée. Les plus jeunes envisagent également leur activité comme une alternative soit à l'« encroûtement », soit à l'inactivité liée au chômage. Dans les deux cas, cela leur confère une réelle motivation à s'investir énormément dans leur activité. Comme le précise une mère de famille monoparentale : « *Ce n'est pas évident, mais cela roule, je ne m'en plains pas. Je préfère vivre à 100 à l'heure plutôt que de me tourner les pouces* ».

Notons également que **le niveau de formation** constitue vraisemblablement un facteur qui distingue les femmes qui se lancent dans une activité indépendante. Ainsi l'étude réalisée auprès des femmes qui exercent des professions libérales encore majoritairement masculines¹ montre que le niveau de diplôme de ces femmes constitue sans nul doute un atout pour la gestion de leurs activités.

Ensuite, il faut distinguer **le scénario familial** dans lequel ces femmes se trouvent pour créer leur activité. Plusieurs femmes interrogées soulignent l'importance de l'existence ou non d'une culture entrepreneuriale dans leur environnement familial. Ainsi certaines d'entre elles envisagent l'activité d'indépendante comme normale, parce que c'est la culture familiale ou la suite logique des études qu'elles ont choisies et que l'idée leur trotte dans la tête depuis longtemps. Dès lors, leur passage à l'acte semble davantage naturel pour elles et ne constitue pas un pas important d'un point de vue psychologique. Par contre, pour les femmes qui n'avaient jamais envisagé l'activité d'indépendante et qui ne viennent pas d'une culture familiale d'indépendants, cette idée germe souvent après des échecs sur le marché de l'emploi, une déception par rapport au manque d'autonomie de leur travail en tant que salariée ou encore le souhait de faire des choses qu'elles aiment, qui les passionnent et qu'elles n'arrivent pas à faire sous d'autres statuts. L'existence ou non de cette culture est importante car l'activité en tant qu'indépendante nécessite une réelle prise de risque et plusieurs études ont montré que le manque de confiance en soi était souvent un frein à la création d'activités chez les femmes.

En lien avec le scénario dans lequel ces femmes se trouvent, nous pouvons également mentionner les **liens sociaux** dont elles bénéficient dans leur environnement. Certaines femmes

¹ Mémoire de Caroline Pâques, Hec-Ecole de gestion, septembre 2006.

vont ainsi bénéficier des conseils, du soutien financier et moral, de personnes clés dans leur entourage, familial ou non, tandis que d'autres vont cruellement en manquer lors de la création de leur activité. Ces liens sociaux seront d'autant plus importants que les femmes vont les maintenir et les développer via leur participation à des réseaux, à des formations, à des missions d'exportation, etc. Ces liens sociaux sont très importants pour la création d'activités, dans la mesure où ils favorisent la connaissance du secteur et de ses acteurs clés, l'accès à l'information, notamment sur les moyens de financement, et la confiance en soi des femmes créatrices.

Outre ces caractéristiques qui montrent à nouveau que la réalité des femmes entrepreneures est très diversifiée, il est nécessaire, lorsque l'on s'interroge sur les freins et leviers de la création d'activités par les femmes, de s'intéresser au **profil des entreprises habituellement dirigées par des femmes**. Il ressort de diverses études que les femmes se retrouvent majoritairement dans des secteurs traditionnellement féminins (ex : commerce, services, soins de santé et services aux personnes). En outre, la majorité des femmes dirigent des PME, et même des TPE, c'est-à-dire avec pas ou peu de personnel. Les entreprises gérées par des femmes entrepreneures sont jeunes.

De plus, notre enquête sur les femmes entrepreneures de la province du Luxembourg met en évidence qu'elles se distinguent assez nettement des hommes dans leur approche de l'activité commerciale proposée. Elles ont, en effet, tendance à développer des métiers ou des approches novatrices et créatives. Autrement dit, c'est une autre sensibilité qui est proposée. Cette spécificité explique en partie la difficulté que ces femmes rencontrent souvent lorsqu'elles doivent « vendre » leurs activités à des acteurs institutionnels, comme les banques ou VISA par exemple.

2.2 Motivations

Nous avons insisté sur la multiplicité des situations des femmes créatrices d'activités, ce qui, avons-nous dit, influence *les motivations* premières liées à l'activité d'indépendante. Toutefois, les interviews menées en province de Luxembourg nous ont montré que ces femmes très différentes recherchaient toutes au travers de ce statut un emploi qui leur plaît, cet aspect jouant réellement un rôle moteur dans le passage au statut d'indépendant. Par contre, la recherche de rémunération n'est guère une motivation pour les femmes interrogées, dans le sens où ce qu'elles recherchent, c'est bien entendu d'en vivre, mais aucune ne parle d'un objectif qui consisterait à devenir indépendante pour pouvoir en vivre somptueusement. En fait, plusieurs des femmes interrogées réalisent des activités similaires à ce qu'elles faisaient comme salariées : « *c'est juste une autre façon d'obtenir du travail* », souligne une indépendante.

Il résulte de cette analyse des motivations des femmes indépendantes que les femmes de notre échantillon démontrent une motivation très élevée pour leur projet qui correspond à un métier qu'elles ont choisi parce qu'il les passionnait et qu'il leur permettait de mettre en valeur des compétences personnelles que le marché traditionnel de l'emploi ne pouvait, le plus souvent, valoriser pour différentes raisons : pas d'emploi de ce type dans leur région, trop âgée pour être embauchée sans expérience dans ce domaine, pas passées par les filières habituelles, activité non reconnue comme « utile » par le secteur, etc. Une des femmes interrogées précise ainsi que « *cette situation (être indépendante) était la seule qui me permettait d'évoluer sur le plan professionnel* ».

De manière cohérente par rapport à ces motivations, mais également par rapport à la problématique très féminine de la conciliation vie familiale - vie professionnelle (voir point suivant), la grande majorité des femmes entrepreneures a tendance à « voir petit » lorsqu'elle prend la décision de lancer une activité. En outre, mêmes si elles envisagent quelques développements pour leur activité, elles commencent toutes seules, ne s'attendant pas à ce que cela fonctionne à plein régime tout de suite. Au contraire, elles préfèrent se laisser le temps. Elles témoignent d'une grande patience mais aussi d'une grande prudence à cet égard. L'une d'entre elles dit d'ailleurs qu'il faut une certaine maturité du projet (notamment l'idée qui trotte depuis un moment) mais également une certaine maturité de la personne « *je n'aurais pas pu entreprendre cette activité au sortir de mes études* ».

2.3 Conciliation vie familiale – vie professionnelle

Un souci permanent des femmes vis-à-vis du marché de l'emploi est la gestion du temps, afin de pouvoir concilier au mieux vie familiale et vie professionnelle. Le « Forum des Luxembourgeoises » de 2005 a d'ailleurs été entièrement consacré à ce thème. Une des personnes interrogées lors de notre enquête le souligne d'entrée de jeu : « *la conciliation vie familiale - vie professionnelle, c'est LE problème des femmes* ».

Le statut d'indépendante est parfois présenté comme une façon d'avoir davantage prise sur son temps. Mais ce statut permet-il vraiment une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle?

Les femmes interviewées sont unanimes : le travail comme indépendante exige un investissement en temps très important. Cela ne leur procure donc pas une réduction du temps de travail. Par contre, tenant compte des contraintes spécifiques du métier (ouverture des magasins le samedi, accueil des clients en soirée dans certains métiers, etc.), les femmes indépendantes soulignent le gain en autonomie et en flexibilité des horaires.

Les femmes craignent parfois de se lancer dans une activité indépendante à temps plein et optent, tout du moins pendant un certain temps, pour une combinaison de temps partiels, l'un comme salariée, l'autre comme indépendante. On pourrait croire que cela constitue un avantage à propos de la problématique du temps. D'après notre enquête, il n'en est rien comme en témoigne cette femme : « *Son partage entre mi-temps salarié et mi-temps indépendante lui laisse une certaine flexibilité mais elle trouve que c'est plutôt un souci en plus* ».

