

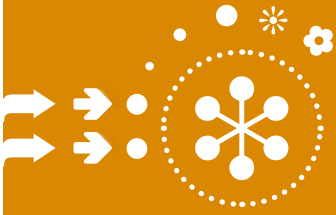


CREATION D'ENTREPRISES

EGALITE  
HOMMES ET FEMMES

ACCOMPAGNER AUTREMENT





*Cette publication a pour objectifs de faire connaître l'approche intégrée de l'égalité, de poser les bases d'une culture partagée en matière d'égalité Femmes/Hommes et de création d'entreprises, de proposer des pistes d'actions concrètes et enfin de faire évoluer les pratiques professionnelles d'accompagnement, et pourquoi pas les mentalités et la culture entrepreneuriale.*

*Cette publication, à l'initiative de la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, est réalisée par ELIXIR. Elle s'appuie sur les résultats croisés de deux études<sup>1</sup> : une Synthèse bibliographique et une Analyse des pratiques professionnelles d'organismes d'accompagnement à la création d'entreprises situés à Marseille, produites dans le cadre du CONTRAT DE VILLE, avec la mission Emploi Développement Economique -EDE. La DRDFE-PACA a copiloté, avec le CONTRAT DE VILLE DE MARSEILLE, un groupe de travail sur l'égalité Hommes/Femmes dans la création d'entreprises entre 2003 et 2005. Cette collaboration, à laquelle se sont associés d'autres partenaires<sup>2</sup>, est née d'un triple questionnement : pourquoi l'entrepreneuriat féminin ne représente-t-il que 29% de la création d'entreprises ? Pourquoi est-ce encore plus difficile pour les habitant-e-s des quartiers « Politique de la ville » ? Que peut-on faire ?*

*Elle s'inscrit dans un processus global articulé en trois temps, répondant à 3 types d'exigences :*

- ▶ *connaître, comprendre et capitaliser les données relatives à la création d'entreprises des hommes et des femmes*
- ▶ *diffuser, valoriser et transmettre plus largement les acquis de cette démarche cumulative.*
- ▶ *poursuivre, par une formation à l'approche intégrée de l'égalité Hommes/Femmes, proposée aux acteurs de l'accompagnement à la création d'entreprises (réalisée à Marseille entre Mai et Octobre 2006<sup>3</sup>)*

*Les deux études antérieures qui font l'objet de cette publication trouvent leur ancrage sur les territoires couverts par la Politique de Ville à Marseille ; ils incluent un éclairage sur la situation des hommes et des femmes issus de l'immigration. L'actualisation des données statistiques et qualitatives est datée de 2003. Les références sont mentionnées en Annexes / §Bibliographie, page 28. L'essentiel des chiffres relatifs à la création d'entreprises renvoie à l'enquête SINE 2002, INSEE – aucune autre étude nationale n'a été réalisée depuis. Toutefois, les tendances observées et les réflexions proposées sont toujours d'actualité.*



CREATION D'ENTREPRISES

EGALITE

HOMMES ET FEMMES

ACCOMPAGNER AUTREMENT



# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b>	<b>Regarder et comprendre autrement la création d'entreprises avec une approche de genre</b>	<b>p.04</b>
<b>I. ETAT DES LIEUX</b>	<b>Connaissez-vous la situation des femmes dans l'emploi ?</b>	<b>p.06</b>
	<b>Qui sont les créatrices ? Connaissez-vous leurs entreprises ?</b>	<b>p.09</b>
	<b>Et les femmes issues de l'immigration ?</b>	<b>p.11</b>
<b>II. ENJEUX ET APPORTS</b>		<b>p.13</b>
<b>III. PRATIQUES ACTUELLES DE L'ACCOMPAGNEMENT ET APPROCHE DE GENRE</b>		<b>p.16</b>
<b>IV. PISTES D' ACTIONS</b>	<b>1. Intra-organisme</b>	<b>p.18</b>
	<b>2. Inter-organismes</b>	<b>p.20</b>
	<b>3. Les points clé de l'accompagnement</b>	<b>p.21</b>
	<b>4. L'environnement - les territoires économiques</b>	<b>p.23</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>Pour aller plus loin</b>	<b>p.26</b>
	<b>Bibliographie</b>	<b>p.28</b>

# INTRODUCTION

## REGARDER ET COMPRENDRE AUTREMENT LA CREATION D'ENTREPRISES AVEC UNE APPROCHE DE GENRE

### Des questions

Aujourd'hui, 29% des entreprises créées le sont par des femmes...

Doit-on, ou plutôt peut-on se satisfaire d'un tel chiffre ? Cet écart n'est-il pas préjudiciable au développement et à la vitalité de l'économie en général ? Les femmes auraient-elles un « problème » ? Peut-on croire à une évolution naturelle qui, le temps faisant son œuvre, comblerait cet écart ? Pourquoi le taux d'activité entrepreneuriale féminin en France est-il en dessous de la moyenne européenne ? Enfin, n'est-il pas possible d'agir et de revoir les méthodes de travail quand autant les pays anglo-saxons que les pays du Sud adoptent des approches différenciées (approche de genre) qui ont fait leur preuve ?

### Autrement ? C'est-à-dire...

Analyser, considérer et accompagner de façon différenciée (approche de genre) les porteurs de projets, hommes et femmes, permet de voir des réalités cachées par les analyses qualitativement et quantitativement neutres (absence de données sexuées). Le positionnement est simple : **connaître** la situation des hommes et des femmes dans la création d'entreprises, **identifier** et **situer** les déséquilibres entre les hommes et les femmes, en **comprendre** les ressorts, **valoriser** les savoir-faire et les connaissances des femmes, **reconnaître** leur place sociale et économique POUR **inciter** les femmes autant que les hommes à créer une entreprise et **agir** concrètement en faveur de l'égalité.

### L'approche de genre, pourquoi ?

Parce que c'est :

1. un **moyen** au service de l'égalité hommes/femmes,
2. un **outil** qui enrichit les pratiques habituelles et participe d'une amélioration générale,
3. un **cadre d'analyse** qui interroge les valeurs et replace l'humain, dans sa diversité, au centre des projets comme des pratiques professionnelles.

En d'autres termes, l'approche de genre n'est pas seulement une méthode POUR les femmes... C'est une démarche qui interroge les processus, les systèmes, les modes d'organisation, les habitudes, les pratiques professionnelles quels qu'ils soient et qui participe d'une amélioration pour l'ensemble des bénéficiaires.

