

RESEARCH CENTRE FOR GENDER EQUALITY

«Evaluation des initiatives de développement  
en faveur de la participation des femmes  
au développement local»



CENTRE DE RECHERCHES POUR L'EGALITE DES GENRES (KETHI)

**EVALUATION DES INITIATIVES DE DEVELOPPEMENT  
EN FAVEUR DE LA PARTICIPATION DES FEMMES AU  
DEVELOPPEMENT LOCAL**

**Responsable scientifique:** Eleni Théodoropoulou, Maître de conférences, Université Harokopio d'Athènes

**Coordination de l'étude:** Géorgia Korella, directrice de recherches et d'études, KETHI

**Groupe d'auteurs:**

Anna Bagineta

Konstantia Barda

Pétros Kosmas

Nafsika Moschovakou

Matina Ch. Papagiannopoulou

Eleni Sakellariou

Agapi Skantzi

**ATHENES 2000**

«Evaluation des initiatives de développement en faveur de la participation des femmes au développement local»

**Responsable scientifique:** Eleni Théodoropoulou, Maître de conférences, Université Hérodeia d'Athènes

**Groupe d'auteurs:**

Anna Beginelá  
Konstantia Barda  
Petros Kosmas  
Nafsika Moschovakou  
Matina Ch. Papagiannopoulou  
Eleni Sakellariou  
Agapi Skantzi

Traduction: Despina Benetou

Coordination de la publication: Matina Ch. Papagiannopoulou

Révision de l'édition: Nafsika Moschovakou

Corrections: Sotiria Apostolaki et Eleni Psaridi

Conception - Production: Creative & Printing Applications LTD

Athènes, 2008

Format: 17x24 Pages: 228

ISBN: 978-960-6737-15-2

Le Projet «Localiser l'Égalité des sexes à travers la Croissance» («Localising Gender Equality through Development») s'inscrit dans le cadre du 5ème Programme d'Action Communautaire sur la Stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, coordonné par le Centre de Recherches sur l'Égalité et cofinancé par la Commission européenne (80%) et le Secrétariat Général pour l'Égalité (20%).

Toute reproduction partielle de ce livre, soumis aux droits d'auteur (copyright), au usage sous quelque forme que ce soit, sans l'autorisation écrite du Centre de Recherches pour l'Égalité des Sexes (KETHI) est interdite.

Le contenu de la présente publication ne reflète pas nécessairement l'avis ou la position de la Commission européenne. La Commission européenne n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

Centre de Recherches pour l'Égalité des Sexes (KETHI)

Char. Trikoupi 51 & Vattetsiou, 104 B1 Athènes

tél. 210 3898000, fax. 210 3898079

E-mail: kethi@kethi.gr

www.kethi.gr

## SOMMAIRE

Préface de la Secrétaire Générale pour l'Égalité entre les Genres, Mme E. Tsoumani	5
Préface de la Présidente du CA du KETHI, Mme I. Valsamaki - Ralli	7
INTRODUCTION	9
1 <sup>re</sup> Partie: APPROCHES THEORIQUES ET ASPECTS DE LA PARTICIPATION DES FEMMES A L'EMPLOI ET AU DEVELOPPEMENT LOCAL	13
I. L'EMPLOI DES FEMMES: PRINCIPALES OBSERVATIONS ET PERSPECTIVES	13
II. DEVELOPPEMENT LOCAL ET PARTICIPATION DES FEMMES	22
III. ENTREPRENEURIAT ET ENTREPRENEURIAT FEMININ: DEFINITIONS ET TENDANCES	31
1. Entrepreneuriat: définitions et concepts	31
2. Tendances principales de l'entrepreneuriat en Grèce	33
3. Les caractéristiques de l'entrepreneuriat féminin	38
4. Obstacles et difficultés au développement de l'activité entrepreneuriale des femmes	40
5. Les tendances actuelles de l'entrepreneuriat féminin	44
IV. FEMMES, EMPLOI ET DEVELOPPEMENT LOCAL: POLITIQUES, MESURES ET ACTIONS	52
1. Priorités politiques nationales et axes d'action en faveur de l'égalité des genres (2004-2008)	52
2. Plan stratégique national de développement 2007-2013 (ESSA)	55
3. Comités régionaux pour l'égalité (FEPIS)	57
4. Plan national de réformes pour la croissance et l'emploi 2005-2008 (EPM)	58
5. Débat social	60
6. Dispositions législatives	67

<b>2<sup>ème</sup> PARTIE: EXPLORATION EMPIRIQUE ET RESULTATS</b>	<b>70</b>
<b>I. APPROCHE METHODOLOGIQUE</b>	<b>70</b>
1. Objet et but de l'étude	70
2. Méthode de recherche et collecte des données	70
3. Le questionnaire	71
4. Hypothèses de travail	72
<b>II. TRAITEMENT ET ANALYSE QUANTITATIVE DES DONNEES</b>	<b>74</b>
1. Le profil des femmes entrepreneurs et indépendantes	74
1.1 Les caractéristiques démographiques de l'échantillon	74
1.2 Les obligations familiales des femmes et les difficultés rencontrées sur le plan professionnel	78
1.3 Evaluation des motivations et des mesures pour l'organisation et la gestion de l'entreprise et de la profession libérale	84
1.4 Les caractéristiques des femmes entrepreneurs	88
1.5 Les caractéristiques des femmes indépendantes	92
2. Initiatives locales de développement	95
2.1 Connaissance des initiatives locales de développement	95
2.2 Valorisation des initiatives locales de développement	96
2.3 Degré de suffisance des initiatives locales de développement	97
2.4 La poursuite des initiatives de développement locales dans l'avenir	99
3. Les caractéristiques socio-démographiques comme facteurs de différenciations statistiques importantes	100
<b>III. CONCLUSIONS FINALES</b>	<b>118</b>
<b>IV. PROPOSITIONS</b>	<b>123</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>126</b>
<b>ANNEXE</b>	<b>133</b>

## Préface de la Secrétaire générale pour l'égalité entre les genres

L'intérêt constamment grandissant pour la gouvernance au niveau local a conduit à la reconnaissance de la spécificité des sociétés locales et à un effort subséquent de promotion de leur développement autonome. Le développement local est perçu comme un élément d'une importance capitale pour la compétitivité, favorisant l'application efficace et réussie des politiques d'égalité entre les genres. Par ailleurs, l'introduction de la dimension locale dans les politiques horizontales d'égalité constitue une condition sine qua non de l'efficacité accrue de toute politique d'intervention et répond au plus haut degré tant aux exigences actuelles de développement qu'aux principes de cohésion et de justice sociale et politique.

En outre, la participation pleine et entière des femmes dans toutes les sphères de la vie économique, sociale et politique est fondamentale pour le maintien du tissu social de chaque localité. La présence insuffisante et marginale des femmes dans la prise de décisions au niveau local, économique et politique met en doute la promotion de l'égalité et de la démocratie participative.

La prise d'initiatives entrepreneuriales des femmes, leur participation à des coopératives et leur emploi dans le secteur des services font apparaître de nouvelles opportunités pour les sociétés locales et rurales, et aident au développement de la localité et du tourisme. Ceci accroît la participation économique des femmes dans la société locale et renforce la promotion plus efficace de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Il convient ainsi d'intégrer de manière méthodique et systématique l'égalité des chances dans les objectifs des projets développés par la Région, afin que les hommes et les femmes puissent en tirer profit sur un pied d'égalité.

La présente étude menée par le KETHI constitue un outil de connaissance majeur sur la place des femmes dans les sociétés locales et sur le suivi des progrès enregistrés en termes d'emploi et de création d'entreprises féminines au niveau local. Tenant compte de l'utilité et de la nécessité de cette étude, nous disposons d'un outil utile pour l'élaboration de politiques, afin de créer les ponts qui vont permettre d'établir une collaboration plus étroite des acteurs locaux avec le dispositif national, dans le but d'éliminer les discriminations qui empêchent les femmes de s'intégrer et de participer pleinement à la vie économique, sociale et politique de la localité.

SECRETARE GENERALE POUR L'EGALITE ENTRE LES GENRES



EVGENIA TSOUMANI

## Préface de la Présidente du CA du KETHI

L'intégration de la dimension de genre dans les politiques et actions nationales, régionales et locales nécessite un effort d'une importance majeure, déployé dans tous les Etats-membres de l'Union européenne. L'égalité entre les genres est une condition sine qua non à la réalisation de la prospérité, du progrès et d'une véritable démocratie. Depuis quelques années, il devient de plus en plus évident, tant au niveau national qu'au niveau européen, que les objectifs de croissance économique ne peuvent être atteints sans la participation et la contribution actives de tous les acteurs régionaux et locaux. Par ailleurs, les évolutions constatées dans l'environnement économique et social élargi exigent la prise d'initiatives et de mesures au niveau local, afin de promouvoir et appliquer efficacement les politiques d'égalité des genres et les politiques de l'emploi.

Le développement local n'est pas qu'un simple processus de développement et de croissance économique, c'est un processus de transformation de la société locale. Il convient donc d'assurer la participation et la représentation équitables des hommes et des femmes dans les centres de prise de décisions, dans les activités économiques et la gestion des questions locales. Par conséquent, la dimension qualitative majeure du développement local ne peut être atteinte que si les hommes et les femmes jouissent des mêmes avantages subséquents sur un pied d'égalité (par ex. qualité de vie, environnement, urbanisation, éducation, santé, emploi, politique sociale, etc.)

La Commission européenne, et notamment la Direction de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Égalité des genres porte son attention sur la nécessité de sensibiliser l'opinion publique européenne en matière d'égalité des genres au niveau local. De plus, elle met l'accent sur la promotion de l'égalité de participation des hommes et des femmes au développement local, aussi bien sur le plan économique que social. Parallèlement, la Commission européenne se focalise sur les politiques et les initiatives de développement qui renforcent l'égalité des genres au quotidien et sont mises en œuvre au niveau local.

Considérant qu'il est utile d'explorer les initiatives de développement qui encouragent la participation des femmes au niveau local, afin d'assurer la participation des hommes et des femmes sur un pied d'égalité, le Centre de recherche pour l'égalité des genres (KETHI) a effectué la présente étude en Grèce, parallèlement à l'étude menée en France, en Espagne et en Italie. Cette étude relève de l'action du Programme européen «Localising Gender Equality through Development» («Focalisation sur l'Égalité par le biais du développement local»). Ce programme s'inscrit au 5ème Programme-cadre d'action sur la Stratégie communautaire en faveur de l'Égalité entre les hommes et les femmes, financé à 80% par la Commission européenne et à 20% par le Secrétariat Général pour l'Égalité du Ministère de l'Intérieur. Cordonné par le KETHI, ce programme a été mené en collaboration avec des partenaires transnationaux de France

(Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles), d'Espagne (Direction nationale de l'Égalité des chances – Municipalité de Madrid) et d'Italie (Département des droits et de l'Égalité des chances – Présidence du Conseil des Ministres).

L'étude porte sur l'évaluation, par les femmes entrepreneurs et travailleuses indépendantes, des initiatives de développement déployées au niveau local. Elle permet, par ailleurs, de mettre en évidence des questions liées au renforcement de l'entrepreneuriat féminin, à l'encouragement à exercer une profession libérale, au recensement des difficultés auxquelles sont confrontées les femmes au travail, et notamment la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. En outre, elle présente et avance des politiques et des actions qui promeuvent l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de développement.

Enfin, je tiens à remercier le Groupe d'études, Madame Eleni Theodoropoulou, maître de conférences et responsable scientifique ainsi que Madame Georgia Korella, directrice d'études et de recherches au KETHI.

IRINI (IRA) VALSAMAKI-RALLI  
MAIRE ADJOINTE D'ATHENES  
PRESIDENTE DU C.A. DU KETHI

## INTRODUCTION

Les évolutions au niveau économique et social, marquées par les changements dans le domaine de la technologie et de la connaissance, confèrent aux questions sociales un rôle important dans la mise au point de politiques de l'emploi. On passe ainsi d'une approche macro-économique des politiques de développement à des interventions à caractère micro-économique, dans le cadre desquelles le développement de l'emploi au niveau local n'a plus un rôle marginal par rapport aux stratégies structurelles de soutien de l'emploi.<sup>1</sup> Dans sa communication du 7/4/2000, la Commission européenne souligne, entre autres, que les mesures en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes sont plus efficaces au niveau local.<sup>2</sup>

Certes, la notion de développement local ne doit pas se limiter à la croissance économique, c'est-à-dire à la valorisation des capacités locales de production, de distribution et de consommation de biens et de services. Ce concept comporte notamment les changements structurels qui intègrent tous les aspects – environnement, économie, société, culture, caractérisant la région et définissent ses besoins en termes de croissance. En tout état de cause, le développement local ne peut être envisagé sans prendre compte des besoins et des valeurs communs nécessaires pour la coexistence des individus.