En revanche, les femmes en couple avec enfants soulignent l'importance du soutien familial, et notamment celui du mari, dans la garde des enfants. L'attitude de ce dernier face à l'activité professionnelle de sa femme, ainsi que son comportement par rapport au partage des tâches domestiques (principalement les enfants), semble jouer un rôle non négligeable. C'était déjà ce qui ressortait des ateliers du précédent « Forum des Luxembourgeoises » intitulé « La journée à mille temps ». Les participantes entrepreneures avaient par ailleurs souligné qu'elles devaient sans cesse arbitrer entre activité professionnelle (par exemple : voir des clients en soirée) et être présente pour leur famille.

Les indépendantes qui envisagent l'engagement dans le futur d'un salarié, l'envisagent le plus souvent comme une façon précisément de « *retrouver progressivement des horaires plus normaux* » et peu dans l'idée d'une extension de leur activité.

A ce niveau, le soutien des parents semble également jouer un rôle majeur, comme en témoigne cet extrait : « *je pense que peut-être si j'avais eu des grands-parents plus disponibles pour mes enfants, peut-être que ça aurait été différent [...] ce sont des choses qui font aussi que certains choix ne se font pas vraiment : ils s'imposent tout seuls* ». Le fait qu'elles vivent en milieu rural ou semi-urbain, le plus souvent dans un environnement proche des parents et des beaux-parents facilitent ce genre d'arrangements et offre une compensation au déficit dans les structures de garde, propre à la région.

2.4 Financement et aides

Parmi les femmes interviewées, il est clairement apparu que les montants investis restent généralement faibles, dénotant peut-être une aversion au risque ou une certaine prudence mais également la peur de mettre à mal l'équilibre budgétaire de la famille. Il faut aussi noter, – est-ce une cause ou une conséquence ? – que les caractéristiques des entreprises qu'elles mettent sur pied (notamment la taille et les secteurs d'activité) exigent la plupart du temps très peu d'investissement financier. Leurs sources de financement proviennent en grande partie de leurs économies personnelles, le recours au prêt bancaire existe mais dans une proportion et pour des montants très limités. Il est vrai également que, souvent, les premiers bénéficiaires sont immédiatement investis afin de permettre des acquisitions qui n'avaient pu être réalisées/envisagées au lancement de l'activité.

La famille fournit souvent une aide, parfois financière, mais également un soutien moral (pouvoir discuter de son projet), des aides ponctuelles (ex : distribution de tracts publicitaires) ou encore pour la garde des enfants. Cette aide est extrêmement importante pour toutes les femmes mais encore davantage pour les femmes seules avec enfants.

Les femmes n'ont guère le temps de s'investir dans des longs moments d'accompagnement de leur projet. Pourtant, elles soulignent toutes le besoin d'aides ponctuelles et personnalisées, notamment en ce qui concerne le montage de dossiers, la gestion administrative et la gestion financière. En effet, si l'aide comptable est relativement simple à trouver sur le marché, un organisme d'aide à l'entrepreneuriat a un rôle essentiel à jouer en matière d'aide à la gestion administrative et commerciale, comme en témoignent ces commentaires : « *grâce à cet accompagnement, j'ai eu les idées plus claires, j'ai été plus sûre. Le faire seule, c'est partir à l'aventure ; avec eux, c'est une aventure sécurisée* » ou « *Cela m'a permis de passer de l'idée au concret. Il y a là une énorme écoute et une capacité à répondre aux questions. Cela permet de se sentir moins seul : Au moindre souci, on est 3-4 à y réfléchir et on bénéficie de l'expérience des autres* » ou encore « *J'ai plein de projets mais quand on est seule, on ne se lance pas.* »

Les femmes interrogées ont marqué une nette préférence pour des formations individualisées de quelques heures plutôt que pour de véritables programmes de formation. Le fait de pouvoir disposer d'un point de contact institutionnel expérimenté pour pouvoir discuter de son projet avant le lancement et pendant toutes les phases de maturation du projet constitue un atout non négligeable tant sur le plan de la confiance en soi, que comme effet miroir sur leur projet leur permettant de remettre en question le cas échéant les décisions à prendre : « *quelqu'un qui vient chez moi, qui regarde et qui me dit ce que je pourrais faire pour améliorer* », « *L'organisme continue à m'aider à mettre en ordre mes papiers et par un suivi régulier, à faire des bilans fréquents.* » Autrement dit, l'organisme d'aide joue un rôle similaire à du coaching spécifique à un lancement d'activités.

Concernant les aides, comme pour d'autres points, la situation familiale des femmes entrepreneures influence les besoins. Ainsi, pouvoir disposer d'un revenu complémentaire en tant que salariée à temps partiel ou le maintien momentané des allocations de chômage sont des facteurs favorables à la décision d'entreprendre des femmes seules avec enfants. Ce revenu minimum garanti peut également s'avérer nécessaire en vitesse de croisière car il permet d'assurer les charges familiales.

Les réseaux constituent certainement une démarche traditionnellement masculine. Pourtant, les femmes entrepreneures perçoivent l'intérêt de participer à un réseau en tant que lieu d'échange d'expériences, de conseils, d'informations mais également comme possibilité d'élargir sa clientèle et d'améliorer l'image de marque de sa société. Toutefois, les femmes soulignent leur manque de temps pour participer à de tels réseaux et/ou le manque d'adaptation des horaires et modalités de fonctionnement des réseaux existants à leur réalité de femmes entrepreneures.

2.5 Approche commerciale

L'aide que certains organismes apportent, notamment Challenge, s'avère tout particulièrement précieuse pour les femmes en ce qui concerne l'approche commerciale : étude de marché, réflexion approfondie sur l'implantation, analyse de la concurrence, test de l'idée auprès de partenaires potentiels, développement d'une politique de marketing plus large que le dépliant distribué au moment du lancement et l'encart dans le journal local, mais également les relations avec les fournisseurs, notamment en ce qui concerne la gestion des stocks. C'est certainement dans ce domaine que la majorité des femmes interrogées accusaient le plus grand déficit de formation. Il s'agit d'une approche très spécifique et sans dénominateur commun avec les tâches administratives ou comptables mais cependant incontournable.

3. FEMMES QUI REPRENENT UNE ACTIVITE FAMILIALE

Pour illustrer ce cas de figure, nous nous sommes basés sur plusieurs enquêtes et interviews réalisées par EGID dans le cadre de plusieurs projets ou organisation de journées d'études sur le sujet. Ce scénario de reprise est aussi souvent celui des jeunes entrepreneurs de l'EIE (Ecole Internationale des Entrepreneurs de la province de Liège).

Il existe trois types de profils de femmes qui reprennent une activité familiale :

- les femmes qui voient l'entrée et la reprise de la société comme une continuité par rapport à leurs études : profil *pull* où tous les choix de vie sont posés en ce sens ;
- les femmes qui y voient une opportunité à saisir ;
- les femmes qui reprennent l'entreprise suite à un événement imprévu (décès ou accident du père notamment) : profil *push*.

Constantinidis (2006) identifient également deux moments-clé dans les étapes du processus :

- l'entrée dans l'entreprise familiale,
- la reprise en tant que telle.

Entre ces deux moments, un processus d'apprentissage doit se mettre en place pour permettre l'intégration progressive, et éventuellement une phase transitoire où la fille reprend la direction de l'entreprise avec le père et/ou la mère à ses côtés.

Les premières années de la reprise sont celles où les difficultés sont les plus importantes pour les femmes : elles doivent se rendre crédibles, gérer des relations parfois difficiles avec leurs fournisseurs, clients et employés et « faire leurs preuves » avant d'être acceptées en tant que chefs d'entreprise.

Nous avons retrouvé ces différents ingrédients dans notre enquête en province du Luxembourg. Les témoignages vont nous permettre de les détailler et de les mettre en contexte. Nous pointerons également des modes de fonctionnement ou des types d'aides qui donnent aux femmes les moyens de passer outre ces difficultés.