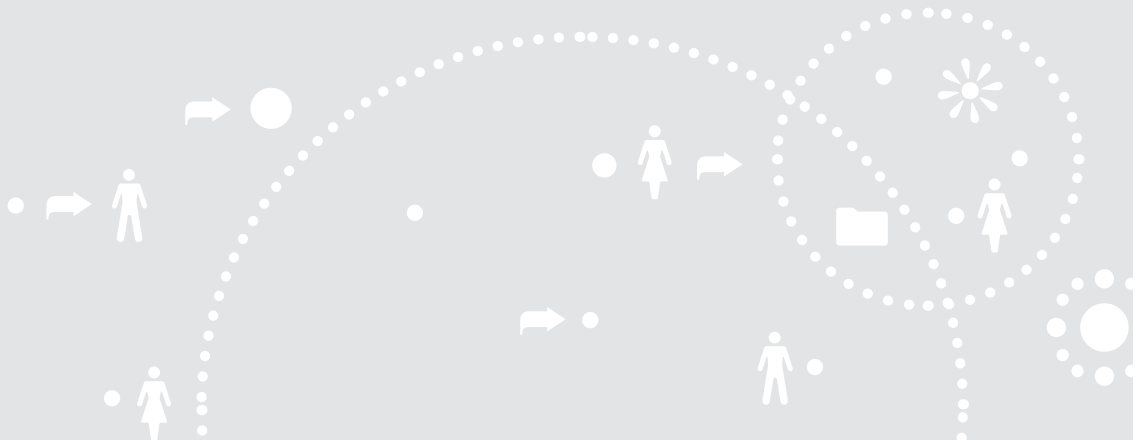
## Comment ?

La **démarche générale** est conçue comme un accompagnement à l'intégration de cette approche dans la création d'entreprises. Elle peut être abordée à deux niveaux :

→ Dans un organisme ou dans un projet. Elle s'organise en **5 étapes** :

1. réaliser un **diagnostic** = avoir des données sexuées et préciser le niveau d'(in)égalité dans votre champ d'action (*état actuel*)
2. fixer des **objectifs** *d'égalité H/F (état souhaité)*
3. développer une **stratégie** pour passer de l'état actuel à l'état souhaité → définir des actions prenant en compte les situations différenciées des hommes et des femmes, à chaque phase du parcours de création
4. définir des **indicateurs** sexués (qualitatifs et quantitatifs) pour vérifier la réalisation des objectifs et mesurer les progrès
5. procéder à une **évaluation** continue de l'intégration de l'approche de genre et à une évaluation finale des effets du projet pour les hommes et pour les femmes (impacts de genre)

→ Dans les **situations directes d'accompagnement**, à savoir toutes situations de face à face, d'entretiens individuels, d'animation de réunions d'information collective, d'analyse des motivations des publics, de suivi, etc., elle est partie prenante d'une **évolution des pratiques professionnelles**. Cf. chapitre IV *Pistes d'actions 3 / § « professionnalisation des acteurs »*, page 21.

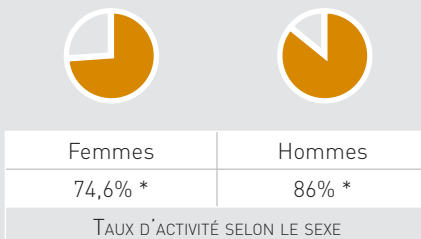


# I. ETAT DES LIEUX

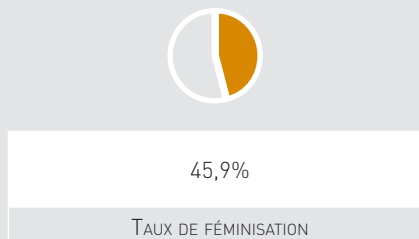
## CONNAITRE LA SITUATION DES FEMMES DANS L'EMPLOI ET LA CREATION D'ENTREPRISES

### 1. CONNAISSEZ-VOUS LA SITUATION DES FEMMES DANS L'EMPLOI ?

Aujourd'hui  
les femmes  
travaillent :



\* Rapport entre la population active et la population féminine / masculine correspondante



La féminisation de la population active est incontestable. Aujourd'hui les femmes sont majoritairement autonomes économiquement car elles disposent de leurs revenus du travail.

et pourtant...

#### Le saviez-vous ?

60% des femmes sont concentrées dans **6** professions : éducation, professions intermédiaires de la santé et du travail social, employés administratifs d'entreprise, employés de commerce et personnel de service direct aux collectivités.

L'emploi des hommes est majoritairement réparti sur un ensemble de **35** groupes de métiers. Cette disparité éclaire les manques d'opportunité en termes de secteurs d'activité. Ils sont restreints, essentiellement concentrés dans le tertiaire et ce quel que soit le niveau de diplôme.





## Connaissez-vous les situations de rémunération des femmes ?

### De leurs possibilités de carrières ?



ÉCARTS DE SALAIRES ENTRE LES FEMMES  
ET LES HOMMES / CATÉGORIE:

Chefs d'entreprise	27%
Cadres	24%
Professions intermédiaires	11%
Employées	11%
Ouvrières	18%

Les femmes sont presque deux fois moins représentées que les hommes parmi les cadres dans tous les secteurs d'activité : **16% HOMMES / 9% FEMMES**

Alors que l'égalité professionnelle est inscrite dans la loi, les écarts persistent.

Ces écarts sont également renforcés par un effet de « plafond de verre », c'est à dire par une sous représentation des femmes dans les postes à responsabilité.

L'évolution de l'emploi féminin est donc paradoxale : tandis que les femmes travaillent de plus en plus, le sous-emploi féminin s'accroît.

### Le saviez-vous ?

**82% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes, alors que plus de 50% d'entre elles souhaitent travailler à plein temps.**

**75% des bas salaires sont des emplois à temps partiel occupés par des femmes**

Le travail à temps partiel est la figure la plus visible du partage du travail en France depuis les années 80 et elle est presque exclusivement féminine.

## De la situation des femmes dans l'emploi à la création d'entreprises

### Les femmes créent ...

Dans ce contexte et depuis une vingtaine d'années, des associations ou des regroupements de femmes souvent interculturels, se créent notamment dans les zones urbaines sensibles. La valeur ajoutée en termes de développement local, de redistribution des flux monétaires, de création de lieux d'innovation sociale répondant à des besoins non couverts par les systèmes socioéconomiques classiques, d'implication et d'engagement des personnes sur leur territoire, est avérée. Ces démarches de création d'activités et d'entreprises répondent à l'évidence aussi aux difficultés de l'emploi féminin.

### Et pourtant...

cette valeur sociale, économique et entrepreneuriale souffre d'un manque de valorisation et de reconnaissance. A ce jour **29% des créateurs d'entreprises sont des femmes** et les **inégalités H/F** face à l'entrepreneuriat persistent.

En Région Paca comme ailleurs en France, la probabilité d'occuper un emploi précaire est plus élevée pour les femmes. La part de ces emplois augmente de plus de 6 points en 10 ans dans la région (légèrement > au niveau national). Les manques en termes de possibilité réelle de choisir une profession, d'évolution de carrière, de rémunération et de conditions de travail (temps partiel etc.) définissent les nouveaux enjeux de l'évolution du marché du travail pour les femmes. Le soutien à la création d'entreprises par des femmes vivant en zones urbaines sensibles est une piste d'action pleine et entière pour un développement économique qui profite également aux uns, aux unes et aux autres. Les enjeux économiques et la volonté d'égalité sont intimement liés. Ces questions concernent autant les pouvoirs publics que les acteurs de l'accompagnement à la création d'entreprises.



## 2. QUI SONT LES CRÉATRICES ? CONNAISSEZ-VOUS LEURS ENTREPRISES ?

### → **33% de créatrices en Région Provence-Alpes-Côte d'Azur (2002)**

Données Région Paca, APCE, DRDFE, APEAS, INSEE, ELIXIR ; cf. Annexes / §Bibliographie, page 28.