L'intégration de la perspective d'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les politiques et les actions sectorielles et régionales (gender mainstreaming) est particulièrement importante, puisqu'elle renforce la participation des femmes au niveau local et régional. Nous savons qu'une grande partie de la population exclue du développement local, ce sont des femmes, surreprésentées dans les taux du chômage et sous-représentées dans les chiffres, ainsi que dans les instances décisionnelles. Les femmes vivent le quotidien différemment, puisque les rôles traditionnels et de genre contraignent les femmes à assumer de nombreuses responsabilités au sein de la famille, et dans la communauté. A cause de ces rôles sociaux multiples, les femmes ne disposent que de peu de temps pour participer au processus et aux centres décisionnels et aux structures économiques et politiques locales. Par ailleurs, les difficultés de (ré)insertion des femmes à l'emploi constituent probablement la principale raison du chômage des femmes dans notre pays, qui affecte aussi bien les jeunes femmes que les femmes en âge de reproduction, à savoir la tranche d'âge des 30 à 44 ans, puisque très souvent elles quittent le travail pour fonder une famille.

Par ailleurs, le développement et le renforcement de la création d'entreprises par les

<sup>1</sup> Communication de la Commission auprès du Conseil, du Parlement européen, de la Commission économique et sociale et du Comité des Régions (2000), Action locale en faveur de l'emploi. La dimension locale de la stratégie européenne en matière d'emploi, Commission des Communautés européennes, Bruxelles 7/4/2000, COM(2000) 196 final, p. 6, texte sur:

[http://www.esfhellas.gr/images/upcontent/documents/com2000\\_196\\_el.pdf](http://www.esfhellas.gr/images/upcontent/documents/com2000_196_el.pdf)

<sup>2</sup> Idem.

femmes constituent un enjeu politique et économique majeur ainsi qu'un facteur indispensable pour la prospérité économique, la cohésion sociale et le développement local. L'exploration et le traitement des obstacles et des facteurs qui dissuadent les femmes de créer une entreprise sont au centre des politiques/initiatives européennes et nationales, dont l'objectif est d'accroître la participation des femmes à l'emploi. Le soutien et le renforcement du rôle des femmes sur le marché de l'emploi et dans la création d'entreprises nécessitent de nouvelles stratégies associées à l'information et à la formation, à l'accès à l'emploi et à la valorisation des capacités et des compétences, à la mise en réseau et au financement.

Par conséquent, la présence limitée des femmes dans la vie publique empêche la promotion de l'égalité et de la démocratie participative au niveau local. Ainsi, les instances locales sont invitées à jouer un rôle actif dans la promotion de l'égalité des femmes et des hommes, étant donné qu'elles ont une meilleure connaissance des conditions et des spécificités de chaque localité et de chaque région. Cependant, le développement local peut être de haut niveau, puisque les hommes et les femmes qui vivent dans les sociétés locales profitent des avantages qui leur sont offerts (par exemple qualité de vie, environnement, urbanisation, éducation, santé, culture, emploi, politique sociale, etc.).

Cette étude a pour but d'évaluer les initiatives actuelles locales en faveur de la participation des femmes dans la création d'entreprises et dans l'exercice d'une profession libérale au niveau local. Cette évaluation repose sur les femmes bénéficiaires, afin d'identifier les questions liées au renforcement de la création d'entreprise chez les femmes, à l'encouragement d'exercer une profession libérale, au repérage des difficultés rencontrées par les femmes à l'emploi, en mettant l'accent sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Le chapitre «*L'emploi des femmes: principales observations et perspectives*»<sup>3</sup> traite des thèmes liés à l'emploi des femmes, ainsi qu'aux discriminations de genre constatées dans les structures et les systèmes du marché de l'emploi. Les disparités entre hommes et femmes en matière d'accès à l'emploi sont présentées, et sont sommairement commentés les résultats des stratégies et programmes appliqués au niveau européen. Enfin, sont mis en évidence les principaux domaines où l'on constate un déficit important d'égalité en matière d'emploi entre les femmes et les hommes et par conséquent, un progrès limité vers la réalisation de l'objectif de Lisbonne sur le taux d'emploi des femmes.

Le chapitre «*Développement local et participation des femmes*»<sup>4</sup>, souligne l'importance du développement local et le rôle spécifique des collectivités locales dans la planification, la prise de décision et la mise en œuvre de politiques. Certaines notions telles que «localité», «société locale», «développement local» et «capacités locales des entreprises» sont définies. Il est également fait référence au processus de mobilisation de la société locale et à la notion de

<sup>3</sup> Le chapitre et la présente introduction ont été rédigés par Malina Ch. Papagiannopoulou.

<sup>4</sup> Ce chapitre a été rédigé par Anna Bagineta.

développement endogène (bottom up development). L'effet multiplicateur résultant de la valorisation du potentiel humain dans le renforcement du cadre local, dans la création de modèles sociaux positifs est abordé ainsi que l'éradication progressive des stéréotypes de genre au sein de la famille et du milieu socio-économique.

Dans le chapitre intitulé: «Création d'entreprise et entrepreneuriat féminin: définitions et tendances»<sup>1</sup>, sont analysées les définitions afférentes et les distinctions de l'activité entrepreneuriale, en fonction des motivations de démarrage de l'activité entrepreneuriale ou l'âge de l'entreprise. Ce chapitre présente les principales tendances et caractéristiques de l'entrepreneuriat en Grèce et met en évidence la contribution de ce secteur au développement économique. En outre, il indique les caractéristiques spécifiques de l'entrepreneuriat féminin, les facteurs qui l'influencent et ce qui le différencie de l'entrepreneuriat masculin (motivations, type et taille des entreprises, etc.). Sont également présentés les obstacles et les difficultés en matière de création d'entreprise auxquels sont confrontés les femmes, et les tendances actuelles de l'entrepreneuriat féminin. Enfin, l'auteur souligne le besoin d'intégrer la dimension de genre dans les politiques proposées et/ou appliquées.

Le chapitre «Femmes, emploi et développement local: politiques, mesures et actions»<sup>2</sup>, présente les Priorités nationales de la politique et les Axes d'action pour l'Égalité des genres (2004-2008), qui portent sur le renforcement de l'emploi des femmes et notamment sur la participation égale des femmes à la croissance et à la cohésion sociale. Il présente de manière détaillée les douze points-priorités du Plan National Stratégique de Développement 2007-2013 (ESSA), tels que proposés par le Secrétariat Général pour l'égalité entre les genres du Ministère de l'Intérieur. En outre, sont présentées les responsabilités des Comités Régionaux sur l'Égalité (PEPIS), qui jouent un rôle important dans le développement et le renforcement des actions des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes au niveau régional/local sont. Une présentation est faite également du Programme National des Réformes en matière de croissance et d'Emploi 2005-2008 (EPM) en mettant particulièrement l'accent sur l'intégration de l'égalité des sexes en tant que politique horizontale. Le texte illustre le rôle considérable du dialogue social de l'État avec les partenaires sociaux et les organisations syndicales, et mentionne les principales mesures législatives relatives aux congés octroyés pour des raisons familiales et parentales, contribuant ainsi à instaurer un équilibre entre obligations familiales et professionnelles.

La deuxième partie présente l'analyse de l'expérience et les résultats de l'étude. Le chapitre «Approche méthodologique» se réfère à l'objet et à ses objectifs, à la méthode adaptée ainsi qu'au mode de collecte des données<sup>3</sup>. Par ailleurs, la structure de l'outil de recherche est

<sup>1</sup> Ce chapitre a été rédigé par Nafsika Moschovakou.

<sup>2</sup> Ce chapitre a été rédigé par Eleni Sakellariou.

<sup>3</sup> L'outil de recherche a été mis au point par Eleni Theodoropoulou, Maître de conférences et Eva K. Xydopoulou. Les données du questionnaire ont été recueillies par Maroula Kantaraki, Petros Kosmas, Konstantia Barda et Eleni Pastrapa.

analysée et des hypothèses de travail<sup>8</sup> afférentes sont formulées pour confirmer ou infirmer ces hypothèses. Le chapitre suivant «*Traitement et analyse quantitative des données*»<sup>9</sup> présente les données de l'expérience, les principales caractéristiques socio-démographiques des femmes entrepreneurs et des femmes exerçant une profession libérale afin d'esquisser leur profil. L'accent est particulièrement mis sur les questions d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Par ailleurs, ce chapitre examine la perception des femmes de l'échantillon sur la suffisance des initiatives locales visant à soutenir l'emploi et à faciliter l'articulation de la famille et du travail. Ce chapitre présente également les points de vue des femmes sur la valorisation des structures/actions relatives ainsi que les résultats de cette évaluation. Par ailleurs, un contrôle des corrélations<sup>10</sup> a été effectué lors du traitement des résultats, intégrant l'examen et le croisement d'importantes variables statistiques. Ainsi, nous avons étudié le rôle de certaines données démographiques de l'échantillon dans la constitution des perceptions des femmes entrepreneurs et indépendantes dans les diverses thématiques du questionnaire, tout comme la mise en exergue de questions qui ont contribué à la vérification et/ou au démenti des hypothèses de travail de l'étude.

En outre, les principaux résultats finaux de l'étude<sup>11</sup> sont présentés et l'étude s'achève par la suggestion de propositions<sup>12</sup> sur le renforcement de l'entrepreneuriat et de l'auto-emploi des femmes, sur l'élaboration de politiques et d'actions qui stimulent la participation des femmes au niveau local. Enfin, l'Annexe présente brièvement les études parallèles menées sur le même thème en France, en Espagne et en Italie. Ces études identifient d'importantes tendances et composantes de l'entrepreneuriat et de l'auto-emploi féminins, et fournissent des données sur les initiatives et actions déployées dans ces pays en vue de renforcer la participation des femmes à l'emploi au niveau local.

<sup>8</sup> Le sous-chapitre sur les hypothèses de travail a été rédigé par Natsika Moschovakou sous la supervision scientifique d'Eleni Theodoropoulou, Maître de conférences.

<sup>9</sup> Traitement et analyse quantitative des données: Petros Kosmas, Natsika Moschovakou, Konstantia Barda, Matina Ch. Papagiannopoulou, Eleri Pastrapa et Agapi Skantzzi, sous la supervision scientifique d'Eleni Theodoropoulou, Maître de conférences.

<sup>10</sup> Le contrôle des corrélations a été rédigé par Agapi Skantzzi, sous la supervision scientifique d'Eleri Theodoropoulou, Maître de conférences.

<sup>11</sup> Les conclusions finales ont été rédigées par Eleri Theodoropoulou, Maître de conférences.

<sup>12</sup> Les propositions de politique ont été rédigées par Matina Ch. Papagiannopoulou.

## APPROCHES THEORIQUES ET ASPECTS DE LA PARTICIPATION DES FEMMES A L'EMPLOI ET AU DEVELOPPEMENT LOCAL

### I. L'EMPLOI DES FEMMES: PRINCIPALES OBSERVATIONS ET PERSPECTIVES

Dans les sociétés contemporaines post-industrielles, l'emploi des femmes constitue un phénomène qui, de par son évolution quantitative et qualitative, entraîne d'importants changements sociaux, économiques et culturels. Le caractère massif de l'emploi féminin a engendré la restructuration substantielle du marché du travail et de la vie sociale, avec d'importants prolongements sociaux et économiques, de sorte qu'il s'est avéré indispensable de revoir le fonctionnement des mécanismes du marché du travail, de l'organisation et de la dynamique de la société.<sup>13</sup> Par extension, la phénoménologie de l'emploi des femmes, en tant que catégorie thématique et de recherche, est très souvent présente dans la littérature de divers secteurs scientifiques (p.ex. sociologie, anthropologie, économie, psychologie, histoire, droit etc.) ainsi que dans la presse quotidienne et périodique<sup>14</sup>, érigeant «l'étude sur le genre au travail en un lieu de rencontre des sciences sociales».<sup>15</sup>

L'accroissement de la part des femmes dans la main-d'œuvre, en termes de tranches d'âge, de secteurs d'activité ou de catégories professionnelles, a induit des modifications substantielles de la structure par genre des professions, du chômage, de l'établissement des salaires par branche, de la sécurité sociale etc.<sup>16</sup> Dans une large mesure, cet accroissement est le produit de la participation accrue des femmes aux systèmes d'éducation et de formation, au changement progressif des perceptions sur le rôle des femmes et des hommes, ainsi que des besoins engendrés par les évolutions et les transformations des structures sociales, de la croissance économique et de l'organisation du travail.

<sup>13</sup> Moussourou L. (1993), *Femme et emploi. Dix questions*, Ed. Gutenberg, Athènes.