3.1 Contexte

La reprise d'une activité familiale peut être une occasion pour une femme de devenir entrepreneure. Les conditions de la reprise sont toutefois très variables selon la manière dont cette dernière se présente. En effet, la reprise peut être prévue et, dès lors, le plus souvent préparée de longue date, mais elle peut également survenir à un moment inattendu suite à une maladie ou à un décès du gestionnaire (père, mari, etc.), mettant la femme difficulté par manque de préparation tant pratique que morale et psychologique face à cette reprise.

La décision de prendre la relève ne coule pas nécessairement de source pour les enfants.

Nombreuses sont les femmes interrogées qui disent qu'au départ, elles n'envisageaient pas de reprendre l'entreprise familiale. Ce n'est, bien souvent, qu'après avoir été « voir ailleurs » ou tout du moins fait des études, parfois dans des domaines très différents, qu'elles ressentent l'envie de s'inscrire dans l'entreprise familiale. *« Cela a toujours été le désir de papa que ses enfants reprennent ses affaires. Quand j'étais plus jeune, je n'avais pas vraiment envie (il fallait vouloir vivre à Florenville !), mais après avoir fait quelques stages, je me suis dit que c'était motivant, qu'il y avait du travail et des choses à développer et j'ai repris l'activité avec plaisir ».*

Par ailleurs, la gestion d'une entreprise familiale génère des problèmes spécifiques de par son caractère familial :

- la transmission n'est pas une étape facile à franchir et se résume, dans de nombreux cas de figure, à un co-gestion de l'entreprise par deux générations, avec toute la problématique du retrait des parents, qui peut parfois être vécu très négativement par ceux-ci, surtout s'ils étaient fondateurs de l'entreprise ;
- la répartition des rôles et/ou des parts de la société entre membres d'une même famille (notamment entre frères et sœurs) peut s'avérer conflictuelle ;
- la relève n'est pas nécessairement voulue ou souhaitée par la repreneuse. Certaines se sentent « obligées » de reprendre l'activité familiale pour ne pas ruiner les efforts de leurs parents faute de reprise ou encore parce que des membres de la famille exercent une pression dans ce sens ;
- le fait d'être admis, reconnu comme légitime à la direction de la société par les clients, fournisseurs et employés ne coule pas de source, même si les employés connaissent la repreneuse depuis qu'elle est toute petite ;
- l'attache émotionnelle à l'entreprise familiale est très importante, comme l'expriment ces femmes : *« J'ai été mêlée à la vie de l'entreprise dès ses débuts et j'ai plusieurs fois accompagné mon père sur les chantiers pendant les vacances. Je ne voudrais pas vendre ce que mes parents ont créé. Je suis très attachée à cette entreprise. »* « *C'est très motivant de travailler pour soi. On fait corps avec l'entreprise. Bien qu'on vit tous les événements qui touchent l'entreprise de manière émotionnelle. Etre indépendant, c'est un peu comme un virus, on a ça en soi* ». Toutefois cet investissement émotionnel rend la prise de recul plus difficile et augmente « la crainte de mal faire ».

3.2 Expérience professionnelle antérieure

Des participantes à un colloque international organisé à Liège sur la reprise d'activités familiales avaient pointé l'importance de se forger une expérience professionnelle avant d'intégrer la société familiale. Cette expérience professionnelle antérieure permet à la repreneuse d'asseoir sa légitimité, la rassure sur ses compétences, l'aide à prendre du recul et à se démarquer par rapport à la première génération qui, parfois, gère toujours l'entreprise.

Autrement dit, l'expérience professionnelle hors de la société familiale permet de réduire les deux facteurs de risque majeurs de la relève : l'âge et les compétences. Le sexe n'apparaît pas, quant à lui, comme un facteur de risque.

Cependant cette primo expérience professionnelle peut entraîner un désintérêt pour l'entreprise familiale ou faire apparaître des divergences importantes dans les approches qui rendront la co-gestion de l'entreprise entre première et deuxième génération très difficile.

Une manière de se rendre légitime est d'accepter de mettre la main à la pâte même lorsqu'il s'agit de travaux jugés masculins ou moins valorisants. *« J'ai fait l'effort de mettre mes bottes et d'aller sur les chantiers (...) Donc ils ont vu que je m'intéressais à leur travail. Il ne faut pas se confiner dans son bureau quand on est responsable de personnes travaillant sur le terrain. »*

Enfin, il faut noter que lorsque la relève se fait brutalement suite au décès du chef d'entreprise, la repreneuse n'a pas nécessairement eu le temps de se former ou de faire ses armes ailleurs.

3.3 Accompagnement à la relève

Lorsqu'on en a le temps, il est important de prévoir la relève en formant son remplaçant et en lui déléguant des responsabilités, bien avant de se retirer. Cette procédure permet de tester les capacités et la formation du futur dirigeant pour éviter que l'entreprise ne périclite au changement de direction.

Les femmes interrogées n'expriment pas de besoin spécifique en matière de formation sauf éventuellement sur des aspects très pointus (ex : lois sociales et aides aux jeunes entrepreneurs). *« J'ai toujours baigné dans le milieu et je n'ai donc pas de problème particulier, mais je trouve que la GRH est vraiment le grand défi pour les jeunes qui se lancent et qu'ils ont besoin de formations appropriées en matière de lois sociales, de gestion des congés pour ne pas se retrouver face à de mauvaises surprises »*. Une autre femme repreneuse, qui insiste sur la gestion du personnel, pointe l'impact de l'âge - plus que du sexe- dans cette matière. Des formations classiques ne peuvent pas aider ces femmes qui sont plutôt demandeuses, comme les femmes qui créent leur propre activité d'ailleurs. Elles ont davantage besoin d'un coaching personnalisé qui leur permette un gain de temps et une application directe dans leur travail quotidien.

Cette formule existe au Canada qui a développé des programmes d'accompagnement individualisé à la relève. Il propose, en effet, des programmes de coaching qui aident à poser un diagnostic de l'entreprise et des besoins/attentes du membre pressenti pour la relève.

Dans le même ordre d'idées, certaines femmes se disent intéressées, voire même à la recherche de réseaux d'entrepreneurs, mais de réseaux qui travaillent sur du concret pour confronter des expériences similaires. *« C'est intéressant de rencontrer d'autres responsables de PME : on compare les situations, on discute des solutions trouvées et on adapte à sa situation »*.

Les études montrent également que la reprise d'activités familiales subit un effet de génération important. Auparavant, c'était un enfant qui avait fait peu ou pas d'étude, mais qui travaillait depuis longtemps dans l'entreprise, qui reprenait l'activité familiale. Aujourd'hui, les jeunes sont de plus en plus diplômés et les enfants qui se destinent à la reprise d'une entreprise familiale, obtiennent d'abord un diplôme puis une première expérience professionnelle avant de reprendre l'entreprise familiale. Cela peut avoir des effets positifs comme des effets négatifs ainsi que nous l'avons noté déjà souligné.

3.4 Conciliation vie privée - vie professionnelle

Pour toutes les mères de famille, la conciliation des temps détermine de nombreux choix professionnels. Il semble que les repreneuses, comme les autres femmes entrepreneuses que nous avons interrogées, tiennent à une conciliation possible de leur vie professionnelle et de leur vie familiale. Cela conduit plusieurs d'entre elles à préférer conserver des fonctions à responsabilité plutôt que de briguer la direction de l'entreprise familiale, surtout si celle-ci est déjà d'une certaine taille. Une participante souligne ce point : « *Malgré les aides auxquelles je fais appel (aide ménagère, pour les enfants), j'estime que cet équilibre famille-boulot est précaire et ne permet pas un investissement total.* » Celles qui travaillent chez elles, trouvent souvent qu'il s'agit là d'une facilité car elles sont ainsi toujours présentes pour leurs enfants, mêmes si elles ne sont pas toujours disponibles.