#### Les femmes sont plus fragilisées que les hommes avant la création :

27,7% des femmes sont inactives au moment de la création,

40,2% d'entre elles sont en activité,

32,1% sont au chômage préalablement à la création.

#### Elles sont moins expérimentées dans l'activité choisie que les hommes.

Pour 85% d'entre elles c'est leur première expérience de création / 75% hommes.

50% ont une expérience professionnelle dans la même activité / 59,5% hommes.

#### Elles sont plus diplômées que les hommes mais moins qualifiées (elles sont rarement ex-cadres ou chefs d'entreprise).

50,6% ont le Bac et + / 45,5% des hommes.

La majorité des femmes créatrices ont entre 30 et 50 ans : **37 ans en moyenne.**

Plus de la moitié vivent seules et un peu moins de 50% ont des enfants à charge.

Elles sont fortement représentées par des **femmes issues de l'immigration** en zones urbaines sensibles.

Elles sont plus présentes que les hommes dans **les dispositifs d'insertion.**

## → Quelles sont leurs entreprises ?

### Des TPE. Les femmes investissent moins, quel que soit le secteur d'activité

Les entreprises créées par des femmes sont plus petites : 85% ont moins de trois employés.

Leurs capitaux de départ sont plus faibles : 40% des entreprises démarrent avec moins de 3 800 € d'investissement et seules 10% d'entre elles investissent plus de 38 000 € (respectivement 28% et 20% des entreprises créées par des hommes).

### Des entreprises concentrées dans les activités du tertiaire

Commerce, services aux particuliers et de l'éducation, santé et action sociale pour 70% des créations (contre 49% d'entreprises créées par des hommes dans ce secteur).

Services aux personnes	70,3%
Santé / action sociale	60%
Commerce de détail	41,7%
Industrie de l'habillement	38,7%
Hôtels-restaurants	37,7%
Education	35,6%

### Des entreprises pérennes

Le taux de survie des entreprises créées par des femmes est légèrement supérieur à celui des hommes dans le courant de la première année mais l'écart se réduit au fil des années d'exercice.

	Femmes	Hommes
à 1 an	80%	76%
à 3 ans	52%	50%
à 5 ans	39%	39%

### La reprise d'entreprises

Elle est plus « féminine » : 27% des femmes chefs d'entreprises sont repreneuses ; 20% des hommes chefs d'entreprises sont repreneurs.

60 000 entreprises sont concernées par la reprise en 2005 en France...



### 3. ET LES FEMMES ISSUES DE L'IMMIGRATION ?

Les femmes issues de l'immigration travaillent de plus en plus mais la triple discrimination – celle d'être à la fois femme, en situation de précarité et vivant en quartier paupérisé, et d'être issues de l'immigration – à laquelle elles doivent faire face les conduit davantage vers l'entrepreneuriat. Les femmes vivant sur les territoires couverts par la Politique de la ville sont essentiellement issues de milieux défavorisés, avec des niveaux faibles d'études. Elles rencontrent des entraves dans leur parcours, outre celles inhérentes à tous les porteurs de projets, liées à leur contexte de vie, à l'environnement extérieur, voire avec elles-mêmes (freins subjectifs). De plus, elles souffrent d'une invisibilité, voire de disqualifications, et les richesses et qualités de leurs interventions sont difficilement reconnues.

La création est donc à la fois envisagée comme un moyen d'accéder au monde du travail, la possibilité d'être autonome économiquement mais aussi d'accéder à un statut social reconnu.

Il est difficile à ce jour de trouver des données quantitatives fiables sur l'activité des hommes et des femmes issus de l'immigration. Néanmoins, nous savons que la création d'entreprises par des personnes issues de l'immigration est en augmentation de 6% depuis les années 70 (chiffre APCE, 2003 – cf. Annexes / §Bibliographie, page 28). Par ailleurs, les femmes représentent 25% des artisans et commerçants étrangers en France (donnée IRFED, 2002 – cf. Annexes / §Bibliographie, page 28).

A titre indicatif, voici quelques données générales sur la situation des femmes issues de l'immigration dans l'emploi : cf. page suivante.

**TAUX DE FÉMINISATION DES ÉTRANGERS**

46%

**ÉVOLUTION COMPARÉE DU TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES ISSUES DE L'IMMIGRATION (ÂGÉES DE 15 À 65 ANS)**

	Femmes	Hommes
Femmes non issues de l'immigration	51,6%	12%
Femmes issues de l'immigration	15,7%	56%

**DISPARITÉS DU TAUX D'ACTIVITÉ SELON L'ORIGINE**

Les femmes nées dans un pays européen sont plus actives à tous les âges que celles originaires du Maghreb. Au sein des pays du Maghreb, les femmes originaires d'Algérie présentent un taux d'activité supérieur.

**RÉPARTITION SEXUÉE PAR CSP DES HOMMES ET DES FEMMES ISSUS DE L'IMMIGRATION**

	Femmes	Hommes
Employés	51,6%	12%
Ouvriers	15,7%	56%
Professions intermédiaires	12,8%	10,2%
Cadres	5,5%	8%

**TEMPS PARTIEL ET EMPLOIS PRÉCAIRES OCCUPÉS PAR LES FEMMES ISSUES DE L'IMMIGRATION**

24% d'entre elles occupent un emploi précaire. Le pays d'origine est un facteur déterminant puisque les immigrées nées au Maghreb rencontrent plus de difficultés par rapport à l'emploi.

41% d'entre elles travaillent à temps partiel, pour 34% des femmes non issues de l'immigration.

**TAUX DE CHÔMAGE DES FEMMES ISSUES DE L'IMMIGRATION**

34 % (contre 27% chez les hommes). Là aussi, le pays d'origine influe sur le taux de chômage.

## II. ENJEUX ET APPORTS



### Un positionnement

L'approche de genre dépasse le traitement d'une spécificité de l'« entrepreneuriat féminin ». Il est question ici de **différences** et de **disparités** qui, une fois identifiées, interrogent :

- le modèle « classique » de l'entrepreneuriat,
- les méthodes d'accompagnement.

Concrètement cela signifie que les approches transversales sont privilégiées au détriment d'une démarche de rattrapage centrée exclusivement sur les obstacles rencontrés par les femmes. Dit autrement, il s'agit de sortir de la représentation « femme = problème ». Soit, trois implications directes :

1. déplacer la question des résistances des femmes elles-mêmes aux résistances des acteurs à intégrer la dimension égalité H/F (cf. chapitre suivant « *Les pratiques actuelles de l'accompagnement et l'approche de genre* »)
2. explorer les savoir-faire des femmes pour les transférer sur le champ de la création d'entreprises
3. interpeller et mobiliser chacun des partenaires concernés (approche transversale).

C'est en cela qu'elle n'est pas une démarche pour les femmes, mais une opportunité d'amélioration des situations de travail et des pratiques professionnelles qui profite à tous et à toutes.

### 5 enjeux majeurs

**Changer** : l'approche de genre est un moyen, parmi d'autres, de faire évoluer les pratiques professionnelles pour ouvrir et enrichir les méthodes d'accompagnement.

**Ouvrir** l'accès de publics en marge des modèles dominants à l'entrepreneuriat ; publics perçus comme atypiques qui n'entrent pas habituellement dans les dispositifs d'accompagnement.