<sup>14</sup> Pour plus de détails, voir les études de la bibliographie. Athanassiadou Ch., Petropoulou St. & Mimikou G. (2001), *Les conditions de l'emploi féminin en Grèce: 1980-2000*, Centre de Recherches sur les Questions d'Égalité, Athènes, texte sur <http://www.kethi.gr/greek/meletes/index.htm>, Nazou, D., *Femme et travail en Grèce: Présentation et commentaire de la bibliographie en mettant l'accent sur les sciences sociales*, texte sur: <http://www.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/%CE%9C%CE%85%CE%BB%CE%AD%CF%84%CE%B7%20%CE%9D%CE%AC%CE%B6%CE%BF%CF%85.pdf>

<sup>15</sup> Petrinioti X. (2003), *L'étude du genre dans les finances de l'Emploi: un bilan sur la Grèce*, Allocution au Congrès: «Le genre, lieu de rencontre des sciences: un premier bilan sur la Grèce», Département d'Anthropologie et d'Histoire, Université d'Egée, Mytilène 11-12/10/2003, texte sur: [http://www.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/Praktika\\_Synedriou/Kε\(μς\)ν\(ς\)2003\(ε\)γγ\(μ\)ω\(μ\)ν.pdf](http://www.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/Praktika_Synedriou/Kε(μς)ν(ς)2003(ε)γγ(μ)ω(μ)ν.pdf)

<sup>16</sup> Idem.

Toutefois, ce processus n'a pas empêché le développement des disparités de genre au sein des structures et des systèmes du marché du travail. L'étude sur l'égalité des genres dans l'emploi, au niveau national et communautaire, ainsi que son exploration empirique, mettent en évidence un double processus dynamique marqué par une discrimination multiple et variée aux dépens des femmes, et par un parcours conjugué visant à relever ce défi. La *Quatrième Conférence Mondiale de l'ONU sur les femmes*, qui s'est tenue à Pékin en septembre 1995, a montré que des progrès doivent être réalisés et que des mesures doivent être prises par les Gouvernements, pour assurer l'égalité des genres dans tous les secteurs: économie, éducation, culture, accès aux systèmes de santé, d'emploi et de participation aux centres décisionnels, etc. Le rapport de l'ONU met en évidence d'importants écarts entre les hommes et les femmes en termes d'accès à l'économie en général et au marché du travail en particulier.<sup>17</sup> Plus précisément, on constate:

- L'absence des femmes dans les centres économiques décisionnels, ou dans l'élaboration des politiques économiques, monétaires et autres.
- Une augmentation considérable de la participation des femmes qui revendiquent une place sur le marché du travail, avec une augmentation parallèle du chômage féminin.
- Une ségrégation professionnelle par genre (horizontale et verticale).
- Un taux élevé de licenciements de la population féminine en raison de la restructuration de la base productive de l'économie.
- Une stagnation professionnelle des femmes et leur absence ou faible présence dans les fonctions d'encadrement.
- Une participation accrue des femmes dans les formes d'emploi atypiques.
- Une répartition inégale des obligations et des responsabilités familiales et un manque d'infrastructures sociales de soutien de la famille, etc.
- Des phénomènes d'harcèlement sexuels sur les lieux de travail.
- Un traitement discriminatoire des femmes en matière d'éducation et de formation professionnelle, qui crée des obstacles dans leur participation à l'emploi.

La sauvegarde formelle de l'égalité des hommes et des femmes et l'adoption consécutive de politiques en faveur de l'emploi des femmes au niveau européen<sup>18</sup> ont été réalisées grâce

<sup>17</sup> United Nations (1995), *Report of the Fourth World Conference on Women*, Beijing 4-15 September 1995.

<sup>18</sup> Sur les politiques d'égalité des sexes dans l'UE, voir: Stratigaki M. (2002), Les politiques de l'Union européenne sur l'égalité des sexes dans le marché du travail, dans: *Travail 2002. Evolutions, Analyses, Documentation, Hommage: Relations de travail*, Institut de l'Environnement urbain et des Ressources Humaines, Université Panteion, Athènes, pp. 193-203 et Stratigaki M. (2003), Politiques sur l'égalité des sexes dans l'Union européenne. Coïncidences et contradictions dans le parcours vers l'intégration européenne, dans le tome collectif: R. Panayiotopoulou, S. Kaniardos, L. Maratou-Alipranti (chargée d'édition), *Mondialisation et société moderne*, Ed. EKKE, Athènes, pp. 175-188.

à l'élaboration et à l'application d'initiatives, de décisions, d'engagements et de mesures législatifs<sup>20</sup>, dont la mise en oeuvre a nécessité un certain temps: du Traité de Rome (1957) et de la disposition sur l'égalité de rémunération au travail (article 119) dans le Traité d'Amsterdam (articles 2, 3, 13, 141 remplacés par l'article 119)<sup>21</sup>. Ces initiatives consistent en la promotion de questions liées à l'égalité de traitement dans le domaine de la sécurité sociale, à l'égalité d'accès à l'emploi et à la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail, à la promotion d'actions positives en faveur des femmes, de la lutte contre le chômage féminin, de l'égalité de rémunération à travail égal, etc.<sup>22</sup>

Cependant, l'Union européenne qui vient compléter les textes juridiques, a mis au point des outils et promu des politiques afférentes à partir des actions positives en faveur de l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques (gender mainstreaming), on constate un déplacement considérable de la politique européenne des actions correctives spécifiques luttant contre les inégalités et les discriminations de genre vers la création d'un axe d'action central pour renforcer l'égalité des sexes.<sup>23</sup> Ainsi, la stratégie d'intégration de la dimension de genre (gender mainstreaming) dans la politique de l'emploi au niveau européen et national est une évolution relativement récente, et une rupture et un défi aussi bien pour la politique d'égalité que pour la politique de l'emploi.<sup>24</sup> Cette prise en considération exerce deux fonctions principales: elle améliore d'une part la productivité et l'efficacité des stratégies de l'emploi et des programmes de politique relatifs et promeut d'autre part l'égalité entre les femmes et les

<sup>20</sup> Concernant l'évolution du Droit du travail dans l'Union européenne de 1992 à 2003, voir Sciarra S. (2004), *The Evolution of Labour Law (1992-2003)*, General Report, Employment and Social Affairs General Directorate of the European Commission, texte sur:

[europa.eu.int/comm/employment\\_social/labour\\_law/docs/generalreport\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/generalreport_en.pdf) et notamment pour la Grèce, cf. Yannakourou St. (2004), *The Evolution of Labour Law in the European Union: 1992-2003. Country Study on Greece (Final Report)*, Study undertaken for the Employment and Social Affairs General Directorate of the European Commission, texte sur:

[europa.eu.int/comm/employment\\_social/labour\\_law/docs/eli\\_el\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/eli_el_en.pdf).

<sup>21</sup> Le Traité d'Amsterdam a été signé en 1997 et mis en vigueur le 1er mai 1999, texte sur:

<http://europa.eu.int/eur-lex/si/treaties/selected/tvm545.htm>

<sup>22</sup> Voir le Service spécifique de Coordination et de Suivi des Actions du FSE (EYSEKI) (2003), *Guide d'Application des Politiques d'Égalité des Sexes pour l'Élaboration et l'Évaluation des Actions du PE du 3ème CCA*, Secrétariat Général pour la Gestion des Fonds communautaires et autres fonds, Ministère du Travail et des Assurances sociales, Athènes, p. 16, texte sur:

<http://www.esfhellas.gr/images/upcontent/documents/odefarm.doc>

<sup>23</sup> Karamessini M. (2005), L'intégration de la dimension de genre comme défi pour la politique de l'emploi dans les pays de l'UE, in: A. Dodoussopoulos, G. Kouzis, X. Petrinioti, S. Robalis (rédaction), *Travail 2005*, Athènes: Institut des Ressources humaines et de l'Environnement urbain, Université Panteion, p. 337-346 (p. 343) et Karamessini M. (2001), La dimension de genre dans la Stratégie européenne pour l'Emploi: *Nouveau défi pour la politique de l'égalité et la politique de l'emploi*, Rapport à la Conférence scientifique de la Société de Politique sociale sur le thème: «Politique sociale en Grèce et l'Union européenne: nouveaux défis, tendances et perspectives de réforme, Kamotini 10-13 mai 2001, p. 5.

<sup>24</sup> Voir: Karamessini M. (2005), *op.cit.*, Karamessini M. (2001), *op.cit.* & Karamessini M. (2000), *Égalité des sexes et plans d'action nationaux pour l'emploi*, au: Centre de Recherches pour les Questions d'égalité, *Stratégies pour l'égalité des sexes, Procès-verbaux de la Conférence européenne*, KETHI, Athènes, pp. 59-62.

hommes, en introduisant la considération de genre dans la conception, l'application et l'évaluation de ces politiques.<sup>24</sup>

Cependant, bien que des progrès importants aient été enregistrés grâce à la Stratégie européenne pour l'Emploi (SEE)<sup>25</sup> et la Task force pour l'emploi (Employment Task-force)<sup>26</sup>, il est toutefois nécessaire d'adopter une approche intégrale et intégrée. Les lignes directrices communes de la SEE se résument à quatre piliers fondamentaux: a) l'amélioration de l'employabilité b) le développement de l'entrepreneuriat c) le renforcement de l'adaptabilité des entreprises et des travailleurs et d) le renforcement des mesures favorisant l'égalité des sexes, qui prévoient depuis 1999 que le processus d'intégration de la considération de l'égalité des genres dans tous les domaines de la politique devient obligatoire, y compris dans les trois piliers de la politique nationale pour l'emploi. Par ailleurs, les objectifs de la Task Force pour l'emploi prévoient le changement du mode d'organisation de l'emploi au sein de l'économie européenne. Dans ce contexte, il est nécessaire de réexaminer les rôles assumés par les femmes et par les hommes dans les processus actuels et les procédures de changement. Une telle approche de la spécificité des rôles sexués contribue par conséquent à mieux identifier les problèmes et développer une politique de promotion des femmes dans l'emploi.<sup>27</sup>

La publication de la Feuille de route sur l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>28</sup>, dans laquelle la Commission fixe ses priorités et le cadre d'action visant à favoriser la promotion de l'égalité jusqu'en 2010, ainsi que l'adoption du Pacte européen sur l'égalité des genres par l'Assemblée du Conseil européen (23-24 mars 2006), qui marque la volonté des Etats membres d'agir en faveur de la mise en oeuvre de politiques favorisant l'emploi féminin et assurant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, sont des actions substantielles favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes, contrairement aux évolutions des Pro-

<sup>24</sup> Rubery J. (2003), *More (and better?) jobs for women? the Employment Task-force report and gender mainstreaming*. November 2003, texte sur: [http://doku.lab.de/grauepap/2003/Berlin2003\\_Rubery.pdf](http://doku.lab.de/grauepap/2003/Berlin2003_Rubery.pdf)

<sup>25</sup> Voir Commission européenne (2004), *Des postes d'emploi plus nombreux et meilleurs pour tous. La stratégie européenne pour l'emploi*, Direction générale pour l'emploi et les affaires sociales, Luxembourg: Service des Publications officielles des Communautés européennes, texte sur: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/publications/2004/ke5703055\\_el.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke5703055_el.pdf)

European Commission (2007), *Ten Years of the European Employment Strategy (EES)*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D.2, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

<sup>26</sup> Commission Européenne (2003), *Postes d'emploi - la hausse de l'emploi en Europe \_ (Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe)*, Rapport du groupe spécial sur l'emploi, sous la présidence de M. Kok, texte sur: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/publications/2004/ke5703265\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke5703265_en.pdf)

<sup>27</sup> Rubery J. (2003), *op.cit.*

<sup>28</sup> Communication de la Commission auprès du Conseil, du Parlement européen, de la Commission européenne économique et sociale et auprès du Comité des Régions (2006), *Charte de l'égalité entre femmes et hommes 2006-2010*, COM(2006) 92 final, Bruxelles, 1.3.2006, texte sur: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/el/com/2006/com2006\\_0092e01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/el/com/2006/com2006_0092e01.pdf)

grammes de réformes nationaux, qui aborde dans un cadre négatif l'évaluation des progrès enregistrés.<sup>29</sup>

Le degré d'intégration des femmes sur le marché du travail diffère de celui des hommes. Ces disparités sont perçues au niveau de la moindre reconnaissance des qualifications professionnelles des femmes, à la séparation verticale et horizontale du travail, au caractère plus précaire du travail féminin, au taux de chômage plus élevé, au choix -pas toujours volontaire- d'un travail à temps partiel et aux plus faibles rémunérations. De plus, il s'avère qu'il y a une ségrégation des professions entre professions masculines et professions féminines, une stagnation professionnelle des femmes, une présence réduite de celles-ci aux postes de direction, une participation accrue des femmes à des formes d'emploi atypiques, ainsi que la présence de discriminations en matière d'éducation et de formation professionnelle, qui engendrent d'importants obstacles à l'emploi des femmes. Les mesures qui visent à améliorer la qualité du travail et la capacité de développement de la carrière professionnelle des femmes, ainsi que celles qui encouragent l'entrepreneuriat féminin, la réduction des inégalités de genre en termes de salaires, l'accroissement de la présence des femmes dans le domaine des nouvelles technologies et enfin, dans la conciliation de la vie privée et du travail, sont limitées et sporadiques.<sup>30</sup>

Bien qu'on constate une amélioration de l'emploi des femmes au cours des dernières années -le taux d'emploi des femmes est passé de 51,4% en 1997 à 57,1% en 2006- les disparités et les discriminations de genre sur le marché du travail demeurent, puisqu'en 2006 l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes était de près de 15 points.<sup>31</sup> Ce taux, visant à atteindre les objectifs pour l'emploi de Lisbonne, a faiblement augmenté entre 2004 et 2005. Le taux d'emploi global a augmenté d'un demi-point à 63,8% - une hausse qui, si elle est maintenue ainsi, indique que l'objectif de Lisbonne (taux d'emploi 70 %) ne sera pas atteint avant 2017 ou 2018. La hausse du taux d'emploi des femmes est restée supérieure par rapport à celui des hommes, à 0,6 points contre 0,4 pour 100, mais cette différence reste limitée (voir tableau 1).<sup>32</sup>

<sup>29</sup> Rubery J., Grimshaw D., Smith M. & Donnelly R. (2006), *The National Reform Programme 2006 and the Gender Aspects of the European Employment Strategy. Final Report*, Equality Unit, European Commission, p. 3.