Si cette problématique n'est pas propre aux repreneuses, les participantes à l'enquête soulignent que le fait travailler dans l'entreprise familiale permet des aménagements de temps de travail, comme par exemple ne pas travailler les mercredis après-midi, malgré des fonctions dirigeantes, avantage difficile à obtenir dans un autre environnement.

Certaines femmes affirment également qu'il est important que le conjoint s'implique dans les tâches ménagères et familiales pour pouvoir s'investir suffisamment dans un scénario de reprise également. Par ailleurs, la garde des enfants par les parents est souvent de mise et s'avère un atout dans ce contexte de reprise d'entreprise familiale.

Sur un autre plan, pour s'impliquer dans une entreprise familiale regroupant plusieurs membres d'une même famille ; il est nécessaire de pouvoir scinder vie privée et vie professionnelle et de savoir mettre de côté un désaccord professionnel lorsque la journée de travail est terminée.

4. CONJOINTES AIDANTES

4.1 Définition

Une personne est le conjoint aidant d'un travailleur indépendant lorsqu'elle :

- est le partenaire d'un travailleur indépendant (via un contrat de mariage ou de cohabitation) ;
- apporte effectivement son aide ;
- n'a pas de revenu d'une autre activité.

L'importance de ces femmes en termes numérique (1687 conjointes aidantes en province de Luxembourg), mais également le rôle qu'elle jouent dans les projets de leur conjoint, nous ont convaincu de les intégrer dans notre échantillon. Etant donné leur statut très particulier, il nous a semblé indispensable de les présenter au même titre que les femmes qui créent leur activité, qui reprennent une activité familiale ou qui exercent une profession libérale. Nous focalisons notre attention sur la présentation de leur statut, qui est très important pour la compréhension de leur réalité.

4.2 Statut des conjointes aidantes

Le point crucial concernant les conjointes aidantes est leur statut.

Jusqu'en 2002, en matière de pensions, prestations familiales et assurance maladie, les conjoint(e)s aidant(e)s bénéficiaient uniquement de droits dérivés par le biais de leur époux (ou épouse). Pour les indemnités d'incapacité de travail et d'invalidité, les conjoint(e)s aidant(e)s étaient libres de s'affilier. Seules 5.185 personnes le faisaient réellement (surtout en vue des prestations de maternité).

En conséquence, la plupart des conjoint(e)s aidant(e)s étant mal assurés, ils étaient particulièrement vulnérables. Ainsi, en cas de divorce, d'échec de l'entreprise ou de décès du (ou de la) conjoint(e), elles/ils ne bénéficiaient pas de droits complets en matière de sécurité sociale.

Une loi de 2002 leur propose une évolution de leur statut en deux temps :

1) Du 1er janvier 2003 au 1er janvier 2006: Les conjoint(e)s aidant(e)s peuvent adhérer volontairement au bénéfice du *statut social complet de travailleur indépendant*. Ils sont déjà tenus de s'assurer contre *l'incapacité de travail et l'invalidité et le congé de maternité*.

2) A partir du 1er janvier 2006: Les conjoint(e)s aidant(e)s sont tenus de payer aussi des *cotisations pour les pensions, les prestations familiales et l'assurance maladie*.

Le statut social complet du travailleur indépendant signifie que les revenus du couple de travailleurs indépendants seront répartis entre les deux partenaires. Ils devront donc tous deux payer des cotisations sociales sur leurs revenus propres¹. La loi stipule clairement la manière dont le fisc traitera le conjoint(e) aidant(e) concernant la *déduction des cotisations sociales*.

D'après les premières constatations, malgré l'intérêt intrinsèque de ce nouveau statut qui concerne une majorité de femmes, l'affiliation au statut n'a pas beaucoup de succès. Les raisons évoquées sont de deux ordres : d'une part un manque d'informations et, d'autre part, un effet de « genre » : lorsque des femmes sont interrogées sur leur possible affiliation, elles répondent souvent que c'est leur mari qu'il faut persuader.

Un travail de sensibilisation semble dès lors particulièrement nécessaire pour que le statut déploie pleinement ses effets.

4.3 Conjointes aidantes en province en Luxembourg

La conjointe aidante est directement impliquée dans une activité indépendante sans en avoir le statut, c'est pour cela qu'il nous a semblé particulièrement intéressant de nous y intéresser.

En préparation du « Forum des Luxembourgeoises » consacré à l'impact économique de l'activité féminine, nous avons interviewé des femmes d'agriculteurs, d'avocats, de dentistes, de médecins, etc. de la province de Luxembourg. Elles sont toutes conjointes aidantes depuis de nombreuses années. Les conjointes d'agriculteurs effectuent tant les activités agricoles (ex : s'occuper des bêtes) que les activités comptables ou commerciales (ex : vente de bétail et relations avec les fournisseurs). Les conjointes de professions libérales effectuent des activités comptables, du travail de secrétariat (archivage, permanence téléphonique, accueil des clients), prennent en charge certains aspects de gestion des ressources humaines en lien avec un secrétariat social et l'embellissement des bureaux (décoration, fleurs, etc.) mais elles ne s'occupent ni du nettoyage ni des activités commerciales (relations avec les fournisseurs et les délégués commerciaux).

Notre échantillon ne comporte pas de conjointes aidantes de petits indépendants et d'artisans. Pourtant, différents éléments nous font penser que ces conjointes jouent un rôle important dans la pérennité de l'activité de leur conjoint grâce à une implication quotidienne dans la comptabilité (parfois en complément d'un comptable qui fait notamment les déclarations fiscales), par le contact clientèle (permanence téléphonique) et les contacts avec les fournisseurs.

Les femmes de notre échantillon se caractérisent toutes par le fait qu'elles ne disposent pas de formation préalable. Il faut signaler que nous n'avons touché que des personnes de plus de 45 ans. La réalité des conjointes aidantes plus jeunes aurait certainement été différente. On peut imaginer qu'il y a un effet de hasard lié aux bases de données utilisées, mais néanmoins, on peut également émettre l'hypothèse que parmi les nouvelles générations, le travail féminin s'étant généralisé, les jeunes femmes privilégient un travail salarié, parfois à temps partiel, et ainsi n'ont plus le statut de conjointes aidantes.

Les problèmes rencontrés sont liés à la nécessité d'auto-formation et au fait de gérer le projet de leur conjoint. Elles semblent en général fort isolées et n'entament pas de démarches pour se

¹ La clé de répartition standard est de 70/30, à moins que le/la conjoint(e) aidant(e) fournisse manifestement plus de travail. Cette répartition crée pour le fisc deux revenus séparés.

former faute de temps.

La position d'aidante engendre, en outre, que ces femmes gèrent en parallèle les tâches professionnelles et les tâches familiales sur un même site. Situation qui peut être source de conflit.

5. FEMMES EXERÇANT UNE PROFESSION LIBÉRALE¹

Pour cette catégorie, l'enquête a ciblé des professions libérales où l'on trouve moins de 30% de femmes afin de cerner les difficultés particulières qui engendrent cette situation et de comprendre ce qui motivent les femmes à embrasser ces professions. Les métiers choisis pour l'étude sont : huissier de justice, notaire, comptable, géomètre et architecte.

5.1 Définition

Les professions libérales disposent d'une place particulière dans la littérature sur l'entrepreneuriat. En effet, certains auteurs les incluent dans les activités entrepreneuriales et d'autres pas. Pourtant, il nous semble important de les inclure dans les activités entrepreneuriales.