**Elargir** les cadres normatifs de l'entreprise en permettant à d'autres publics de créer à partir de *ce qu'ils sont* et de leur *savoir-faire*.

**Accroître** la dynamique économique des territoires.

**Augmenter** le nombre de création d'entreprises par des femmes issues de l'immigration.

## Des apports

### Une visibilité et une reconnaissance de la valeur des entreprises créées.

Les projets portés par les femmes issues de l'immigration montrent le plus souvent un autre visage de l'entrepreneuriat. Marqués par une démarche de proximité, à caractère interculturel voire intergénérationnel, développant des modes de management axés sur la polyvalence, un partage des responsabilités, un autre rapport au pouvoir etc., ces projets ont indirectement des effets de lien et de cohésion sociale. Pourtant peu valorisés, ils interpellent au niveau des valeurs du développement d'un territoire (pour qui ? avec qui ?) et bousculent par leur existence même les modèles en vigueur.

### Une ouverture du profil de « l'entrepreneur » :

Les qualités ici relevées sont en marge du profil "classique" de l'entrepreneur. Toutes les femmes ne s'inscrivent ni ne se reconnaissent dans ce type d'entrepreneuriat, et certaines font le choix d'une conformité au modèle dominant. Toutefois, ces traits présentés comme "atypiques" nous intéressent en ce qu'ils interrogent, par leur ouverture et leur inventivité, les habitudes. Ainsi mis en perspective, l'entrepreneuriat est enrichi non pas d'éléments spécifiquement féminins mais d'apports issus de personnes traditionnellement éloignées de cette activité.

Nous rappellerons par ailleurs que tous les hommes ne se reconnaissent pas non plus dans le modèle dominant. C'est pourquoi la prise en compte de la participation des femmes ouvre des possibilités à tous les créateurs potentiels, hommes et femmes. L'approche de genre ne se limite donc pas à la seule affirmation de l'égalité mais pointe les éléments d'un système qui discrimine ceux et celles qui ne répondent pas strictement à un ensemble de normes figées.





**Des réponses en termes d'accompagnement** plus ajustées et adéquates à la diversité des réalités de terrain.

De nombreux facteurs concourent à la réussite d'un projet de création. Souvent communs à tous, ils se déclinent différemment selon que l'on est homme ou femme : les motivations, l'environnement, le suivi, l'intégration à des réseaux, les représentations, etc. Ils renvoient directement au travail de l'accompagnement.

L'approche de genre, parce qu'elle invite à prendre en compte tous les éléments qui concernent la personne et son contexte, permet de mieux comprendre les situations réelles de travail des accompagnateurs. Elle apporte des éléments concrets aux deux points clés de l'accompagnement : la posture de l'accompagnateur et le projet. Cf. chapitre IV *Pistes d'actions*.

*Précisons ici que l'intégration d'une approche de genre dans l'accompagnement à la création d'entreprises est une démarche entièrement novatrice. Seules des actions de discrimination positive « femmes » ont été menées à ce jour. C'est pourquoi il n'y a pas de recette toute faite... mais des méthodes, des outils et des indicateurs simples à utiliser. Cette publication se présente comme une boîte à outils proposant des éléments d'analyse et des pistes d'actions. A chacun et chacune de s'en emparer, de les interroger et de s'interroger pour les appliquer et faire évoluer une situation jugée insatisfaisante au regard de l'égalité H/F.*



## III. PRATIQUES ACTUELLES DE L'ACCOMPAGNEMENT ET APPROCHE DE GENRE

Résultats d'une enquête de terrain réalisée à Marseille auprès d'une dizaine d'organismes d'accompagnement à la création d'entreprises

### 8 PISTES DE RÉFLEXION

POUR DÉPASSER LES RÉSISTANCES À L'INTÉGRATION DE CETTE APPROCHE NOVATRICE

- 1.** Une incompréhension du sujet : une vague connaissance de l'approche de genre et des confusions de plusieurs ordres :

  - entre action positive et approche intégrée
  - entre égalité et parité
  - entre égalité et uniformité
  - entre modèle féminin ou masculin et modèle "neutre" ou "universel"
  - entre le droit commun et les actions spécifiques.
- 2.** Une certaine **méfiance** et des **résistances** certaines quand à une approche qui serait trop "volontariste".
- 3.** Une **absence d'objectif d'égalité Hommes-Femmes** au sein des organismes.  
 Une relative prise de conscience des inégalités existe sans pour autant qu'elle se traduise par des objectifs explicites. Cela a pour effet de limiter les actions en faveur de l'égalité à des mesures de rattrapage (actions positives dites "femmes") qui, bien que réduisant certains déséquilibres, reproduisent *in fine* un système porteur de discriminations.
- 4.** Une **contradiction** inhérente à la volonté de « traitement identique que l'on soit un homme ou une femme ».  
 Cette volonté est sans cesse contrariée par la réalité qui conduit les accompagnateurs, intuitivement et/ou par obligation à adapter leurs méthodes et leurs questionnements selon qu'ils s'adressent à un homme ou à une femme. L'approche de genre met là à jour un hiatus : ils ne font ni ce qu'ils disent, ni ce qu'ils veulent.
- 5.** Un **amalgame** entre les personnes et leur situation qui crée la confusion entre une approche neutre et un traitement identique.



**6.** Des éléments informels, disparates et non organisés qui relèvent d'une approche différenciée Hommes-Femmes mais qui révèlent **une absence de stratégie en termes d'égalité** au sein des organismes, et par ailleurs **peu d'actions coordonnées entre organismes** en la matière (voire une certaine « rivalité »).

**7.** Une **discrimination en cascade**

De façon générale, tous organismes confondus, les effectifs des candidats à la création sont paritaires : 50% d'hommes et 50% de femmes participent aux premières réunions d'information collective.

A l'issue du parcours, 29% des créateurs sont des créatrices.

Que s'est-il passé lors du parcours ?

Quelles sont les étapes et les méthodes à l'origine de cet écart ?

Les organismes ne disposant pas, ou peu, de **données sexuées** à chaque étape de l'accompagnement, il est difficile d'identifier les causes de « déperdition » des porteuses de projet dans le processus de création et donc impossible d'y remédier précisément.

**8.** Plus on est en amont du parcours de création, plus les actions contre les discriminations sont efficaces. Cela marque :

- d'une part l'importance des **phases d'émergence**, de première information, d'analyse des motivations et de bilan personnel/professionnel,

- d'autre part la **faiblesse des dispositifs d'accompagnement à cette phase**

- et enfin les **actions et les temps à développer** avec une approche de genre.

Pour les organismes positionnés plus en aval du processus de création d'entreprises, le rapport des candidats/candidates à la création est modifié : 70% hommes / 30% femmes.

On constate par la suite peu de déperdition au niveau de la création effective, c'est-à-dire peu d'écart en valeur absolue.

## IV. PISTES D' ACTIONS

### 1. INTRA ORGANISME

*Propositions issues d'un travail de co-construction avec des organismes d'accompagnement de Marseille*

Agir au sein d'un organisme d'accompagnement est le premier niveau d'intégration d'une démarche d'égalité Hommes/Femmes. Les actions proposées ont déjà fait leur preuve dans plusieurs structures pionnières.