<sup>30</sup> Journal Officiel de l'Union européenne (2005), Avis de la Commission européenne économique et sociale sur: «Pékin, 10 ans plus tard: évaluation des progrès enregistrés en Europe et dans les pays en développement sur les questions d'égalité entre femmes et hommes» (2005/C 221/11).

<sup>31</sup> European Commission (2007), *Manual for Gender Mainstreaming of Employment Policies, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG*.

<sup>32</sup> Rubery J., et al. (2006), *op.cit* p. 5.

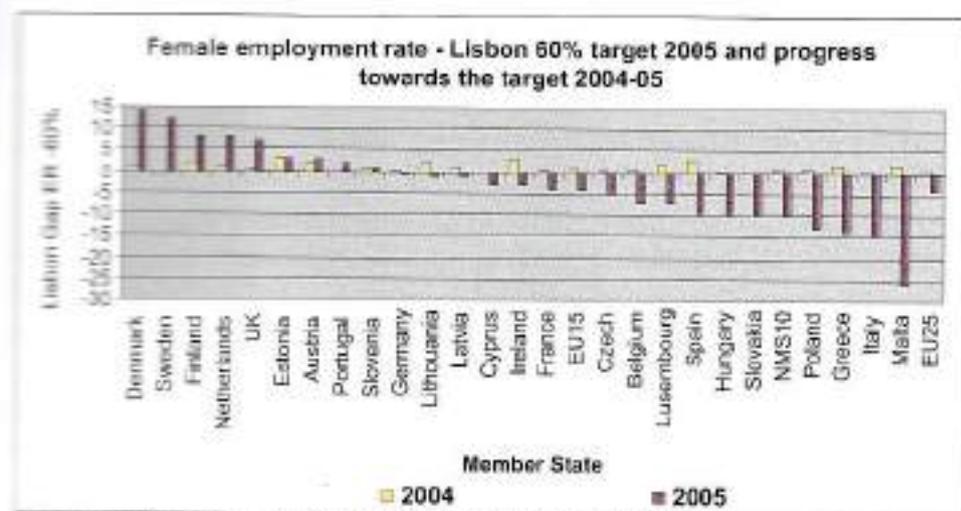
Tableau 1.  
Taux d'emploi des femmes et des hommes, 2003-2005

	total			écart de Lisbonne			hommes			femmes			écart de Lisbonne		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005
UE 25	65,9	63,3	63,8	-7,1	-6,7	-6,2	70,8	70,9	71,3	55,0	55,7	56,3	-5,0	-4,3	-3,7
UE 15	64,3	64,7	65,1	-5,7	-5,3	-4,9	72,7	72,7	72,9	56,0	56,8	57,4	-4,0	-3,2	-2,6
NEM	55,9	56,0	56,9	-14,1	-14,0	-13,1	61,7	62,0	63,3	50,2	50,2	50,7	-9,8	-9,8	-9,3
Belgique	59,6	60,3	61,1	-10,6	-9,7	-8,9	67,1	67,9	68,3	51,8	52,6	53,8	-8,2	-7,4	-6,2
Rép. tchèque	64,7	64,2	64,8	-5,3	-5,8	-5,2	73,1	72,3	73,3	56,3	56,0	56,3	-3,7	-4,0	-3,7
Danemark	75,1	75,7	75,9	5,1	5,7	5,9	79,6	79,7	79,8	70,5	71,6	71,9	10,5	11,6	11,9
Allemagne	65,8	65,0	65,2b	-5,0	-5,0	-4,6	70,9	70,8	71,2b	58,9	59,2	59,6b	-1,1	-0,8	-0,4
Estonie	62,9	63,0	64,4	-7,1	-7,0	-5,6	67,2	66,4	67,0	59,0	60,0	62,1	-1,0	0,0	2,1
Grèce	58,7	59,4	60,1	-11,3	-10,6	-9,9	73,4	73,7	74,2	44,3	45,2	46,1	-15,7	-14,8	-13,9
Espagne	59,8	61,1	63,3b	-10,2	-8,9	-6,7	73,2	73,8	75,2b	46,3	48,3	51,2b	-13,7	-11,7	-8,8
France	63,3	63,1	63,1	-6,7	-6,9	-6,9	69,4	69,0	68,8	57,3	57,4	57,6	-2,7	-2,6	-2,4
Irlande	65,5	66,3	67,6	-4,5	-3,7	-2,4	75,2	75,9	76,9	55,7	56,5	58,3	-4,3	-3,5	-1,7
Italie	56,1	57,6b	57,6	-13,9	-12,4	-12,4	69,6	70,1b	69,9	42,7	45,2b	45,3	-17,2	-14,8	-14,7
Chypre	69,2	68,9	68,5	-0,8	-1,1	-1,5	78,8	79,8	79,2	60,4	59,7	58,4	0,4	-1,3	-1,6
Lettonie	61,8	62,3	63,3	-8,2	-7,7	-5,7	66,1	66,4	67,6	57,9	58,5	59,3	-2,1	-1,5	-0,7
Lituanie	61,1	61,2	62,6	-8,9	-8,8	-7,4	64,0	64,7	66,1	58,4	57,8	59,4	-1,6	-2,2	-0,6
Luxembourg	62,2	62,5	63,6	-7,8	-7,5	-6,4	73,3	72,8	73,3	50,9	51,9	53,7	-9,1	-8,1	-6,3
Hongrie	57,0	56,8	56,9	-13,0	-13,2	-13,1	63,5	63,1	63,1	50,9	50,7	51,0	-9,1	-9,3	-9,0
Malte	54,2	54,0	53,9	-15,8	-16,0	-16,1	74,5	75,1	73,8	33,6	32,7	33,7	-26,4	-27,3	-26,3
Pays-Bas	73,6	73,1	73,2	3,6	3,1	3,2	81,1	80,2	79,9	66,0	65,8	66,4	6,0	5,8	6,4
Autriche	68,9	67,6b	68,6	-1,1	-2,2	-1,4	76,4	74,9b	75,4	61,6	60,7b	62,0	1,6	0,7	2,0
Pologne	51,2	51,7	52,8	-18,8	-18,3	-17,2	56,5	57,2	58,9	46,0	46,2	46,8	-14,3	-13,8	-13,2
Portugal	68,1	67,8	67,5	-1,9	-2,2	-2,5	75,0	74,2	73,4	61,4	61,7	61,7	1,4	1,7	1,7
Slovénie	62,6	65,3	66,0	-7,4	-4,7	-4,0	67,4	70,0	71,4	57,6	60,5	61,3	-2,4	0,5	1,3
Slovaquie	57,7	57,0	57,7	-12,3	-13,0	-12,3	63,1	63,2	64,6	52,2	50,9	50,9	-7,8	-9,1	-9,1
Finlande	67,7	67,6	68,4	-2,3	-2,4	-1,6	69,7	69,7	70,3	65,7	65,6	66,3	5,7	5,6	6,5
Suède	72,9	72,1	72,3b	2,9	2,1	2,3	76,2	73,6	74,3b	71,5	70,5	70,2b	11,5	10,5	10,2
Royaume-Uni	71,5	71,6	71,7	1,5	1,6	1,7	77,7	77,8	77,6	65,3	65,6	65,9	5,3	5,6	5,9

Source: Quarterly Labour Force Data (QLFD), Eurostat<sup>22</sup>

Toutefois, à ce rythme, l'objectif du taux d'emploi féminin de 60% (priorité de Lisbonne) sera probablement atteint vers 2011 ou 2012 (voir Diagramme 1). L'écart en matière d'augmentation du taux d'emploi entre les hommes et les femmes, dissimule toutefois les importants écarts de genre entre les 15 Etats membres de l'Union européenne et les nouveaux adhérents. Dans les nouveaux Etats membres, l'emploi des hommes s'est accru beaucoup plus rapidement que celui des femmes – 1,3 points pour les hommes contre 0,5 pour les femmes, alors que pour l'Union européenne des 15, ce taux était de 0,2 et 0,6 respectivement.

<sup>22</sup> Idem, p. 276.



Source: Quarterly Labour Force Data (QLFD), Eurostat (Key Indicator 17.1)<sup>24</sup>

Diagramme 1

En outre, le taux d'emploi féminin est bien plus faible (31,7%) chez les femmes plus âgées (55-64 ans). Le taux de chômage des femmes est également plus élevé que celui des hommes (5,7% contre 7,6%).<sup>25</sup> Malgré la législation communautaire sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, selon la Commission européenne, dans tous les secteurs économiques de l'Union européenne, les femmes continuent de gagner 15 % de moins en moyenne que les hommes pour chaque heure de travail et 25 % dans le secteur privé. Cet écart se réduit à un rythme beaucoup plus lent que l'écart des taux d'emploi chez les deux sexes.<sup>26</sup> Par ailleurs, les femmes représentent en moyenne 30 % de l'ensemble des entrepreneurs de l'Union européenne, étant donné que souvent, par rapport aux hommes, elles sont confrontées à plus d'obstacles dans la création d'entreprises et dans l'accès aux financements et à la formation.<sup>27</sup> La participation des femmes à l'emploi étant étroitement liée à leur place dans la famille, de

<sup>24</sup> Idem, p. 5.

<sup>25</sup> Communication de la Commission auprès du Conseil, du Parlement européen, de la Commission économique et sociale et du Comité des Régions [2006], *Charte...*, op.cit., p. 4.

<sup>26</sup> European Commission (2007), *Tackling the pay gap between women and men*, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, texte sur:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2007/jul/genderpaygap\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jul/genderpaygap_en.pdf), European Commission

(2006), *The gender pay gap - Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.1, texte sur:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2006/ke7606200\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf), Sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes en Grèce, voir Karamesini M. (2006), *The Gender Pay Gap in Greece. Origins and Policy Responses*, EGGSE-EC's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment,

European Work and Employment Research Centre, University of Manchester.

<sup>27</sup> Communication de la Commission auprès du Conseil, du Parlement européen, de la Commission économique et sociale et du Comité des Régions [2006], *Charte...*, op.cit., p. 4.

nombreux obstacles sembleraient apparaître dans la réalisation d'un équilibre entre le travail et la vie privée, et dans la répartition inéquitable des responsabilités domestiques et familiales au détriment des femmes. Selon le rapport de la Commission européenne sur l'égalité des genres, le taux d'emploi des femmes entre 20 à 49 ans baisse de 15 points lorsqu'elles ont un enfant, alors que celui des hommes augmente de six points.<sup>38</sup>

De plus, selon ce même rapport, près d'un tiers des femmes travaille à temps partiel (32,9%) contre seuls 7,7% des hommes. 14,8% des salariées travaillent sur base d'un contrat à durée déterminée, soit un point de plus que la proportion de salariés de sexe masculin. Force est de constater que le grand écart dans le recours aux modes de travail flexibles est dû dans une large mesure au déséquilibre entre hommes et femmes dans l'utilisation du temps. Enfin, on constate que l'évolution des indices de ségrégation professionnelle et sectorielle par sexe ne montre aucun signe de baisse significative, ce qui démontre que l'augmentation de l'emploi des femmes se fait dans des secteurs d'activité et des professions «féminins» (santé, éducation, etc.).<sup>39</sup>

On constate dans l'ensemble un paradoxe fondamental dans la promotion de l'égalité des genres et dans le renforcement des femmes: d'une part, des engagements en matière d'égalité des genres au niveau international et d'autre part, de faible progrès<sup>40</sup> dans la mise en œuvre au niveau national. La croissance économique nécessite l'adoption de mesures, telle que la création de postes d'emploi, mais dans une perspective de genre. Par exemple, le concept de plein emploi doit être examiné, en tenant compte du travail non rémunéré fourni par de nombreuses femmes. Dans les pays en développement, les femmes à revenu faible développent un «trop-plein emploi» atypique, qui exige une demande excessive de consommation d'énergie et de temps de leur part, pour faire face aux structures de la famille, de la société et de l'économie. D'autre part, dans les pays plus développés, les femmes à faible revenu ont également d'importantes responsabilités de soins, qui les empêchent d'occuper un emploi à temps plein, comme le démontrent les taux élevés d'emploi à temps partiel chez les femmes.<sup>41</sup>

La réduction de l'écart à tous les niveaux et aspects des disparités et discriminations de genre dans le domaine de l'emploi reste un défi national et européen. L'intégration de la per-

<sup>38</sup> Commission européenne (2007), Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, à la Commission économique et sociale et au Comité des Régions, *Rapport sur l'égalité des sexes - 2007*, Bruxelles, 7.2.2007, COM(2007)49 final, p. 6, texte sur: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/com\\_2007\\_49\\_et.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/com_2007_49_et.pdf)

<sup>39</sup> Idem, p. 6.