Le CEPLIS (Conseil Européen des Professions Libérales) et l'UNPLIB (Union Nationale des Professions Libérales et Intellectuelles de Belgique) précise que les personnes exerçant une profession libérale sont : *"Les personnes se caractérisant en ce qu'elles fournissent, eu égard à une qualification professionnelle particulière, à titre personnel sous leur propre responsabilité et en toute indépendance dans le cadre de leur activité, des prestations de services de nature intellectuelle dans l'intérêt commun de leur mandants, clients et patients et de la collectivité. L'exercice de leur profession est soumis à des obligations déontologiques propres en accord avec la législation nationale ou conformément au statut défini en toute autonomie par les organisations concernées, lequel statut a pour but de garantir et de développer le professionnalisme, la qualité ainsi que la relation qui existe à l'égard du mandant, client et patient"*.

D'une part, pour pratiquer une profession libérale, il faut créer son activité et la gérer de manière indépendante. Cette catégorie d'indépendant joue, d'ailleurs, un rôle indéniable dans notre économie, comme le montre les statistiques d'emploi. Fin 2004, le nombre de travailleurs indépendants s'élevait à 20,77% de la population active occupée et les personnes exerçant une profession libérale représentaient 20,69% du total des indépendants, soit le deuxième secteur en importance après le commerce.

Par ailleurs, les personnes exerçant une profession libérale n'agissent pas uniquement comme des « prestataires de service de nature intellectuelle », mais également comme des dirigeants de PME, puisque nombre d'entre elles emploient du personnel. A titre d'exemple, en 2004, les notaires, à eux seuls, employaient 5.973 personnes (Fédération royale du notariat belge, rapport 2004). Les personnes qui exercent une profession libérale peuvent être assimilés aux dirigeants de PME avec tout ce que cela implique : gestion financière, gestion de l'activité, organisation de l'étude ou du bureau, gestion des ressources humaines, etc.

¹ Cette partie se base sur les recherches menées par Caroline Pâques dans le cadre de son mémoire de licence en sciences de gestion à la HEC-Ecole de gestion de l'ULG, 2006.

5.2 Profil: des facteurs de distinction

On remarque une évolution du nombre de femmes ou d'hommes dans les professions libérales. De 1995 à 2004, le nombre de femmes a connu une augmentation de 63,36% par rapport au nombre d'hommes qui connaît une croissance de 23,21%. Nuancer est cependant nécessaire ; on remarque une avancée plus prononcée en 2003 qui peut être attribuée à l'instauration du nouveau statut social applicable aux conjoints aidant des travailleurs indépendants au 1er janvier 2003 (INASTI, 2004).

Toutefois, cette représentativité des femmes dans les professions libérales est très variable en fonction de plusieurs facteurs :

- **Le secteur d'activités** : Certaines professions libérales, comme les huissiers de justice, les notaires, les architectes, les géomètres ou encore les comptables sont plus lentes à se féminiser puisqu'elles comptent toujours moins de 30% de femmes. L'image véhiculée par certaines de ces professions constitue certainement un des éléments explicatifs de cette faible féminisation, par exemple, l'huissier de justice qui est vu comme un « sans-cœur qui met les gens à la rue » ou encore le géomètre qui véhicule une image très masculine tant pour le travail sur le terrain que pour l'aspect très mathématique des tâches graphiques.
- **L'âge** : En Belgique, la majorité des femmes qui exercent une profession libérale sont plus jeunes que leurs homologues masculins. Elles ont entre 35 et 40 ans contre 40 à 45 ans pour les hommes (INASTI, 2004). Cette tendance est également confirmée au Canada (St-Cyr et al., 2003) et en France. La plupart des Françaises exerçant une profession libérale se situent dans la tranche d'âge 40 – 49 ans suivie de très près par la tranche 25 – 39 (Enquête sur l'état de la féminisation des professions libérales, 2001).

Notons également l'influence familiale, puisque le fait d'avoir un père qui exerce une profession libérale favorise l'accès à cette profession pour ses enfants. Cela signifie que l'influence de la famille ne se bornera pas uniquement à la transmission d'une envie d'indépendance, mais plus spécifiquement à un domaine ou à une profession en particulier (Lapeyre, 2003, 2004).

5.3 Motivation

Comme pour les autres cas de femmes entrepreneures, on retrouve, parmi les personnes interviewées, des femmes qui voulaient très jeunes être indépendantes, soit par « tradition » familiale, soit par caractère ; et d'autres qui y sont venues par la force des choses. Dans ce dernier cas, c'est souvent le choix de la profession qui a primé sur le choix du statut. L'exercice de certaines professions se fait, en effet, uniquement sous ce statut et l'alternative du salariat n'existe donc pas. Par contre, d'autres avaient le choix, mais ont pris un statut d'indépendant pour se donner la possibilité de rester active, donc comme alternative au chômage.

Les interviews ont mis en évidence une série de facteurs de motivation, cumulatifs ou non, qui ont mené les femmes à choisir une profession libérale où elles sont sous-représentées :

- **L'envie d'autonomie et d'indépendance** a été un facteur déterminant pour bon nombre d'entre elles : l'opportunité d'être son propre chef, d'être libre de ses actes, de ne pas toujours rester en arrière-plan ou encore d'effectuer un travail jusqu'au bout, comme nous le montrent les témoignages suivants : « *C'est le fait que je devais aller de nouveau travailler chez quelqu'un et rentrer dans un truc de soumission, d'être dépendant de quelqu'un, faire comme il a envie...je suis finalement très indépendante dans ma tête. J'ai besoin de mes libertés.* » « *Ce qui a surtout influencé mon choix, c'est le fait d'avoir connu le statut de salarié et de ne pas avoir aimé être un bête maillon de la chaîne, j'avais besoin d'avoir des contacts avec les clients puis d'avoir la satisfaction du travail fait en entier, du début jusque la fin. D'avoir le retour client qu'on n'a pas quand on est salarié.* »
- **L'argument des horaires** est également souvent cité comme incitant à choisir une profession libérale. En effet, même si les femmes interrogées sont toutes d'accord pour dire que la conciliation vie privée - vie professionnelle est la difficulté majeure, le fait de pouvoir organiser son horaire à sa guise est un élément qui penche favorablement en faveur du statut d'indépendant, comme le reflète cette observation : « *J'ai des enfants. J'ai mon temps libre, dès qu'il y a un problème à l'école, je sais y aller. Finalement, je ne saurais même plus rentrer dans un système de salarié* » « *Avec un gosse, être indépendant, c'est génial...c'est génial parce que ça veut dire qu'on prend deux heures quand elle est éveillée, on travaille quand elle dort. Pour une femme, c'est fabuleux de pouvoir être indépendante. Si on aime son métier, on a beaucoup d'heures libres et, en même temps, on peut parfois concilier.* »
- **L'aspect relationnel du travail** à effectuer apparaît comme un élément majeur de motivations à exercer la profession choisie. Toutes les femmes interrogées ont ainsi mentionné spontanément « le contact avec les gens ». Il s'agit d'un aspect très important au regard des professions étudiées. Inévitablement une relation de confiance s'installe : « *Quand j'arrive à trouver une solution et que je les vois satisfaits. C'est vraiment la satisfaction que j'attendais du client qui fait que...c'est un métier qui me porte.* » « *J'aime bien de rencontrer les gens, j'adore pouvoir convaincre le client en disant : « voilà ce que vous m'avez demandé, voilà comment je l'ai géré, voilà le paramètre du budget, le paramètre du terrain, le paramètre des gens et comment vous vivez etc, je rassemble tout et je vous livre ça en tenant compte du site et de mes propres idées aussi ».*

Les professions étudiées s'avèrent également comporter un autre élément de motivation important : elles ne sont pas des professions routinières.