## 7 PROPOSITIONS

### 1. Le cadre réglementaire

Inscrire la prise en compte de l'égalité H/F dans les chartes, les contrats d'objectifs, les plans d'évaluation et l'ensemble des textes de référence de l'organisme.

La définition d'un cadre explicite ouvre la voie à un traitement transversal et systématique opérant de réels changements de pratiques professionnelles, et donc des résultats.

### 2. L'ancrage territorial

Appuyer la légitimité des interventions ou des projets de l'organisme sur des données territorialisées sexuées (cf. §4. « L'environnement : territoires économiques », page 24).

→ Que veut-on faire évoluer ? Pour qui, pour les hommes et pour les femmes ?

### 3. L'équipe

Développer une sensibilisation à l'égalité H/F par des plans de professionnalisation et des formations à l'approche de genre. La DRDFE-PACA peut orienter vers des organismes en capacité de dispenser ces formations ou plans de professionnalisation. Il existe également des réseaux rassemblant des structures spécialisées dans l'approche de genre (formation, conseil, recherche-action, études etc.).

### 4. Le recrutement

→ Faire évoluer les référentiels de compétences par une redéfinition des profils de postes au profit d'un recrutement de professionnels sensibilisés à l'approche de genre.

→ Appliquer une politique des ressources humaines qui intègre une approche égalité H/F en interne.



## 5. Les dispositifs d'accompagnement et les pratiques professionnelles

Renforcer la fonction laboratoire des outils d'accompagnement sensibilisés à la question de l'égalité H/F (exemple : pépinière d'entreprise ou couveuse) et envisager des changements de pratiques professionnelles en interne avec une approche de genre et évaluer les évolutions possibles en externe (partenariat, mutualisation etc.). Cf. chapitre IV Pistes d'actions 2 / §« Inter organismes », page 20 ; et chapitre IV Pistes d'actions 3 / §« Professionnalisation des acteurs », page 21

## 6. Les outils

Adapter les outils de travail / en intégrer de nouveaux :

- éléments de diagnostic : des statistiques sexuées systématiques
- outils d'évaluation qualitatifs et quantitatifs sexués : des critères et des indicateurs
- outils de communication (plaquette, site web, affiches etc.) non neutres, attention portée aux exemples et illustrations, aux images, visuels etc.
- outils et techniques d'animation

## 7. La communication

Revisiter les documents d'information et la communication orale et écrite :

- supprimer le neutre et intégrer les différences hommes/femmes
- porter une attention au Vocabulaire, exemple : « personne/projet » ou « Homme-Femme/projet »
- s'adresser et interpeller autant les femmes que les hommes – que les femmes se sentent autant concernées que les hommes par la création d'entreprises et donc en capacité de s'y projeter.
- questionner le choix des exemples utilisés et les représentations (images) sur les plaquettes d'information.

## IV. PISTES D' ACTIONS

### 2. INTER ORGANISMES

*Propositions issues d'un travail de co-construction avec des organismes d'accompagnement de Marseille*

Le regroupement d'organismes affichant collectivement une démarche d'égalité est un passage obligé vers une évolution des systèmes classiques. Organisé et coordonné, un tel regroupement est légitime pour interpeller les institutions et l'ensemble des partenaires qui interviennent en amont et tout au long du parcours de création.

### 4 PROPOSITIONS

#### 1. Créer une plateforme

Par l'affirmation d'une **volonté commune** en matière d'égalité H/F, d'approche de genre et d'évaluation. La sensibilisation de l'ensemble des partenaires à cette problématique d'égalité H/F implique leur adhésion.

#### 2. Elaborer et adhérer à une Charte d'Egalité H/F

À partir de l'adhésion des organismes à une charte de qualité de l'accompagnement qui intègre une approche de genre : définir des objectifs, s'engager à former les agents, assurer le suivi de la prise en compte du genre, veiller au respect d'un cahier des charges, définir des critères et une méthode d'évaluation des impacts des projets pour les hommes et pour les femmes.

#### 3. Professionnaliser et formaliser

Par la consolidation d'une culture partagée de l'égalité et la professionnalisation des partenaires de la plateforme : sessions de formations collectives à l'approche de genre et mutualisation des pratiques respectives des organismes. Cf. §« Les points clés de l'accompagnement », page 21

#### 4. Communiquer et Diffuser

- Rendre visible et lisible cet engagement : expérimenter des moyens de communication mutualisés par la diffusion d'une information cohérente et attractive pour les créatrices et créateurs potentiels.
- Etablir des **plans d'action**, définis conjointement, pour démultiplier les initiatives et les faire connaître auprès des institutions et de l'ensemble des partenaires concernés.

## IV. PISTES D' ACTIONS



### 3. LES POINTS CLE DE L'ACCOMPAGNEMENT

*Propositions issues d'un travail de co-construction avec des organismes d'accompagnement de Marseille*

## 3 PROPOSITIONS

### 1. Professionnaliser en matière de genre les acteurs/actrices, à toutes les phases de l'accompagnement

#### → Formation en approche de genre

Développer des compétences en approche de genre

Sensibiliser aux stéréotypes de genre dans le cas d'une réorientation éventuelle et à la gestion des ressources humaines pour les futurs entrepreneurs.

#### → Formalisation des incidences des représentations

Sortir de la représentation « femme=problème »

Sortir du paternalisme → posture de l'accompagnateur

Considérer les situations des hommes et des femmes dans leur contexte propre, plutôt que renforcer les stéréotypes de genre

Être attentif également aux contre-stéréotypes, comme par exemple orienter toutes les femmes vers les métiers du BTP...

#### → Intégration de la démarche dans les pratiques professionnelles quotidiennes

Accueillir les différences : recueillir la parole et considérer par exemple les systèmes d'organisation d'épargne et de comptabilité des cultures et milieux d'origine ; et construire avec la personne sa capacité à transférer ses savoir-faire et références à la création d'une entreprise, ici.

Questionner les accompagnateurs et les créateurs/créatrices sur la dichotomie entre création d'activités et création d'entreprises :

- rapport à l'argent différencié entre hommes et femmes,
- positionnement des femmes sur des projets associatifs, à petite échelle etc.,
- rapport au développement économique de l'entreprises et à la prospective.

Adopter une conduite d'entretien professionnel non stéréotypé : écoute active et questionnement identique (par exemple : questionner aussi les hommes sur la prise en charge des enfants et l'organisation familiale) ; rechercher ensemble des solutions adaptées

Réviser et intégrer de nouveaux outils ; exemple : outil de gestion du temps

Être attentif au vocabulaire et avoir une communication non neutre

Élargir l'orientation et les choix possibles par une information sur la mixité des secteurs, des métiers et des fonctions  
Formaliser le projet en fonction de la situation particulière de la personne, notamment dans le choix du statut juridique de l'entreprise : en fonction de sa situation sociale (sécurité sociale, statut), de son environnement familial, de sa situation fiscale, du moment de sa vie, de la protection des biens et de la personne, des siens et des personnes impliquées (à court et à long terme)

→ Développement de partenariats et de réseaux

Connaissance des passerelles avec les services juridiques, sociaux, d'accompagnement à l'emploi

Connaissance des orientations alternatives possibles (conseils sur l'emploi ...)