<sup>40</sup> Bakker I. (2007), *Financing for Gender Equality and the Empowerment of Women. Paradoxes and Possibilities*, EGM/FFGE/2007/BP I, United Nations, Division for the Advancement of Women, Expert Group Meeting on financing for gender equality and the empowerment of women, Oslo, Norway 4-7 September 2007.

<sup>41</sup> Elson D. (2006), *Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW*, (UNIFEM 2006), pp. 119-120.

pective de genre doit constituer un processus dynamique d'approche holistique, qui tiendra également compte que le déficit d'égalité dans l'emploi est dû à des stéréotypes sociaux sur le rôle des deux sexes, ainsi qu'à des relations sociales établies et reproduites par ces modèles. Enfin, «une définition intégrée de l'égalité des genres dans l'emploi doit inclure aussi bien la participation égale des hommes et des femmes au travail rémunéré (dimension quantitative de l'égalité), que sa répartition égale entre les sexes, sur la base de la qualité des postes d'emploi (dimension qualitative de l'égalité). Cette dernière dimension dépend du niveau des salaires, du temps de travail, de la stabilité de l'emploi, des conditions de travail, des occasions de développement professionnel, de la place dans la hiérarchie, du prestige social, etc.»<sup>42</sup>

<sup>42</sup> Karamessini M. (2005), p. 341.

## II. DÉVELOPPEMENT LOCAL ET PARTICIPATION DES FEMMES

À l'ère de l'économie mondialisée et du marché unique européen, où les individus et les capitaux circulent désormais librement et les évolutions technologiques changent constamment la donne, la dimension locale acquiert une importance particulière. L'élaboration de politiques donnant la priorité au développement local vient le confirmer. Des facteurs tels que l'accélération de la mobilité des investissements, associés à l'exploration de l'emploi de nouvelles technologies dans la production, la distribution et la consommation ont permis de créer un marché mondial et d'accueillir la société de la connaissance, tout en stimulant parallèlement la compétitivité internationale. Pour pouvoir faire face à cette nouvelle situation, les protagonistes locaux sont désormais contraints de développer et d'appliquer des stratégies fondées sur leurs besoins spécifiques.<sup>43</sup>

Tenant ainsi de mettre en évidence l'importance de plus en plus grande du développement local, il convient de définir d'abord la dimension locale et le développement. Par «localité», on entend tout d'abord une unité territoriale précise, un espace géographique donné. Généralement, le terme «localité» renvoie à un «ensemble cohérent» d'individus qui ont une caractéristique commune. L'élément de cohésion, ce sont les «habitants». L'adjectif «local» renvoie au tissu de relations des personnes vivant dans une unité territoriale donnée, et simultanément les liens de ces personnes avec l'espace donné, où ils vivent pendant une période donnée. Si ce «lien» avec l'espace donné fait défaut, une partie importante de sa fonction se perd. Pourquoi faut-il «envisager» le concept de «localité» sous sa dimension dynamique et non sous sa dimension statique? Ce tissu de relations humaines a une dynamique et ne demeure jamais statique. Ce qui confèrent à une localité sa dynamique, ce sont les intérêts économiques, sociaux, culturels et autres des habitants. Il convient donc de supposer que les personnes qui vivent pendant un certain temps dans une unité territoriale donnée développent au moins un intérêt commun pour leur espace.<sup>44</sup>

Par le concept Société locale nous entendons le plus petit groupe social cohérent, juste après la famille. Par conséquent, en tant que fonction, elle se rapproche beaucoup plus de la communication humaine, que de l'«échange économique» du marché<sup>45</sup>. L'incitation au gain devient dans la petite société locale une «incitation à la création». L'«échange» devient une «communication humaine». La reconnaissance-ambition devient une «liberté psychique», connaissance et de respect de soi. Ainsi, l'approche de la société locale comme «fonction de développement» est plus centré sur l'homme. L'étude du Développement local et de ses stratégies acquiert une dimension philosophique plus profonde au seuil du XXI<sup>e</sup> siècle. Le fonction-

<sup>43</sup> Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, à la Commission économique et sociale et au Comité des Régions (2000), *Action locale pour l'emploi*... *op.cit.*

<sup>44</sup> Papakonstantinidis, L. (1998), Notes du cours «Développement municipal et communal», *Stratégie du Développement local*, T.E.I. de Kalamata.

<sup>45</sup> Papakonstantinidis, L. (1998), *op.cit.*

nement de la société locale apparaît ainsi comme un «contrepoids» à l'approche mondialisée, un modèle basé plutôt sur les valeurs que sur tout autre chose. Ce modèle associe la notion de développement à la spécificité culturelle du lieu, au maintien de son identité -unicité et aux valeurs-mœurs-coutumes locales. Toutefois, la société locale se transforme également dans le cadre de la dynamique développée autour d'elle. Les sociétés locales ne sort pas des modèles statiques ou des vestiges d'une époque. Elles suivent les évolutions, modernisent leurs structures et leurs organes représentatifs (par exemple les autorités locales), dans le cadre du fonctionnement d'une «économie ouverte». Les autorités locales jouent un rôle très important dans la réalisation des principes de développement durable, et ce car:

- a) elles représentent la société locale,
- b) de par leur action, elles influencent la qualité de vie des citoyens,
- c) elles gèrent une grande partie de l'environnement bâti et naturel,
- d) c'est l'autorité la plus proche des citoyens.<sup>46</sup>

Pour toutes ces raisons, et vu que la protection de l'environnement et de ses ressources dépend du comportement de chaque citoyen dans un pays, l'autorité locale est l'autorité capable d'organiser et de coordonner des actions pouvant rapprocher les citoyens des principes de durabilité.

Si l'on accepte l'hypothèse que le développement local consiste au développement intégré d'un espace, dans ce cas la politique en faveur du développement doit obligatoirement se doter d'un modèle décisionnel à dimension multiple. Les habitants, les entrepreneurs et les autorités locales avec les instances qu'elles supervisent participent au processus de développement.

Plus particulièrement, les autorités locales jouent un rôle particulier dans la planification, la prise de décisions et la mise en œuvre des politiques de développement local. Au-delà de son contact direct avec la population et de sa connaissance des besoins locaux qui font des autorités locales l'instance la plus appropriée pour promouvoir la mise en œuvre de ces politiques, la dimension locale du processus de développement lui attribue le rôle de coordinateur de toutes les actions.<sup>47</sup> Les autorités locales, qui représentent la société locale, sont l'expression de la dynamique locale et peuvent également devenir une instance de programmation et de réalisation du développement local.<sup>48</sup>

Par «développement local», on entend un processus de développement et de changement structurel, qui agit sur une communauté délimitée au niveau spatial et, vise à améliorer le

<sup>46</sup> The International Council for Local Environmental Initiatives (ICLEI) (1997), *Indicators for sustainable development: possibilities and limitations in measuring sustainable development*.

<sup>47</sup> Barquero, Z. & Vasque, A. (1991), *Développement local. Une stratégie pour la création d'emploi*, Editions Papazissi, Athènes.

<sup>48</sup> Maistros, P. (2000), *Les institutions de développement des Collectivités locales. Contribution à la mémoire historique*, Editions Livani, Athènes.

niveau de vie de ses habitants. Par conséquent, le développement local est un processus de transformation de la société locale et pas simplement un processus de développement. Il est à la fois un processus de modification de la structure des facteurs de production, des secteurs et des branches de l'économie locale. Ce processus agit dans un champ donné, la communauté délimitée d'un point de vue spatial, et a un objectif très précis, à savoir l'amélioration du niveau de vie des habitants de cette communauté territoriale délimitée.<sup>47</sup>

Au cours des dernières années, tant au niveau national qu'au niveau européen, on se rend compte de plus en plus que les objectifs de développement ne peuvent être atteints sans la participation et la contribution actives de tous les facteurs, régionaux et locaux. Par ailleurs, tout le monde s'accorde à dire que le concept d'économie est directement lié à la notion d'espace géographique et par conséquent, sa délimitation géographique fait apparaître plusieurs formes d'économie telle que l'économie nationale, régionale ou locale. Les économies locales mises en évidence présentent souvent de grandes disparités quant à la population par zones géographiques et sont dotées de caractéristiques spécifiques, liées au fonctionnement des systèmes de production, et par extension de l'emploi. On peut ainsi définir le «développement local» comme un processus de développement économique et de changements structurels, qui entraîne l'amélioration du niveau de vie de la population locale et est doté d'une dimension économique, social, culturelle, politique et administrative. La stratégie du développement local envisage chaque unité spatiale de manière différente en fonction du niveau de développement de l'économie locale, des atouts comparatifs de la région, de la structure et du fonctionnement du système de production et du marché du travail en général, à savoir de toutes les caractéristiques qui déterminent la culture locale.<sup>48</sup>

Par conséquent, en tant que processus, le développement local a toujours besoin de planification. Cette planification du développement local se fonde sur certaines données locales pour pouvoir procéder à la transformation du système de production locale, de sorte que le résultat final améliore de manière effective le niveau de vie des habitants, et la prospérité locale en général. La planification du développement local introduit toutefois certaines caractéristiques. Ces caractéristiques déterminent un système de politiques données, interdépendantes, de sorte que chaque action exerce un effet multiplicateur sur le résultat de l'autre. Cette interconnexion des politiques est qualifiée de «plan stratégique local». En termes de politiques, il faut toujours avoir un but à atteindre, des objectifs partiels qui analysent et facilitent la réalisation du but ainsi qu'une série de mesures, qui permettent de réaliser les buts et les objectifs. D'ordinaire, il s'agit de politiques à long terme, car les résultats de l'application de ces politiques n'apparaissent qu'après un certain temps. Les politiques de développement local visent à la transformation du système de production local, à l'augmentation de la production et à l'amélioration du niveau de vie de la population.<sup>49</sup>

<sup>47</sup> Papakonstantinidis, L. [1998], *op.cit.*

<sup>48</sup> *Idem.*

<sup>49</sup> Papakonstantinidis, L. [1998], *op.cit.*

D'un point de vue macroscopique, le développement local et régional contribuent à la réduction des disparités régionales entre régions développées et régions moins développées. Par exemple, le développement du système d'emploi d'une région, allié au développement d'autres systèmes dans d'autres régions, peut contribuer à réduire considérablement le chômage et l'inégalité dans toute l'Europe. La création de nouveaux postes d'emploi au niveau local et la mobilisation du potentiel local (humain et matériel) acquièrent les caractéristiques d'une politique horizontale de toutes les interventions financées par le Fonds Social Européen (FSE).<sup>52</sup> C'est cette activation du potentiel inhérent à une région, via la valorisation de toutes ses ressources (humaines, économiques, institutionnels, culturelles), de l'égalité des genres et de l'insertion sociale qui constitue la dimension fondamentale d'une stratégie locale de développement de l'emploi.<sup>53</sup>

Aujourd'hui, les occasions de développement de l'emploi au niveau local deviennent de plus en plus évidentes car elles comprennent une vaste gamme de mesures de lutte contre le chômage et de réduction des disparités. Certes, la condition préalable au développement local de l'emploi, c'est l'identification des besoins spécifiques et des problèmes/particularités d'une région. À titre d'exemple, en fonction des besoins d'un lieu, de nouveaux types d'emplois innovants peuvent être créés susceptibles de réduire le taux de chômage et attirer sur le marché de travail des personnes ayant des qualifications, des capacités et des ambitions différentes, améliorant ainsi l'emploi dans la région tant bien d'un point de vue quantitatif que qualitatif. De cette manière, les protagonistes locaux et les employeurs peuvent promouvoir l'égalité des genres, offrir aux personnes sans emploi une formation au travail et encourager les plus petites entreprises à se développer davantage, contribuant ainsi à la réduction des disparités et la production de croissance économique.<sup>54</sup>

Les facteurs déterminant les capacités de développement d'un système d'emploi local sont le système de production local, les caractéristiques spécifiques et le potentiel humain de la région. Quant au système productif, il semblerait que les caractéristiques qui forment et différencient les capacités de développement de l'emploi entre diverses régions sont la taille, le secteur et la stratégie générale des entreprises de la région, le mode d'organisation du travail et les relations de travail rémunéré et, enfin, les capacités de formation professionnelle, de développement et de mobilité interne des travailleurs. D'autres facteurs pouvant avoir une action de catalyseur sur le développement d'une économie locale sont la situation démographique existante (vieillesse, augmentation ou baisse de la population), les structures éducatives et la tradition sociale et culturelle d'une région.