L'étude n'a porté que sur des femmes, mais celles-ci ont exprimé leur opinion sur les différences qui pouvaient exister par rapport aux hommes exerçant leurs professions. La plupart des interviewées mentionnent qu'elles souhaiteraient ralentir le rythme de travail. Elles se décrivent comme moins carriéristes et davantage centrées sur la prestation de services que leurs homologues masculins. Elles sont convaincues que les objectifs poursuivis sont nettement différents : « *Je constate que, dans mon métier, l'objectif principal (pour les hommes) est la rentabilité et le plus grand bénéfice et les femmes c'est la prestation du service. Un bon service, ça revient en premier lieu et je dirais l'argent en second (pour les femmes). Peut-être est-on trop social.* » « *Je crois que les hommes ont les dents plus longues et en général, quand ils démarrent, c'est plus des hommes d'affaires. Moi je ne suis pas une femme d'affaires. Je fais mon métier parce que j'aime mon métier. Je ne le fais pas vraiment pour gagner ma vie donc c'est...enfin si, j'essaye d'en vivre mais je veux dire les hommes font plus de rente dedans et*

en général ont le cou beaucoup plus large. » Ces opinions semblent se vérifier sur le terrain. En effet, les études montrent que les femmes préfèrent exercer leur activité en personne physique plutôt que d'adopter l'alternative de la personne morale. Elles préfèrent rester seul maître à bord en étant propriétaire unique. De plus, les configurations où la femme travaille seule sont très fréquentes.

5.4 Difficultés

Les principales difficultés rencontrées par les femmes de cette catégorie sont :

- **La conciliation vie familiale-vie professionnelle** : elle reste l'obstacle prépondérant pour toutes les femmes que nous avons interrogées, même si l'aspect flexibilité est présenté par ces mêmes personnes comme un facteur de motivation pour s'engager dans cette voie professionnelle. Plus précisément, les femmes exerçant une profession libérale soulignent l'impossibilité de s'en tenir à des horaires fixes ou encore la lourdeur des tâches administratives souvent réalisées en soirée et les week-ends.
- **Le fait de ne pas avoir un salaire fixe et de ne pas être payée en cas de maladie** sont des inconvénients qui reviennent régulièrement. Néanmoins, nous n'avons rencontré personne qui regrettait d'avoir mis sur pied son bureau ou son étude. Celles qui avaient certaines réticences au départ ou celles qui étaient devenues indépendantes plutôt par obligation en sont finalement satisfaites.
- Au début de leur carrière, les femmes interrogées ont souvent rencontré des **difficultés liées au fait qu'elles étaient des femmes**. Elles ont dû gagner la confiance mais ensuite, ces difficultés semblent s'être aplanies : « *Les premiers temps où je travaillais chez le notaire chez qui je faisais mon stage, le mercredi après-midi, on était deux employés : un homme et moi [...]. Et bien très naturellement, les gens s'adressaient d'abord à moi. Quand je répondais, sur un domaine juridique, automatiquement, ils tournaient la tête vers l'homme qui était un petit peu plus âgé que moi, pas beaucoup, peut-être 4 ou 5 ans mais qui n'était pas licencié en notariat...Et bien c'était systématique. On ne me prenait pas pour la juriste. Et si on disait : « demandez au clerc » ce n'était évidemment pas vers moi que les gens venaient.* » « *Je me rappelle de certains clients ou bien un certain nombre d'hommes d'affaires...au début, il faut faire ses preuves, ils ne vous croient pas nécessairement. À la limite, moi je trouve que c'est même un beau challenge parce qu'une fois qu'on a la confiance, on l'a et ils ne la retirent pas.* » Le fait d'avoir un diplôme semble, par contre, jouer un rôle positif, de légitimation des compétences des femmes.
- L'âge, **le fait d'être jeune** constitue un autre difficulté mentionnée par les femmes interrogées.
- Dans la réalisation du métier, ce qui pose le plus de problèmes aux femmes exerçant une profession libérale est **la gestion comptable et la gestion du personnel**. « *Je crois que c'est la gestion du personnel. Même si on en a que deux (employés), c'est la gestion du personnel, la distribution du travail, la manière de motiver le personnel. C'est pas toujours évident d'arriver à faire ça. Et on n'a pas beaucoup d'aide au niveau de la fédération par rapport à ça.* » Plusieurs soulignent que leurs études ne les a pas préparées à la gestion et le regrettent et cela d'autant plus que le statut d'indépendant est souvent inévitable dans ce type de profession.

6. LES RESEAUX FEMININS

Stéphanie Gerken, étudiante en sciences de gestion à Hec-Ecole de Gestion, a réalisé, en 2005-2006 un mémoire de fin d'études sur les réseaux féminins, constitués autour de la création d'activité. Ces questions de recherche étaient :

- Pour quelles raisons les femmes font-elles partie d'un réseau féminin ?
- Qu'apporte la participation à ce réseau aux femmes qui le fréquentent ?
- Quelles activités suscitent le plus d'intérêt ?
- Pourquoi choisir un réseau féminin ?

Une enquête a été réalisée auprès de femmes de trois réseaux tournant autour de la création d'activités :

- Le réseau Diane, organisé par l'UCM Hainaut (projet FSE-Equal),
- Le réseau Femmes Actives en Réseau, actif dans la région liégeoise,
- Le réseau Méridienne, actif dans la province de Luxembourg.

97 femmes ont répondu à ce questionnaire dont 7 femmes du réseau Méridienne. Il faut noter que ces réseaux centrés sur la création d'activité et la place des femmes dans le monde économique regroupe majoritairement des femmes indépendantes mais qu'on y retrouve aussi de plus en plus de femmes salariées, notamment mais pas exclusivement celles qui ont un projet de création d'activités.

De ce travail, il ressort que les femmes participent à ces réseaux dans l'optique avant tout de réaliser un partage d'expériences (75%), de réaliser des contacts professionnels (68%) et personnels (66%). L'échange d'informations est aussi recherché (65%). Pour plusieurs d'entre elles (31%) c'est aussi une opportunité de faire connaître son activité et son entreprise et de trouver un soutien moral (22%).

Une majorité d'entre elles constate de fait qu'elles ont élargi leurs connaissances en participant à ce réseau et surtout que cela leur a permis d'augmenter la confiance en soi (51%).

Parmi les activités proposées, on voit un intérêt certain pour des rencontres régulières (mensuelles) qui permettent de nouer des contacts, pour des conférences ciblées sur des sujets qui répondent à leurs priorités mais aussi pour des formations et des ateliers, pour autant que ceux-ci correspondent à leurs préoccupations.

L'intérêt du réseau féminin est de se retrouver avec d'autres femmes qui vivent des réalités similaires, de se rendre compte qu'on n'est pas seule à rencontrer des difficultés, qu'il existe des ressources pour aider à surmonter les obstacles.

7. DISCUSSIONS ET COMPARAISON AVEC L'ENQUETE REALISEE EN LORRAINE

Il nous a semblé intéressant de comparer nos résultats avec ceux de l'étude réalisée par Mme Bonnetier (2005) pour l'association Cybernautes, association installée en Lorraine (Fr), active dans le domaine de l'insertion professionnelle, partenaire du projet Interreg « Mise en réseau d'expériences au niveau des trois régions pour promouvoir l'implication de la femme dans la sphère socioprofessionnelle, et plus particulièrement l'entrepreneuriat ». L'objectif de cette étude était d'identifier les freins et moteurs de la création d'entreprise au féminin, à partir notamment du public en contact avec cette association.

7.1 Objectifs de l'entrepreneuriat féminin

Nous avons dit que les femmes interrogées sont avant tout intéressées par une recherche d'autonomie et de liberté. Le rapport français explique ces objectifs comme suit :

- objectif d'autonomie : Le but est de se dégager des contraintes du salariat (horaires fixes, soumission à l'autorité, discriminations qu'il engendre) ;
- objectif de liberté : Le but est de se réapproprier la valeur « travail » en s'engageant dans une activité professionnelle souhaitée et non plus subie. C'est donc la « volonté d'envisager le travail autrement », de laisser libre cours à sa créativité, d' « adopter une démarche active et non plus passive ». Les femmes de Cybernautes comme celles de notre échantillon insistent sur le goût de ce qu'elles font et non sur l'attrait pour le statut de chef d'entreprise. Cela peut d'ailleurs expliquer la faible taille de leurs entreprises et le peu de délégation de leur activité de base.
- la liberté sous-entend également la possibilité d'adapter son temps de travail avec les impératifs familiaux que nous avons déjà développé.