## **2. Développer et approfondir les phases d'émergence des publics potentiels et d'amorçage des projets : à 2 niveaux**

→ Sur les territoires, détecter, localiser et aller vers les publics, porteurs et porteuses de projet :

- rapprochement et partenariat avec le tissu local, associatif etc.
- adaptation des types d'intervention aux lieux, aux habitudes locales, aux horaires, aux moyens de mobilité etc.
- communication non neutre
- présentation de la mixité des secteurs

→ Sensibiliser les intermédiaires sociaux et les prescripteurs à la création d'entreprises et à l'égalité H/F :  
conseillers ANPE, enseignants des lycées et des universités, travailleurs sociaux etc.

## **3. Encourager les réseaux de créateurs**

Connaissance et information sur les réseaux existants, mixtes ou non mixtes, dispositifs spécialisés etc., dès l'amont du projet de création :

- gestion des réseaux d'acteurs et mutualisation des connaissances et des moyens
- développement de la participation à des réseaux sensibles à l'entrepreneuriat féminin
- recherche de co-financement et mise en lien avec des personnes ressources



## IV. PISTES D' ACTIONS



### 4. L'ENVIRONNEMENT : LES TERRITOIRES ECONOMIQUES

*Propositions issues d'un travail de co-construction avec des organismes d'accompagnement de Marseille*

#### **Remarque sur les secteurs professionnels « réservés » et la valeur ajoutée de l'approche de genre**

La question soulevée est celle des secteurs professionnels sexués. Certains domaines sont extrêmement féminisés (type services, soins à la personne etc.) tandis que d'autres sont très fortement occupés par des hommes (type BTP, finance etc.). Ces espaces professionnels "réservés" à l'un ou l'autre sexe représentent une entrave au libre choix des personnes et éclairent les déterminismes socio-économiques et sexués, encore aujourd'hui à l'oeuvre.

#### **Quelles réponses ?**

Option classique : on contribue à féminiser des secteurs professionnels traditionnellement masculins et/ou masculiniser des secteurs féminins

Option nouvelle : on procède à une analyse du contexte économique local pour détecter des secteurs en émergence et les niches économiques favorables à de nouvelles activités et à davantage de mixité.

Dans les deux cas, l'approche de genre contribue à élargir des champs professionnels autant que des opportunités de développement économique. Elle profite ainsi à tous les créateurs et créatrices potentiels en ce qu'elle ouvre les possibilités de choix pour chacun.

#### MISE EN GARDE

Un équilibre quantitatif entre hommes et femmes n'engendre pas mécaniquement des situations d'égalité. En d'autres termes, ce n'est pas parce qu'il y a plus de femmes que l'on doit faire l'économie de la question du genre, c'est à dire de la situation comparée des hommes et des femmes d'un point de vue qualitatif. L'ambition de l'approche de genre ne se résume pas à la parité et invite à être vigilant sur une possible évolution "par le bas" de la situation des hommes et des femmes (cf. chapitre I *État des lieux*, page 6).

## 4 PROPOSITIONS

### 1. Créer et activer de nouveaux partenariats, pour une meilleure connaissance et une prise en compte du contexte économique dans l'accompagnement des hommes et des femmes

Parce que les *effets de discriminations* sont particulièrement forts *dès l'amont des projets de création* (cf. chapitre I *État des lieux* / §8, page 17), connaître et prendre en compte la situation des hommes et des femmes dans leur environnement macro, microéconomique, social et culturel permet d'agir efficacement sur l'égalité H/F dans la création d'entreprises.

Cela implique de :

- connaître et prendre en compte les secteurs en émergence porteurs de nouveaux types d'activité ou en régression, les niches économiques ET identifier la place des hommes et des femmes dans ces secteurs [données statistiques sexuées]
- connaître et prendre en compte les taux d'activité, répartition par CSP et par secteur, la qualification et la formation, les situations de précarité, des données socio-culturelles (composition des familles, mixité culturelle etc.)
- connaître et prendre en compte l'organisation du tissu local, associatif etc.

Les organismes d'accompagnement n'ayant pas pour mission de produire ce types de données, il s'agit ici de **développer des rapprochements et des partenariats nouveaux avec des organismes ressources** de type observatoires, centre d'études économiques territorialisés, centre de ressources spécialisés etc. (exemple en Région Provence-Alpes-Côte d'Azur : Observatoire Régional des Métiers, Centre d'Etudes de Recherches sur l'Emploi et les Qualifications).

La prise en compte de ces données de contexte contribue à ouvrir des secteurs professionnels réservés à l'un ou l'autre sexe et à outiller davantage l'orientation des publics et la construction des projets.

### 2. Soutenir les projets de création collective et les réseaux

- Favoriser les projets collectifs fondés sur une mutualisation des ressources humaines, financières et techniques. Ces regroupement d'initiatives diminuent les risques inhérents à la création d'entreprises autant qu'ils favorisent la pérennité de l'activité. Ils offrent une réponse à grand nombre des problèmes rencontrés par des femmes isolées et souvent peu soutenues dans leur projet de création.



→ Optimiser le potentiel de réussite des entreprises, notamment de femmes, par l'activation et la dynamisation de réseaux de compétences et des réseaux relationnels. Les sessions de formation collective sont bénéfiques à la création de réseaux d'entrepreneur-e-s et permettent de rompre avec des situations d'isolement et de solitude qui très souvent entravent la mise en œuvre et la pérennisation des projets de création.

### 3. Favoriser la reprise d'entreprises

La reprise d'entreprise est particulièrement d'actualité du fait d'un vieillissement constaté en région Provence-Alpes-Côte d'Azur des actuels entrepreneur-e-s. Les enjeux en termes de préservation de richesses et d'emplois sont de taille. Dès lors, qui va assurer la pérennité de ces entreprises ? Des hommes et des femmes, où l'on peut observer que les femmes sont plus "repreneuses" que les hommes (27% contre 20%).

En matière de reprise d'entreprises, les organismes d'accompagnement font d'ailleurs part d'un réel besoin d'outillage dans ce domaine.

### 4. Intégrer l'approche de genre dans l'économie sociale et solidaire

« L'économie solidaire se trouve aux confins des actions touchant la participation des habitants, de la création d'activités économiques et de l'entrepreneuriat collectif, qui ont du mal à véritablement se faire reconnaître et accepter par les politiques publiques. Alors qu'on pourrait faire l'hypothèse qu'ils préfigurent de nouvelles formes sociales en terme d'organisation du travail, de transformation sociale, de régulation des sphères sociale et privée, ces projets auraient besoin d'un environnement institutionnel et administratif favorable pour éclore et se développer. » M.Hersent, 2003 (cf. Annexes / §Bibliographie, page 28).

Aux vues de nos connaissances, les acteurs de l'économie sociale et solidaire n'intègrent pas explicitement à l'heure actuelle une approche de genre. Si l'accroissement d'activités dans ce champ économique représente une réelle opportunité pour l'égalité entre les hommes et les femmes et le développement économique en général, il est important d'interpeller les fondements et les pratiques professionnelles développés par les acteurs de l'économie sociale et solidaire sur la question du genre.