<sup>52</sup> European Commission (2004), *Employment in Europe 2004. Recent Trends and Prospects*, employment and Social Affairs, Employment and European Social Fund, texte sur:

[http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/alltridoc/employment\\_europe04/employment.pdf](http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/alltridoc/employment_europe04/employment.pdf)

<sup>53</sup> Schulze-Böing M. (2003), *Local Employment Policy: Challenge for Local Government Strategy and Practice*, texte sur: <http://www03.offenbach.de/stjepone/data/pdf/d1/02/00/DIFUEnglischVersion04.pdf>

<sup>54</sup> European Commission (2004), *Employment...*, op.cit.

Les caractéristiques du potentiel humain actuel d'une région sont déterminantes. Elles influent sur le mode d'organisation du travail et jouent très souvent un rôle déterminant dans l'implantation géographique des entreprises. Ainsi, le degré de participation des individus sur le marché du travail, les qualifications, le niveau d'études et la spécialisation des travailleurs (et des personnes au chômage) ont un impact sur la constitution du marché du travail local et sur le système productif local, agissant sur les capacités de développement de chaque région.

Aux caractéristiques spécifiques de la société locale, il faut également compter la «capacité locale d'entrepreneuriat». Par ce terme, on entend la capacité des entrepreneurs locaux à organiser de manière efficace les ressources locales de la région, enfin que la production et les produits locaux soient compétitifs sur les marchés nationaux et, en fin de compte, sur les marchés internationaux. Selon la bibliographie internationale, cet élément est d'une «importance stratégique» mais il a été démontré dès les années 80 que la capacité d'entreprise locale est nécessaire mais ne suffit pas pour la réalisation du développement local.<sup>55</sup> L'existence d'initiatives locales, c'est-à-dire les actions d'habitants isolés et de leur famille, d'une envergure relativement limitée, est tout aussi importante pour la création d'une forme d'«emploi atypique». Cet emploi atypique relève d'ordinaire du secteur tertiaire et vise à compléter le revenu familial principal. On appelle ces actions isolées «initiatives locales» et elles ont acquis avec le temps une importance considérable pour le processus de développement local, notamment comme un emploi spécifique, dans le cadre d'un phénomène particulièrement répandu en Europe du Sud, le «pluriemploi agricole local». Il s'agit de l'exercice de plusieurs occupations différentes par une seule personne au sein d'une société locale fondamentalement agricole.<sup>56</sup>

Selon un rapport récent de la Fondation des études économiques et industrielles (IOBE) sur la création d'entreprises en Grèce pendant la période 2006-2007<sup>57</sup>, l'indice de l'entrepreneuriat varie d'une région à l'autre, ce qui est dû aux caractéristiques socio-économiques spécifiques des sociétés et initiatives locales. Le tableau suivant présente l'indice de la création d'entreprises en gestation dans chacune des régions de Grèce, la structure correspondante en 2006 et des données comparatives pour la période 2004-2005. Les Îles ioniennes et la Grèce occidentale présentent le taux le plus élevé de création d'entreprises en gestation en 2006: 15% de la population de chaque région étaient en 2006 entrepreneur nouveau/émargent. Toutes les autres régions avaient un indice plus bas, avec la plus faible performance pour la région de l'Égée du Sud (1,8%). La deuxième colonne présente le taux de création d'entreprises par région. En 2006, près de 37 % de ses créations se situe à Athènes, une performance considérablement accrue par rapport aux années précédentes. Malgré le recul conjoncturel de 2006, la Macédoine centrale compte en général de nombreuses créations d'entreprises, tout comme la Grèce occidentale qui regroupe 10% de l'ensemble des créations d'entreprises.

<sup>55</sup> Papakonstantinidis L. (1998), *op.cit.*

<sup>56</sup> *Idem.*

<sup>57</sup> Ioannidis, S & Tsakanikas, A. (2007), *L'entrepreneuriat en Grèce 2006-2007*, Observatoire de l'Entrepreneuriat IOBE-GEM, Athènes, pp. 35-36.

Tableau 1  
Entreprises en gestation par région: taux de participation

Région	Main-d'œuvre (par milliers de personnes)	Chômage 2006	2006		Moyenne 2004-2005	
			TEA	% TEA	TEA	% TEA
ATHENES	1809,6*	8,3%*	8,4%	36,9%	6,7%	29,4%
THESSALONIQUE	**	**	7,6%	6,8%	8,4%	7,1%
MACEDOINE ORIENTALE & THRACE	260,4	11%	9,9%	7,9%	6,5%	6,1%
MACEDOINE CENTRALE	834,9	9,3%	2,0%	1,5%	5,3%	11,7%
MACEDOINE OCCIDENTALE	120,8	14,2%	8,1%	2,8%	4,9%	2,0%
EPIRE	145,8	9,8%	8,8%	4,1%	5,7%	2,9%
THESSALIE	319,8	8,2%	6,7%	4,4%	7,3%	7,6%
ILES IONIENNES	94,8	11,2%	15,0%	4,2%	8,3%	2,6%
GRECE OCCIDENTALE	299,1	9,5%	15,1%	13,3%	9,4%	10,0%
GRECE CONTINENTALE	245,6	9,2%	8,8%	10,5%	3,7%	4,9%
PELOPONNESE	272,6	7,7%	2,9%	2,2%	5,6%	5,1%
EGEE DU NORD	77,8	9,4%	8,4%	1,7%	6,9%	2,0%
EGEE DU SUD	126,5	8,8%	1,8%	0,7%	7,7%	3,4%
CRETE	277,2	7,1%	4,7%	2,9%	6,0%	5,2%
Total	4886,7	11,2%		100%		100%

Source: IOBE, traitement des données GEM, Etudes sur la main d'œuvre  
\* Chômage en Attique, \*\* non disponible, inclus dans la Macédoine centrale

Par rapport à la nature des ambitions des entrepreneurs locaux ou de manière générale, à l'orientation de l'entrepreneuriat local, il semblerait que, contrairement aux règles et aux mécanismes du marché, l'objectif principal des entrepreneurs n'est pas le gain, ou du moins, pas seulement le gain. La création d'entreprise au niveau local se fixe d'autres priorités telles que l'action collective, l'emploi et le maintien de la population locale dans la région. Néanmoins, la logique entrepreneuriale dans les sociétés locales relève d'une autre éthique, unique. Si elles ne sont pas des structures formées tout au long de l'histoire de la société locale, les entreprises locales appuient leur fonctionnement sur une organisation collective. Elles renforcent le marché local et accordent une importance considérable à l'emploi local. Lorsque tel n'est pas le cas, on constate un abandon de la région, notamment par les tranches d'âge productives, et un marasme de l'économie et de la société locale. On pourrait donc avoir une action alliant, ne fut-ce de manière provisoire, les principes d'égalité et d'efficacité.<sup>58</sup>

Par conséquent, le processus de développement local comporte la notion d'auto-action, à

<sup>58</sup> Papakonstantinidis, L. (1998), op.cit.

savoir que le développement local endogène permet aux membres de la société locale de participer plus activement aux évolutions de leur région. Par «développement endogène», on entend le processus de développement d'une entité sociale, déterminée sur le niveau spatial, et qui décide à un certain moment de mobiliser de sa propre initiative les ressources (potentiel humain, capital, ressources naturelles) dont elle dispose.<sup>57</sup> Ce type de développement local permet le déploiement d'une plus grande action collective et offre une plus grande marge pour l'emploi local ; il mobilise les forces internes et endogènes de la localité, il développe un sentiment de solidarité locale, il échappe à l'individualisme urbain et stimule la communication locale. En outre, dans certains cas, il encourage le travail bénévole, notamment lorsqu'il s'agit d'actions liées à la culture.<sup>58</sup>

Cependant, ce qui détermine dans une large mesure le développement d'une localité, c'est le taux et le mode de valorisation et d'intégration de la *main-d'œuvre féminine* dans l'espace économique. Faisant un bref historique, on pourrait dire qu'avec la révolution industrielle, l'industrialisation progressive de la production et l'instauration de rapports de production capitalistes, le processus de production a bouleversé l'équilibre des relations hommes-femmes. L'ancienne forme de production domestique de type patriarcal s'est effondrée et le modèle de relations établi entre les deux sexes a été contesté. Il y eut une interaction entre les évolutions des systèmes de productions locaux et la structure sociale des sociétés locales. L'image selon laquelle l'homme est le «pilier et le pourvoyeur» était ébranlée. Le travail des femmes à l'extérieur avec rémunération a acquis des caractéristiques permanentes, puisque le système économique capitaliste nécessitait toujours plus de main-d'œuvre. La solution a été donnée avec l'exploitation de la main-d'œuvre disponible, quel que soit le sexe, y compris la main-d'œuvre féminine.<sup>59</sup>

Il est désormais évident que pour assurer une répartition équitable de la prospérité dans une société locale, il faut améliorer la qualité de l'emploi et créer un marché de travail dépourvu d'exclusions et discriminations.

En général, le «vide» constaté sur le marché du travail entre les deux sexes est attribué à une série de facteurs tels que la faible incitation des femmes à participer au processus productif, résultant de stéréotypes sociaux mais également de la carence des systèmes de sécurité sociale et des structures et services offerts pour la garde des enfants et les soins aux personnes âgées. De plus, vu la ségrégation professionnelle par genre ainsi que la ségrégation au niveau de la hiérarchie, très souvent les femmes sont écartées du processus décisionnel et de la planification de l'entreprise.

Dans ce cadre, il convient tout d'abord de créer les conditions assurant aux femmes l'égal-

<sup>57</sup> Friedman, J. & Weaver, C. (1980), *Territory and Function: The evolution of Regional Planning*, University of California Press.

<sup>58</sup> Papakonstantinidis, L. (1996), *op.cit.*

<sup>59</sup> Massey D. & Allen J. (1984), *The Geography Matters*, Cambridge University Press.

rité d'accès sur le marché du travail. En outre, il faudrait éliminer les disparités dans la rémunération du travail, les obstacles au développement professionnel, le traitement inégal et le cloisonnement professionnel des femmes, notamment pour les professions liées aux technologies de pointe. Dans un marché du travail ouvert aux hommes et aux femmes, il convient de tenir compte des spécificités qui caractérisent les hommes et les femmes, en vue d'éliminer les inégalités et de promouvoir la répartition égale des ressources humaines, de promouvoir la création d'entreprises, la formation, les prestations sociales, la spécialisation, etc. La promotion de l'égalité d'accès et de développement pour les deux genres sur le marché du travail assure en partie la répartition équitable de la richesse, des ressources humaines et, par conséquent, de la prospérité sociale, contribuant parallèlement à réduire l'exclusion sociale.

Ainsi, l'égalité de traitement des femmes sur le marché du travail encourage la précieuse main-d'œuvre féminine à entrer dans la vie productive, puisque le coût de la perte de revenu l'emporte sur le coût des obligations familiales. Dans de nombreux cas, la participation des femmes au processus économique constitue l'unique solution pour prévenir la pauvreté. Cet impact bénéfique semble s'accroître ces dernières années même en Grèce, car, associé au développement de nouveaux «gisements» d'emplois dans le secteur tertiaire, tels que les services et le commerce, la hausse de l'emploi rémunéré féminin contribue en partie à neutraliser les pressions et les effets néfastes engendrés par la restructuration des secteurs de l'économie, tel que le recul du secteur agricole. Et du point de vue des entreprises, la participation des femmes à la production comporte des avantages, puisque le «réservoir» de ressources humaines est pleinement exploité, stimulant ainsi la productivité et le PIB de la région et renforçant l'économie locale.