L'étude pointe également deux autres motivations importantes : d'une part, elles créent pour trouver du travail et quitter le chômage, ce qui constitue en soi une motivation importante d'un point de vue sociétal et économique et, d'autre part, elles créent en espérant léguer quelque chose à leurs enfants, assurer leur avenir ou susciter leur fierté. Ce dernier aspect est très important, car il peut être utilisé comme levier à l'entrepreneuriat féminin.

Comme le souligne l'étude de Cybernautes, la recherche d'une meilleure qualité de vie semble transversal à la création d'activités par les femmes.

7.2 Facteurs de distinction

Nous avons insisté, tout au long de la présente étude, sur la multiplicité des situations des femmes entrepreneures. Nous avons particulièrement illustré les différences liées à la situation familiale et à l'âge. En ce qui concerne la situation familiale, nous avons également relevé que le rôle du conjoint peut s'avérer significatif. Cybernautes confirme cet aspect en soulignant qu'il joue un rôle décisif de passerelle à l'emploi. Nous pressentions des différences de

comportement et d'attentes des femmes également selon leur niveau de formation. Cybernautes confirme ce point. Les plus diplômées se focalisent sur l'intérêt du travail alors que les moins diplômées cherchent avant tout une reconnaissance de leurs efforts. Par contre, quelque soit le niveau de diplôme, la recherche d'autonomie est importante.

De même, notre enquête montre que les femmes ressentent des différences entre leurs attentes et leurs ambitions et celles de leurs homologues masculins. L'étude de Cybernautes confirme également ce point. Si femmes et hommes s'accordent dans leur volonté d'autonomie et d'indépendance, la priorité pour les femmes est de faire un métier qu'elles aiment et de travailler avec des gens de qualité, alors qu'elles perçoivent les hommes comme plus motivés par les résultats financiers et les perspectives de croissance.

7.3 Secteur d'activité

L'enquête de Cybernautes montre que les femmes sont surtout actives dans les activités relevant des services aux particuliers, c'est-à-dire des tâches qui leur sont à la fois dévolues sur le marché de l'emploi salarié mais qui, surtout, correspondent à la face professionnalisée des tâches ménagères ou des activités traditionnellement réalisées par des femmes.

Il est intéressant de noter que c'est dans le secteur du commerce et de l'artisanat que les femmes présentent le moins d'expérience professionnelle antérieure, contrairement aux services aux entreprises où elles se prévalent d'une expérience professionnelle les légitimant à cette fonction.

De manière similaire à ce qui semblait émerger de notre enquête, Cybernautes note que des femmes, surtout seules avec enfants, optent pour une activité en tant qu'indépendante à titre complémentaire de manière à cumuler ce statut avec une activité de salariée, pour préserver un minimum de sécurité de revenus. Ce constat peut également être rapproché du faible niveau de risque financier que les femmes acceptent de prendre lors du lancement de leur activité.

7.4 Obstacles à la création d'entreprise

7.4.1. Obstacles liés à la préparation

Les femmes semblent, selon cette étude, moins formées que les hommes pour lancer leur activité. En outre, comme nous l'avons également relevé, Cybernautes souligne que les femmes ont peu tendance à réaliser des études financières ou des études de marché. Or, cette démarche semble cruciale pour la pérennisation de l'activité. Il ressort très clairement de notre enquête, que c'est sur ces aspects qu'une aide et un coaching, non seulement avant mais également après la création de l'entreprise, tel que le propose Challenge, est particulièrement important et apprécié.

7.4.2. Besoins financiers

L'étude lorraine pointe le financement comme un facteur discriminant pour les femmes, car leurs projets véhiculent des stéréotypes qui affectent la confiance des banquiers. Dans notre enquête, peu de femmes ont souligné ces problèmes. Plusieurs études ont montré que les difficultés pour trouver du financement semblent bien plus liées aux secteurs d'activité choisis qu'au fait d'être une femme. Toutefois, nos interviews montrent que l'aspect novateur des projets semble, également, un handicap vis-à-vis des banques qui préfèrent financer des activités dans des domaines qu'elles maîtrisent.

Le faible niveau d'investissement financier consenti par les femmes interrogées pour lancer leur activité est frappant. Elles le justifient par le peu de besoins requis par leur activité. On ne peut s'empêcher de se poser les deux questions suivantes :

- les besoins réels sont-ils aussi faibles que déclarés par les femmes ou bien minimisent-elles leurs besoins de sorte à ne pas avoir recours à des financements plus lourds ?
- le faible investissement est-il dû aux caractéristiques des entreprises lancées par les femmes, notamment le secteur et la taille (cf. ci-dessus), ou les femmes choisissent-elles des secteurs où un premier investissement n'est guère nécessaire et évitent une trop forte croissance de leur activité pour éviter d'y investir de trop gros montants ?

Quoi qu'il en soit, ces réflexions nous amènent aux mêmes conclusions que le rapport lorrain : la mise en place de mesures de discrimination positive en faveur des créatrices et futures créatrices d'entreprise a toute sa raison d'être. On pense notamment à certains projets qui se mettent en place autour du micro-crédit comme le projet Femmes d'Affaires, Affaires de femmes, financé par le CREDAL.

On ne peut s'empêcher de lier ces conclusions sur les aspects de la gestion financière au constat de Cybernautes sur la faible envergure des entreprises gérées par des femmes. Celles-ci seraient, en effet, de plus petite taille que les entreprises dirigées par des hommes, surtout en terme d'emploi alors que la volonté des femmes interrogées d'avoir du personnel est bien réelle. Mais divers obstacles freinent les femmes dans le développement de leur activité : les coûts liés à l'engagement d'un employé, l'insuffisance des bénéfices dégagés et l'incertitude quant à la pérennité de l'entreprise.

7.4.3. Pérennisation de l'entreprise

Ce dernier aspect, la pérennisation de l'entreprise, est également important à analyser. En effet, Cybernautes notent des freins à plusieurs niveaux : les craintes relatives à l'augmentation de la charge salariale, comme on vient de le souligner, mais aussi des freins liés à l'amélioration de l'implantation géographique de l'entreprise qui se trouve souvent en conflit avec des considérations pratiques par rapport à la famille et des freins liés au développement des marchés. On en revient pour ce dernier point à ce que nous avons déjà souligné : les difficultés que rencontrent les femmes à rechercher leur clientèle et à se faire connaître, mais aussi au manque de trésorerie lié vraisemblablement au sous-financement initial des activités, des problèmes de gestion des ressources humaines et des difficultés liées au manque de connaissances dans certains domaines comme la gestion et la comptabilité.

7.4.4. Charges administratives

Le surplus de travail lié aux charges administratives est également présenté comme un obstacle par les femmes de l'enquête lorraine. Il semblerait particulièrement mal vécu parce que non comptabilisé dans le temps de travail en tant que tel et donc empiétant sur le temps privé ou familial.

7.4.5. Manque de connaissances spécifiques

Les femmes qui lancent leur propre activité, celles qui reprennent une activité familiale, les conjointes aidantes ou encore celles qui exercent une profession libérale reconnaissent leurs difficultés en matière de gestion (comptabilité, gestion des stocks, gestion du personnel). Elles sous-estiment, par contre souvent, à notre avis, l'importance de la gestion commerciale qui leur semble être une activité secondaire. Elles lui accorde dès lors trop peu d'importance stratégique et la gère davantage comme une tâche administrative (envoyer un communiqué pour le journal local, sans avoir réfléchi si c'était la bonne formulation, au bon moment dans le bon canal, le seul endroit à viser, etc.). Notre enquête a montré qu'elles ne sont guère demandeuses de formations dans ce domaine, car perçues comme trop consommatrices de temps comparé à l'importance qu'elles accordent à ce domaine. Il faudrait donc pouvoir leur offrir des services individualisés ou les motiver à investir du temps, pour éviter de perdre l'un des attraits des formations : les échanges avec d'autres entrepreneurs et la création d'un réseau.