# ANNEXES

## Pour aller plus loin...

### Des références sur l'approche de genre et la création d'entreprises

[http://www.entreprendre-au-feminin.net/article.php?id\\_article=193](http://www.entreprendre-au-feminin.net/article.php?id_article=193)

[http://www.generation-formation.fr/formation-continue/gf\\_afficher\\_redac.asp?page=gf\\_feminin\\_dossier\\_entfem.asp&GROUPE=GFOR&TYPE=FILI&DOSSIER=252](http://www.generation-formation.fr/formation-continue/gf_afficher_redac.asp?page=gf_feminin_dossier_entfem.asp&GROUPE=GFOR&TYPE=FILI&DOSSIER=252)

<http://jentreprends-et-jaime-ca.typepad.com/femme-entrepreneure-une-autre-energie-d-entreprendre.pdf>

[http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/equal\\_etg/library?l=/etg2/01\\_documents/etg2\\_2canalysis\\_3/\\_EN\\_1.0\\_&a=d](http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/equal_etg/library?l=/etg2/01_documents/etg2_2canalysis_3/_EN_1.0_&a=d)

### Des sites ressources pour les femmes créatrices

[www.actionelles.fr](http://www.actionelles.fr) : réseau de femmes créatrices de leur entreprises

[www.afee.asso.fr](http://www.afee.asso.fr) : association de femmes entrepreneures d'Europe

[www.boutiques-de-gestion.com/efmu](http://www.boutiques-de-gestion.com/efmu) : site de l'Entrepreneuriat des Femmes en Milieu Urbain.

[www.creafemme-paca.com](http://www.creafemme-paca.com) : site juridique de la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité en matière de création d'activité

[www.dirigeantes.com](http://www.dirigeantes.com) : idem

[www.fcem.org](http://www.fcem.org) : association internationale des femmes directrices d'entreprises

[www.femminove.com](http://www.femminove.com) : lieu d'échange et de ressources pour les femmes entrepreneures autour de l'innovation

[www.infofemmes.com](http://www.infofemmes.com) : site du C.N.I.D.F.F. : Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles ; propose un guide des droits des femmes

[www.lerucher.com](http://www.lerucher.com) : site de la création d'entreprise au féminin

[www.retravailler.asso.fr](http://www.retravailler.asso.fr) : association intervenant en matière d'orientation finalisée sur l'insertion et l'évolution professionnelle – services aux femmes

### Quelques sites d'information sur l'égalité entre hommes et femmes

[www.amazone.be](http://www.amazone.be) : site belge sur l'égalité hommes / femmes

[www.comdesfemmes.com](http://www.comdesfemmes.com) : site de la Compagnie des Femmes (nombreux liens)

[www.droitsdesfemmes.org](http://www.droitsdesfemmes.org) : informations sur les droits des femmes

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_fr.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_fr.htm) : Site de l'Union européenne destiné à l'égalité des chances

[www.pénélopes.org](http://www.pénélopes.org) : site généraliste sur l'égalité hommes/femmes dans le monde

[www.social.gouv.fr](http://www.social.gouv.fr) : site du ministère de l'emploi et de la solidarité et de son service des Droits de Femmes

### Des sites généraux sur les aides à la création d'activités

[www.adie.org](http://www.adie.org) : informations pratiques

[www.agefiph.asso.fr](http://www.agefiph.asso.fr) : insertion des personnes handicapées

[www.apce.com](http://www.apce.com) : site de l'Agence pour la Création d'Entreprises ; toutes les informations pratiques



**www.boutiques-de-gestion.com** : le site des Créateurs par le Réseau des Boutiques de Gestion ; aides locales par régions

**www.capcreation.com/twi/guide** : guide du créateur : infos fiscales, juridiques, sociales, adresses utiles en Gironde pour le moment

**www.ccip.fr** : Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris

**www.cigales.org** : sites des clubs d'investisseurs « cigales »

**www.creatests.com** : Creatests teste sur le Net votre projet de création.

**www.creer-une-entreprise.com** : portail de liens recensant les organismes d'aide à la création d'entreprise

**www.deficreation.com** : base de données des aides à la création. Recherche personnalisée pour le créateur des aides correspondant à son profil et aux caractéristiques de son projet

**www.defijeunes.fr** : aide apportée aux jeunes créateurs d'entreprise

**www.ecufinder.com** : aides françaises et européennes en fonction des projets

**www.eficea.org** : information et orientation des créateurs d'entreprise et d'activité ; informations, aides, accompagnements gratuits pour les porteurs de projet N.T.I.C.

**www.fir.asso** : France Initiative Réseau ; réseau associatif d'appui et de financement de la création d'entreprises ; composé de 233 P.F.I.L.

**www.irce-paca.com** : Institut Régional pour la Création d'Entreprise

**www.jobpratique.com** : site dédié à la création d'entreprise

## Financements d'entreprises

**www.adie.org** : Crédit solidaire au service de l'insertion

**www.anvar.fr** : Agence Nationale pour la Valorisation de la Recherche ; aides à l'innovation et adresses des délégations régionales

**www.business-angels.com** : mise en relation entre créateurs et investisseurs à la recherche de fonds

**www.canam.fr** : Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Professions Indépendantes aidant au choix du statut juridique, fiscal et de la protection sociale

**www.fir.asso.fr** : association soutenant les créateurs d'entreprises par des prêts d'honneur

**www.lanef.com** : organisme financier pour une économie plus humaine

**www.reseau-entreprendre.org** : prêts d'honneur aux créateurs de P.M.E.

## Droits, lois et décrets

**www.adminet.com/jo** : recherches dans le Journal Officiel sur Adminet

**www.emploi-solidarité.gouv.fr** : informations sur les mesures pour l'emploi

**www.journal-officiel.gouv.fr** : le Journal Officiel

**www.legifrance.gouv.fr** : l'essentiel du droit français (codes, jurisprudence...)

**www.service-public.fr** : service public et administration française

## Bibliographie

AGENCE POUR LA CRÉATION D'ENTREPRISE – APCE, « Notes d'analyse de l'observatoire », LETOWSKI.A, 1999

AGENCE POUR LA CRÉATION D'ENTREPRISE – APCE, *Les femmes et la création d'entreprise*, Coll. Focus, 2001

AGENCE POUR LA CRÉATION D'ENTREPRISE – APCE & MAGHREB RESSOURCES HUMAINES – MRH, *Création d'entreprise par les entrepreneurs issus de l'immigration – L'exemple des entrepreneurs d'origines maghrébines*, Coll. Focus, 2002

AGENCE POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'ÉCONOMIE LOCALE ADEL & RÉ-ACTIVES, « Compte-rendu du séminaire de travail Soutien à la création d'entreprise et à l'accompagnement de projet », 16/05/2002

AGENCE POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'ÉCONOMIE LOCALE ADEL, « Genre et politique ville – La place des initiatives d'économie solidaire », Mai, 2001

ALTERNATIVE PERFORMANCE, « Orientation entreprise femmes », 2002

*Les entreprises créées ou reprises par les femmes : le taux de survie*. NA 124

*Les femmes de retour sur le marché du travail par la création d'entreprise*. NA 125

*Une présence plus forte des femmes dans l'entrepreneuriat dans les années à venir ?* NA 133