En outre, l'entrée des femmes dans la vie économique a un impact positif sur le revenu des ménages, puisqu'elle stimule la demande et la consommation de biens et de services ainsi que l'épargne et les investissements. Certes, des facteurs tels que les changements de mode de vie et l'urbanisation accrue entraînent la modification des habitudes de consommation. Parallèlement, on constate une augmentation rapide de la proportion du budget familial dépensé pour les soins de santé, les services personnels, la protection de l'environnement, les loisirs, la formation, la culture, la communication et les transports. Par conséquent, le renforcement de l'emploi féminin contribue aussi bien à l'amélioration du niveau de vie des ménages, par l'apport de revenus complémentaires au revenu familial et par le renforcement du processus productif, en l'alimentant avec des revenus supplémentaires, augmentant ainsi la demande active de biens et de services. La valorisation de la main-d'œuvre féminine constitue donc une condition fondamentale pour la viabilité économique des ménages, et le développement économique d'une localité, d'une préfecture, d'une région et, en fin de compte, de tout le pays.

Il ne faudrait pas omettre le fait que la hausse de l'emploi de la main-d'œuvre féminine génère de nouvelles données sociales et économiques dans une région, tels que des besoins

accrus en infrastructures et services de garde des enfants et des personnes à charge. De nouvelles spécialisations et occasions de création d'entreprises sont mises ainsi en évidence, grâce à la stimulation des activités dans de nouveaux secteurs, créateurs de postes d'emplois supplémentaires. D'ailleurs, le développement des services sociaux contribue à l'absorption accrue des ressources humaines féminines, puisque la majorité des postes d'emplois dans les services sociaux sont occupés par des femmes. Un cycle productif continu se crée ainsi dans la région, commençant par la hausse de l'emploi féminin et se terminant par l'expansion du marché du travail local.

Maintenir les femmes économiquement actives dans les sociétés locales et éviter l'immigration interne à des fins de travail, est un avantage supplémentaire généré par la hausse de l'emploi féminin. D'ailleurs, la situation démographique d'une région (taux de vieillesse ou de déplacement de la population) alliée à l'existence d'une population active en âge de travail, constitueront les paramètres fondamentaux du développement économique d'une région.

La valorisation de la main-d'œuvre féminine d'une région, exerçant un effet multiplicateur, nécessite inévitablement l'amélioration du niveau d'éducation et du degré de spécialisation, améliorant ainsi la qualité des ressources humaines et stimulant l'apport de nouveaux investissements dans la région. En outre, l'image d'un système productif où les hommes et les femmes travaillent sur un pied d'égalité, contribuant au développement de leur région et à l'accomplissement de leurs ambitions personnelles, crée des modèles sociaux positifs et contribue à la réduction progressive des stéréotypes de genre au sein de l'espace familial et socio-économique.

### III. ENTREPRENEURIAT ET ENTREPRENEURIAT FEMININ: DEFINITIONS ET TENDANCES

#### 1. Entrepreneurial: définitions et concepts

Les politiques d'égalité de chances, fondées sur la réglementation en matière de rémunération égale prévue par le traité de Rome, ont joué un rôle primordial dans la promotion de la participation égale des femmes sur le marché du travail et, de manière générale, au développement économique, étant donné que leur participation et mobilisation sur le marché du travail entraînent une plus grande valorisation des ressources humaines. L'élaboration de politiques - au niveau national et européen - en faveur de la croissance de l'emploi et de l'égalité des hommes et des femmes sur le marché de travail, a constitué un facteur déterminant pour le développement et la hausse de la participation des femmes à la main-d'œuvre en Grèce. Plus précisément, pendant la période 1995-2000, les femmes détenaient 65 % des nouveaux postes d'emplois créés, une dynamique reflétée dans des professions, spécialisations et fonctions hiérarchiques supérieures auparavant détenues exclusivement par des hommes.<sup>62</sup>

Il faudrait toutefois souligner que ce progrès considérable semble insuffisant pour éliminer les discriminations de genre dans le domaine de l'emploi. L'écart de rémunération entre hommes et femmes à travail de même valeur et l'inégalité en termes d'occasions de développement professionnel, sont deux des phénomènes qui reflètent les discriminations aux dépens du parcours et du développement professionnel des femmes.<sup>63</sup> À titre indicatif, le taux d'emploi des femmes et l'indice de chômage sont, entre autres, d'importants indices reflétant les discriminations à leurs dépens.<sup>64</sup>

Dans le cadre de l'effort global déployé par l'Union européenne en vue d'accroître la compétitivité de son économie, l'activité entrepreneuriale occupe une place centrale, puisqu'elle est la seule voie permettant d'atteindre un développement équilibré et durable. La création de nouvelles entreprises accroît le taux de survie, de développement et de contribution des entreprises au développement économique. Certes, l'entrepreneuriat joue un rôle prépondérant dans la croissance de l'emploi. Ainsi, dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, l'Union européenne a mis au point des programmes offrant d'importantes incitations (par exemple subventions) pour renforcer l'auto-emploi, convaincue que ces programmes vont promouvoir l'innovation et créer de nouveaux postes d'emplois.<sup>65</sup>

<sup>62</sup> Dermanakis, E.N. (2004a), L'étendue du «plafond de verre» dans une sélection de secteurs en Grèce, Fiche statistique 1<sup>e</sup>, KETHI, Athènes, p. 1.

<sup>63</sup> Voir à propos: Centre de Recherches pour l'Égalité (2003), *Égalité de rémunération. Attention au vide*, Recherches-Études, KETHI, Athènes.

<sup>64</sup> Stratigaki, M., Aitzoglou, E., Koutsivilou, A., Liapi, M. & Sereti, N. (2002), *Actions positives pour l'égalité des chances entre hommes et femmes dans les PME et les grandes entreprises*, Étude KETHI, Athènes, pp. 6-7.

<sup>65</sup> Papadimitropeulas, Ch. (2005), *Étude sur l'appui de l'auto-emploi dans le cas des femmes, accompagné de scénarios réalistes*, Programme ODISSEIA, KETHI, pp. 6-9.

De manière générale, l'entrepreneuriat est directement lié à la capacité de l'individu, seul ou dans le cadre d'un organisme, d'identifier les occasions et d'en tirer profit, en vue de réaliser de la valeur ajoutée ou un profit économique. Il ne s'agit pas d'un concept flou ou imprécis mais du facteur de production le plus crucial pour les économies contemporaines. Ce concept est directement lié au savoir-faire et à l'innovation, car la relation de savoir-faire, d'innovation et d'efficacité traverse l'activité entrepreneuriale dans toutes les étapes de développement. Conformément à la méthodologie de l'Observatoire Mondial de l'Entrepreneuriat (Global Entrepreneurship Monitor/GEM), l'entrepreneuriat, dans une optique d'activité économique, se définit comme suit:

*«toute tentative de créer une nouvelle entreprise ou une nouvelle activité, telle la profession libérale, la création d'un nouvel organisme entrepreneurial, l'expansion d'une entreprise déjà existante, déployée par un particulier ou un groupe de particuliers ou par des entreprises déjà en opération».*

La plupart des études ont fait apparaître que les principales motivations à la création d'entreprise, sont la propension de l'individu à l'indépendance et son besoin d'autocréation. Parallèlement, d'autres facteurs, telles que la familiarisation de l'individu avec l'activité d'entreprise, la conjoncture entrepreneuriale, la confiance en soi et l'attitude de l'individu face à un éventuel échec, jouent un rôle considérable pour le développement et l'évolution de l'activité entrepreneuriale. Par ailleurs, la souplesse du temps de travail apparaît comme un facteur très important pour l'entrepreneuriat des femmes.<sup>45</sup>

En outre, de nombreuses études explorent l'activité entrepreneuriale d'après les motifs qui sont à l'origine de la création d'une entreprise et distinguent ainsi deux types d'entrepreneuriat: a) l'entrepreneuriat par opportunité et b) l'entrepreneuriat de nécessité.<sup>47</sup>

Les personnes qui se tournent vers la création d'entreprises, en raison de l'absence d'occasions de trouver un emploi satisfaisant, créent une entreprise par nécessité. Le revenu familial insuffisant, la rémunération insatisfaisante, les difficultés à instaurer un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle figurent parmi les facteurs susceptibles de conduire à ce type d'activité entrepreneuriale.<sup>48</sup>

En revanche, les personnes qui entreprennent une activité entrepreneuriale par opportunité ne sont pas privées de choix mais se fondent sur l'identification d'une véritable opportunité de création d'une entreprise, constatée dans milieu et sur le marché dans lequel ils désirent intervenir. Étant donné que cette activité entrepreneuriale n'a pas pour moteur exclusif la nécessité, mais plutôt des conditions favorables, elle a plus de chances de réussir. Le

<sup>45</sup> Ducheneaut, B. & Orhan, M. (2000), *Les Femmes entrepreneurs en France, Percée des femmes dans un monde construit au masculin*, (Dir.) Séli Arslan SA, Paris.

<sup>47</sup> Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2006), *L'entrepreneuriat en Grèce en 2005-2006*, Observatoire de l'Entrepreneuriat IOBE-GEM, Athènes, pp. 1-2.

<sup>48</sup> Papadimitropoulos, Ch. (2005), *op.cit* pp. 22-23.

désir d'indépendance, l'accomplissement des objectifs et des ambitions personnels ainsi que le désir d'enrichissement, de prestige social et de pouvoir vont probablement inciter l'individu à créer ce type d'activité.<sup>69</sup>

Afin d'évaluer l'activité entrepreneuriale, d'autres études se fondent sur l'âge de l'entreprise et distinguent: a) l'entreprise en gestation et b) l'entreprise «établie». Selon le Rapport sur l'«Entrepreneuriat en Grèce en 2005-2006»<sup>70</sup>, l'entrepreneuriat en gestation comprend les femmes et les hommes candidats à la création d'entreprises (18-64 ans) qui se trouvent à la phase préparatoire de la création d'une entreprise (collecte de fonds, recherche d'un site d'implantation, équipements et financements) ou ont entamé les démarches de la création au cours du dernier trimestre. Cette catégorie comprend également les nouveaux entrepreneurs (18-64 ans), hommes et femmes, propriétaires ou dirigeants d'une nouvelle entreprise, c'est-à-dire d'une entreprise qui fonctionne au maximum depuis 42 mois. D'ailleurs, conformément au dernier Rapport<sup>71</sup>, il faut souligner que plus de 20 % des jeunes entrepreneurs candidats à la création d'entreprises sont mus par la nécessité alors que la majorité d'entre eux est incitée par une opportunité entrepreneuriale, identifiée dans son milieu économique.

D'autre part, on n'entend par entrepreneur établi «tout individu propriétaire de tout ou d'une partie d'une activité entrepreneuriale, ayant versé des salaires ou réalisé des bénéfices pendant plus de 42 mois».<sup>72</sup> Ce délai a été fixé par le programme de recherche du GEM d'après une observation empirique, étant donné que les créations qui résistent au-delà de cette limite ont plus de chances de survivre et de se développer.

De manière générale, la distinction de l'entrepreneuriat en fonction des motivations à l'origine de la création ou de l'âge de l'entreprise, vise principalement à refléter avec précision le niveau et les caractéristiques de la création d'entreprises. Par conséquent, il convient de regrouper les entreprises pendant les recherches, car chaque activité entrepreneuriale dispose de ses propres caractéristiques susceptibles de la différencier des autres activités économiques (par exemple secteur, taille, modalités d'organisation, méthodes de production etc.).

## 2. Tendances principales de l'entrepreneuriat en Grèce<sup>73</sup>

Comme il a déjà été mentionné, l'entrepreneuriat occupe à nouveau le devant de la scène de l'actualité, puisque l'on reconnaît son apport considérable au développement économique, notamment de nos jours où la connaissance et la technologie se développent rapidement.

<sup>69</sup> Idem, pp. 22-23.

<sup>70</sup> Ioannidis & Tsakanikas (2006), *op.cit.*, pp. 1-2.

<sup>71</sup> Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2007), *L'entrepreneuriat en Grèce 2006-2007, Observatoire de l'entrepreneuriat* IDBE-GEM, Athènes, pp. 4-9.

<sup>72</sup> Ioannidis & Tsakanikas (2006), *op.cit.*, pp. 33-34.

<sup>73</sup> Les données statistiques présentées dans cette étude ont été puisées dans: Ioannidis & Tsakanikas (2007), *op.cit.*

Plusieurs facteurs, de nature économique et sociale, concourent à la création d'un environnement entrepreneurial positif ou négatif. La stabilité et la fiabilité sont les principales caractéristiques que doit avoir la politique d'un pays pour accroître et améliorer quantitativement l'entrepreneuriat.