Les structures d'aide savent qu'il est important de « désenclaver » les femmes qui en sont demandeuses d'un point de vue conceptuel mais pas d'un point de vue pratique. C'est encore davantage le cas des conjointes aidantes, « à la merci » des choix professionnels de leur mari et mises à l'écart des contacts extérieurs précisément assurés par le mari.

7.4.6. Manque de liens sociaux

Notre enquête a souligné l'importance que revêtaient les liens sociaux développés par les femmes qui lancent une activité en tant qu'indépendantes. Ces liens sociaux qui peuvent leur permettre de bénéficier de conseils individualisés, d'informations indispensables au lancement et à la gestion de leur activité, et d'un soutien pratique et moral dans le processus de création et de pérennisation de leur entreprise. Ces liens sociaux peuvent notamment être favorisés par une participation accrue à des réseaux d'affaires, qui restent encore très masculins. Notre enquête a permis d'identifier deux freins principaux à cette participation : d'une part, le manque de temps des femmes entrepreneures et d'autre part, le manque d'adaptation des structures existantes aux réalités de ces femmes (horaires, modalités, prix, etc.)

7.4.7. Peur du risque

La peur du risque est présente de manière différenciée selon la situation familiale : les femmes seules avec enfants à charge la ressentent très fort : elles ont la responsabilité de leurs enfants et elle mesurent le risque qu'elles prennent. Mais également les femmes seules plus âgées qui doivent subvenir à leurs propres besoins et qui savent que le marché de l'emploi salarié leur est quasi fermé.

7.5 Pourquoi les femmes abandonnent-elles une activité entrepreneuriale ?

De manière très intéressante, l'enquête Cybernautes a permis d'étudier les facteurs qui expliquent pourquoi, dans certains cas, les femmes abandonnent leur projet de création d'activité. Deux raisons ressortent de cette analyse : le manque d'argent et les impératifs familiaux. Comme le note Cybernautes, la création d'entreprise « s'inscrit dans un projet de vie, et de ce fait, n'opère pas de rupture franche entre vie personnelle et vie professionnelle, elle peut tout aussi bien être vécue comme un outil de liberté et de réalisation (...) que comme un investissement de soi trop important, pesant, contraignant (notamment lorsqu'on ne parvient plus à identifier clairement le temps libéré du travail professionnel). »

8. CONCLUSION : LA QUESTION DU TEMPS OMNIPRESENTE

Les femmes sont bel et bien présentes comme créatrices d'activités. Cette approche du marché de l'emploi leur confère souvent de nombreux avantages qui se traduisent par une meilleure qualité de vie malgré les investissements en temps et en énergies très importants.

Certains obstacles liés aux stéréotypes véhiculés dans la société existent bel et bien, notamment au niveau des financeurs. Des structures adaptées aux femmes acceptant l'innovation et la créativité de « type féminin » pourraient largement aider les femmes à se lancer dans une activité et à s'y lancer avec un financement suffisant pour assurer les développements nécessaires à leur entreprise. Mais le plus grand obstacle réside dans la question du temps qu'une femme peut consacrer à son activité professionnelle. C'est un facteur important d'explication de leur frilosité pour les programmes traditionnels de formation pour entrepreneurs, de leur faible présence dans les réseaux, de leur réticence à engager du personnel ou à choisir une implantation en fonction des contraintes commerciales. La mise en place de structures d'aides et d'accompagnement spécialisées a donc bel et bien tout son sens. D'autant plus qu'un autre facteur sous-jacent aux enquêtes est le manque de confiance en soi des femmes pour la réalisation de certaines démarches (notamment commerciales et de gestion du personnel). A nouveau, une structure d'aide adaptée peut jouer le rôle de coach sur ces points délicats pour beaucoup de femmes, mais essentiels pour l'activité et sa pérennité. Il va sans dire que le développement des structures de garde d'enfants appropriées aux horaires professionnels est un pré requis indispensable pour réduire la pression sur la gestion du temps des femmes entrepreneures.

9. BIBLIOGRAPHIE

BONNETIER, C. (octobre 2005), "Les freins et moteurs de l'entrepreneuriat féminin. Mise en réseau d'expériences au niveau des trois régions, lorraine, wallonne, luxembourgeoise, pour promouvoir l'implication de la femme dans la sphère socioprofessionnelle, et plus particulièrement l'entrepreneuriat.", Enquête Cybernautes réalisée dans le cadre d'un projet interrégional III-A associant la Wallonie, la Lorraine et le Luxembourg.

BETHOUX, R. (2006), *L'observatoire fiduciaire de l'entrepreneuriat féminin*, Fiducial Editions, Paris. Source : <http://www.fiducial.fr/KERNEL/sitePDF/observatoire2006.pdf>.

CORNET, A., CONSTANTINIDIS, C. (2004), « Entreprendre au féminin. Une réalité multiple et des attentes différenciées », *Revue française de gestion*, vol.30, n°151, pp.191-204.

CONSTANTINIDIS, C. (2006), Les femmes entrepreneurs et la transmission d'entreprise, Les premières journées Georges Doriot, Dauville, mai 2006.

CORNET, A., CONSTANTINIDIS, C., ASANDEI, S. (2003), « Les femmes entrepreneures face à la formation, au financement et aux réseaux » (résultats d'une recherche quantitative et qualitative Belgique francophone et germanophone), Projet Diane financé par le Fonds Social Européen, EGID, Université de Liège, décembre 2003, p.67.

Enquête sur l'état de la féminisation des professions libérales, 2001

GEM (Global Entrepreneurship Monitor) - www.gemconsortium.org

LAMBRECHT J., PIRNAY (coord.) F., AMEDODJI P. et AOUNI Z., (2003), *Entrepreneuriat féminin en Wallonie*, Centre de Recherche PME et d'Entrepreneuriat- Université de Liège, EHSAL - K.U. Brussel, 2003, <http://www.ulg.ac.be/crdocpme>.

LAPEYRE, N. (2003), *La féminisation des professions libérales : analyse sociologique d'un processus. Le cas des femmes médecins, avocates et architectes*, thèse de doctorat de sociologie, Département de Sociologie, Université Toulouse Le Mirail, décembre 2003, 421 p., 2 tomes.

LAPEYRE, N. (2004), « Les femmes dans les « professions libérales » : mode d'engagement au travail et stratégie de gestion des temporalités sociales. Une analyse en termes de « configurations de genre » dans BOUTILLIER, S., LESTRADE, B. (2004), *Le travail des femmes axes d'émancipation*, L'Harmattan, Paris, pp. 203-217.

LEGARE, M-H., et ST-CYR, L. (2000). *Portrait statistique des femmes entrepreneures. Les indicateurs de l'entrepreneuriat féminin et la disponibilité des données sur les femmes et leurs entreprises*, Québec : Ministère de l'Industrie et du Commerce.

Source : http://www.mdeie.gouv.qc.ca/mdercontent/000021780000/upload/publications/pdf/Entrprises/entrepreneuriat_feminin/Portrait_statistique.pdf.

ST-CYR, L. (2002), « L'entrepreneuriat féminin au Québec - une force économique : caractéristiques, styles de gestion et enjeu », communication de Louise St-Cyr, *Petits Déjeuners Innovation Bell Canada et Laboratoires universitaires Bell*, Production d'un document à l'appui de la présentation, Montréal (Québec), mars, 30 p.

Source : http://www.bce.ca/data/documents/Louise_St_Cyr.pdf.

ST-CYR, L., HOUNTONDI, S., BEAUDOIN, N. (2003), Mémoire présenté au Groupe de travail du Premier ministre sur les femmes entrepreneures, Chaire de « développement de relève de la PME », HEC Montréal et Réseau des femmes d'affaire du Québec.

Source : http://www.liberal.parl.gc.ca/entrepreneur/documents/030623_feedback_103.doc.

Avec le soutien de