ARGOS MÉDITERRANÉE, « Appui au groupe de travail Création d'activités du Plan d'Action Local de Marseille », 2003

BOUQUETS DE GESTION, « Rapport annuel 2002 »

CENTRE D'ÉTUDES, RECHERCHE-ACTION SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION DES FEMMES – CERAF, « Être femme et cadre à la ville de Rennes », JUNTER-LOISEAU.A, Septembre 1992

CHAMBRE DES MÉTIERS DU VAR, « Loi pour l'initiative économique : de nouveaux atouts pour les créateurs et repreneurs d'entreprises artisanales », 2003

CIFP, « Femmes en responsabilité », Dossier documentaire, 19/5/1992

CNDIFF, « Économie : les femmes prennent l'initiative. » Actes du colloque du 14/2/2000

COMITÉ D'INFORMATION ET DE MOBILISATION POUR L'EMPLOI – CIME/INITIATIVES, « Entrepreneurs d'ailleurs – Atelier : Immigration et création d'activité. Contenu théorique », 2000

COURRIER INTERNATIONAL, « Les femmes font bouger le monde » – Hors série n°10, 1994

DÉLÉGATION À LA CONDITION FÉMININE, « Femmes et création d'entreprise » – Actes du colloque d'octobre 1987 de Sophia Antipolis

DÉLÉGATION RÉGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ D'ÎLE DE FRANCE, *Créer et entreprendre*, « Les conditions de l'insertion des femmes par la création d'entreprise », 2000

DÉLÉGATION RÉGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ, *Repères*, « Initiatives locales dans les zones sensibles urbaines – L'exemple de la création d'activité de proximité – Analyse des freins et obstacles », DAUPHIN.S, Août 2001

DÉLÉGATION RÉGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ, « Les femmes en pays méditerranéen : responsabilités et représentations sociales », Actes du colloque de décembre 1994

DÉLÉGATION RÉGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ & INSEE PACA, *Femmes en Provence Alpes Côte d'Azur*, édition 2003

ELIXIR, *Des aides à la création d'entreprise*, 2003

ELIXIR, *Synthèse bibliographique sur la création d'entreprises et l'égalité H/F*, 2003

ELIXIR, *Analyse des pratiques professionnelles d'organismes d'accompagnement à la création d'entreprises de Marseille*, 2003

ELIXIR, *Entreprendre – Égalité des chances et création d'entreprises*, 2001

ELIXIR, *Développement local et Initiatives de femmes – motivations, freins, obstacles, préconisations*, 2000

ELIXIR, *Fiches pédagogiques de questionnement à l'usage des porteuses de projet*, 2000

ELIXIR, *Élargissement de la fonction d'accompagnement [2 & 3 : produits pédagogiques expérimentaux]*, 2000

FASILD, « Les femmes de l'immigration face aux discriminations sexistes, racistes, culturelles », Actes du Colloque national, le 22/11/2001 à Marseille

FEMMES INFOS, « Les femmes et la création d'activité en PACA » – n°93, Printemps 2001

FIDUCIAL, *Le Livre Blanc de l'entrepreneuriat féminin – 24 propositions pour un modèle français*, 2002

HERSENT.M, « Initiatives locales de femmes immigrées dans les zones sensibles urbaines », ADEL, 2003

INITIELLES, Feuilles d'Information

INSEE, « 30% de femmes parmi les créateurs d'entreprise », REG.C – n°887, Mars 2003

« L'égalité de traitement des personnes exerçant une activité indépendante et la situation des conjoints aidant : un inventaire de quelques problèmes » – Rapport national de 1994 de réseau d'experts concernant la mise en œuvre des directives « égalité », PRECHAL.S & SENDEN.L, Mai 1995

LEI&ILE – Réseau européen des initiatives locales de création d'emploi des femmes, « Idées pour entreprendre – Femmes et entreprises »

MIGRATIONS ÉTUDES – SYNTHÈSE DE TRAVAUX SUR L'IMMIGRATION ET LA PRÉSENCE ÉTRANGÈRE EN FRANCE, « Les femmes migrantes et la création d'activité », n°104, Janvier 2002

MISSION EMPLOI EUROMEDITERRANÉE, « Compte-rendu de réunion *L'égalité des chances et des résultats Femmes/Hommes* », le 11/05/2002

PARLEMENT EUROPÉEN – DIRECTION GÉNÉRALE DE L'INFORMATION ET DES RELATIONS PUBLIQUES, « Une Europe pour les femmes, les femmes pour l'Europe », Juin 1999

VACHEZ.E, *L'entrepreneuriat au féminin : exemples de très petites entreprises créées par des marseillaises maghrébines*, DESS de Management du développement économique local et des politiques urbaines, Université de la Méditerranée, 2001

<sup>1</sup> Ces deux études sont disponibles auprès de ELIXIR, Chemin des anges, 13590 MEYREUIL, courriel : rixile@wanadoo.fr

- <sup>2</sup>
- ▶ **Groupe de travail co-piloté par : Béatrice BORGHINO pour la DÉLÉGATION RÉGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ, PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR et Jean-Paul DEMANY pour la MISSION EDE du CONTRAT DE VILLE DE MARSEILLE**
  - ▶ **Principales institutions ayant participé au groupe de travail : DDTEFP, CONSEIL GÉNÉRAL, CONSEIL RÉGIONAL, FASILD, VILLE DE MARSEILLE**
  - ▶ **Principaux participants au groupe de travail : 3CI, AAJT-RILE, ACCES-CONSEIL / BOUTIQUES DE GESTION, ADIE, ADIJE, AGENTS INTER RÉSEAUX DE LA MISSION MARSEILLE EMPLOI, CBE VALLÉE DE L'HUVEAUNE, CHAMBRE DE COMMERCE FRANCO-COMMORNIENNE, CIDF, CPEM, CRF, ÉNERGIES ALTERNATIVES, ENTREPRENDRE AU FÉMININ, ESPACE LIBERTÉ DÉVELOPPEMENT, MSD, PRÉFECTURE DES BOUCHES DU RHÔNE**
  - ▶ **Cofinanceurs des actions issues du groupe de travail : CONSEIL GÉNÉRAL, CONSEIL RÉGIONAL, CONTRAT DE VILLE DE MARSEILLE, DRDFE PACA, FASILD, FSE**

<sup>3</sup> Formation assurée par ELIXIR : 4 modules sur l'intégration de l'approche de genre dans les pratiques professionnelles des acteurs de l'accompagnement à la création d'entreprises et l'IRFED : 2 ateliers thématiques « Interculturalité et accueil des femmes porteuses de projet issues de l'immigration »

*Remerciements aux organismes d'accompagnement à la création d'entreprises qui ont participé à la réalisation de l'enquête de terrain.*

Publication financée par la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité - Provence-Alpes-Côte d'Azur  
Coordination de la publication assurée par Béatrice BORGHINO

RÉALISATION : Delphine CHABBERT, Martine DEYRIS, ELIXIR



Chemin des anges  
13590 MEYREUIL  
Tél 04 42 51 13 58  
rixile@wanadoo.fr

CONCEPTION GRAPHIQUE : Olivier BERSIN  
FLASHAGE ET IMPRESSION : COLORIAGE, Marseille