En Grèce, des progrès considérables ont été enregistrés au cours des dernières années en matière de développement de l'activité entrepreneuriale. Néanmoins, le Rapport sur l'«Entrepreneuriat en Grèce en 2005-2006»<sup>24</sup> fait état d'une série de problèmes basés sur les données recueillies:

- Les occasions de création d'entreprises sont peu nombreuses. Plus précisément, les femmes et hommes entrepreneurs grecs soulignent le manque d'opportunités, ce qui justifie l'écart entre ceux qui envisagent d'entreprendre une activité entrepreneuriale et ceux qui finalement la réalisent.
- La majorité des entreprises se tourne vers la prestation de services de consommation. Ceci concerne aussi bien les nouvelles entreprises que les entreprises établies.
- La famille joue un rôle majeur dans le financement des nouvelles entreprises. Toutefois, outre son apport dans la collecte du capital initial, la famille joue également un rôle prépondérant dans «l'investissement informel»<sup>25</sup>.
- Les hommes et les femmes grecques craignent l'échec. Étant donné que l'activité entrepreneuriale présuppose le «risque» et l'expérimentation, la peur de l'échec ne permet pas de s'engager dans des activités innovantes.
- Le système éducatif n'appuie pas le déploiement d'une activité entrepreneuriale. Plus précisément, il n'existe pas de lien entre le niveau d'études et l'entrepreneuriat: même au niveau supérieur, aucune connaissance n'est fournie et les perspectives d'un parcours entrepreneurial ne sont pas activement soutenues.
- La société hellénique adopte une attitude controversée face à la création d'entreprises. Les femmes et les hommes considèrent que l'activité entrepreneuriale est un choix professionnel socialement approuvé, ils planifient de nouvelles activités entrepreneuriales et ont confiance en leur capacités mais, en même temps, ils n'acceptent pas les grands écarts en termes salariale, ne sont pas en mesure d'identifier les grandes opportunités entrepreneuriales et sont habités par la crainte de l'échec.

Le dernier Rapport de l'Observatoire de l'Entrepreneuriat<sup>26</sup> met en avant deux obstacles supplémentaires au démarrage d'une entreprise en Grèce. Notamment:

<sup>24</sup> Ioannidis & Tsakanikas (2006), *op.cit.*, pp. VII-XI.

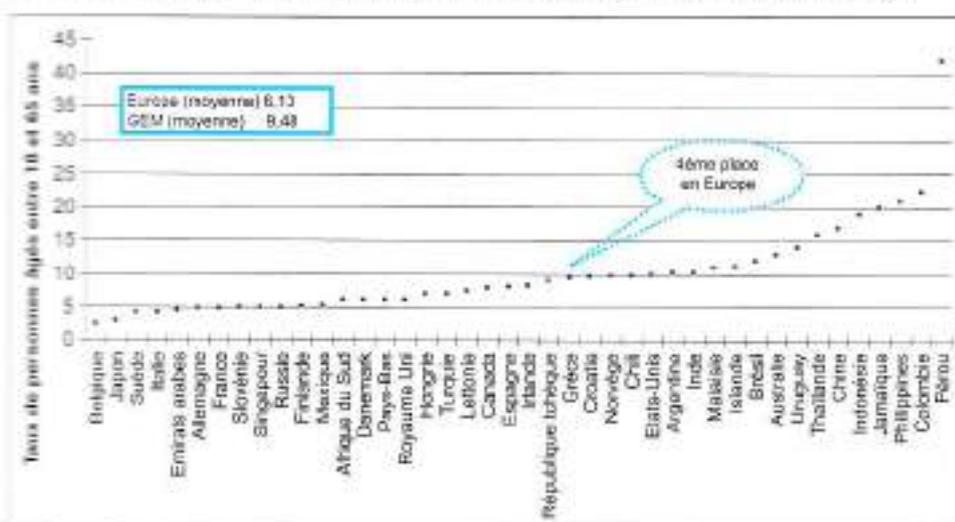
<sup>25</sup> «Par investisseur atypique, on entend tout individu qui finance une nouvelle création démarrée par quelqu'un d'autre, sans que la personne n'acquiert la moindre part de propriété de la nouvelle création», Ioannidis & Tsakanikas (2006), *op.cit.*, p. 117.

<sup>26</sup> Ioannidis & Tsakanikas (2007), *op.cit.*, p. XI

- Les nouvelles entreprises sont appelées à faire face à de nombreuses démarches bureaucratiques, qui nécessitent beaucoup de temps, sont coûteuses et impliquent de nombreux services.
- Bien que les programmes et actions de soutien et de promotion de l'entrepreneuriat sont nombreux et jugés suffisants, la complexité et les exigences des démarches bureaucratiques empêchent leur mise en valeur.

Outre les problèmes et les spécificités susmentionnés de l'entrepreneuriat en Grèce, il convient de le présenter à partir des données contenues dans le dernier Rapport sur l'entrepreneuriat en Grèce (2006-2007)<sup>17</sup>.

Plus particulièrement, 16% de la population entre 18 et 64 ans est impliqué dans une forme d'activité entrepreneuriale, dont 8,24% sont des entrepreneurs, hommes et femmes, établis et 7,7% ont une entreprise en gestation (voir Diagramme 1). En outre, 5,6 % de la population sont des entrepreneurs émergents et 2,3 % sont des nouveaux entrepreneurs. Simultanément, 14,2 % déclarent planifier une nouvelle entreprise, alors que 2,7 % a mis fin à son entreprise.



Source: ICBE, traitements des données par GEM

Diagramme 1

Taux des personnes entre 18 et 64 ans impliqués dans une entreprise en gestation (entrepreneurs nouveaux et émergents) par pays en 2006

À partir des données précédentes sur les motivations à la création d'entreprises, il importe de faire un état des lieux de l'entrepreneuriat. Plus précisément, le taux d'entrepreneuriat par nécessité (20%) et sa hausse par rapport aux années précédentes, démontrent que de plus en

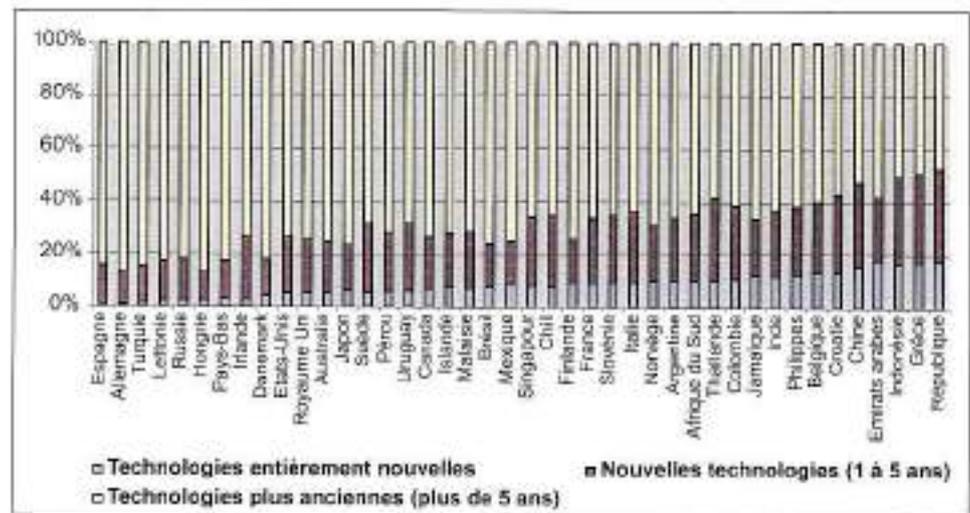
<sup>17</sup> Idem.

plus d'hommes et de femmes grecs se tournent vers l'activité entrepreneuriale, par manque d'occasions de trouver un emploi satisfaisant et non pas par opportunité. Ceci est par ailleurs un indice négatif pour la dimension qualitative de l'entrepreneuriat en Grèce.

Tenant compte des problèmes susmentionnés et des spécificités de l'entrepreneuriat en Grèce, la plupart des entreprises (2 sur 3) se tourne vers la prestation de biens de consommation, ce qui est jugé défavorable pour le développement économique et caractérise les pays à faible niveau de croissance.

De plus, considérant que l'innovation est un moyen fondamental pour assurer une carrière réussie, l'étude du rôle de l'entrepreneuriat hellénique pourrait amener à tirer des conclusions utiles pour l'avenir.

Ainsi, seuls 11,3% des nouvelles entreprises offrent des services innovants ou de nouveaux produits. En outre, à peine 28% des créateurs nouveaux ou émergents développent des activités sur un nouveau marché et, la grande majorité des nouvelles entreprises se trouve sur des marchés déjà très compétitifs. Quant aux nouvelles technologies et aux processus impliquant des technologies de pointe, les nouveaux entrepreneurs, hommes et femmes, (35%) (voir Diagramme 2) y ont recours, alors que les entrepreneurs établis emploient des moyens et des procédures technologiques plus anciennes. Ceci démontre que les nouvelles créations d'entreprises améliorent progressivement le profil technologique de l'entrepreneuriat en Grèce.



Source: IOBE, traitement des données GEM

Diagramme 2

Taux de création d'entreprises nouvelles et émergentes: proportion des entreprises utilisant les nouvelles technologies/démarches

Les caractéristiques démographiques de l'entrepreneuriat en Grèce confirment que le développement de l'activité entrepreneuriale demeure une affaire «d'hommes» (bien qu'au cours des deux dernières années, l'entrepreneuriat féminin augmente beaucoup plus rapidement que l'entrepreneuriat masculin) plus âgés.<sup>76</sup> La moyenne d'âge des entrepreneurs nouveaux et émergents est de 38 ans, alors que celle des entrepreneurs établis était de 43 ans en 2006, c'est-à-dire un écart de cinq ans. Le haut niveau d'études ne semble pas être directement lié au développement de l'entrepreneuriat. Notamment, les entrepreneurs nouveaux et émergents sont à 45 % de niveau secondaire et à 36 % de niveau supérieur (voir tableau 1). En revanche, chez les entrepreneurs établis, le niveau d'études ne joue pas de rôle déterminant, fait probablement dû au grand nombre d'entreprises familiales.

Tableau 1  
Taux d'entreprises en gestation par rapport au niveau d'études

NIVEAU D'ETUDES	2006	MOYENNE 2003-2006*
Enseignement secondaire non achevé	9,2%	8,9%
Enseignement secondaire	54,2%	50,2%
Enseignement supérieur	18,3%	22,1%
Master/ Doctorat	18,3%	18,9%
Total	100%	100%

\*pondéré en fonction de l'échantillon total des entreprises en gestation  
Source: IOBE traitement des données GEM

Ce Rapport<sup>77</sup> examine également la situation économique des entreprises en gestation. Les résultats font apparaître que le développement de l'entrepreneuriat est principalement l'affaire des personnes ayant un niveau de vie élevé. Plus particulièrement, seuls 14 % de ces entrepreneurs dispose d'une faible revenu (1/3), et la moitié d'entre eux crée une entreprise par nécessité.

Pour la première fois, le Rapport de l'Observatoire met au jour des données sur l'entrepreneuriat dans les provinces grecques, qui présentent de fortes disparités en fonction de la région, avec un plus grand taux d'entreprises en gestation dans les îles ioniennes et en Attique de l'Ouest.

Comme nous l'avons déjà indiqué, mais entrepreneurs grecs, hommes et femmes, ont un taux de confiance en soi élevé, mais en même temps, près de six personnes sur 10 (57%) déclarent que la crainte de l'échec les découragerait à entreprendre une activité entrepreneuriale. Par ailleurs, l'écrasante majorité des Grecs constate avec déception qu'il y a très peu d'opportunités intéressantes de création d'entreprises.

<sup>76</sup> Malgré la référence aux caractéristiques démographiques de l'entrepreneuriat en Grèce, la perspective de genre n'est pas prise en compte étant donnée une unité spécifique est consacrée à l'entrepreneuriat féminin en Grèce.

<sup>77</sup> Ioannidis & Tsakanikas (2007), *op.cit.*

### 3. Les caractéristiques de l'entrepreneuriat féminin

Au cours des dix dernières années, de nombreuses études ont été menées sur l'entrepreneuriat féminin. La plupart de ces études visent à tirer des conclusions sur les caractéristiques spécifiques et sur les facteurs qui affectent l'entrepreneuriat, et présenter le besoin de mettre en œuvre des politiques de développement pour le renforcer. De fait, l'entrepreneuriat féminin constitue un objectif politique important et «la perspective de genre doit traverser activement toutes les politiques concernant l'emploi et la création d'entreprises, non pas car il s'agit d'une injonction communautaire et nationale, mais parce qu'effectivement les femmes portent un plus lourd fardeau dans la répartition du chômage et sont confrontées à plus de problèmes en matière d'insertion sur le marché du travail».<sup>82</sup>

Ainsi, alors que les entreprises contemporaines grecques sont perçues comme l'épine dorsale de l'économie, l'entrepreneuriat avec une considération de genre n'avait pas fait jusqu'à récemment l'objet d'études. Notamment, aucune étude n'avait mis en évidence l'impact du genre, à savoir s'il fonctionne comme un frein ou un appui, dans la lutte contre les défis du marché, et s'il affecte les méthodes de production et les stratégies appliquées. Dans le cadre donc d'une plus vaste critique sur la nécessité de mener des études avec une considération de genre, il convient de préciser que l'entrepreneuriat féminin doit être examiné séparément car: a) «au cours des dix dernières années, l'entrepreneuriat féminin constitue une source de développement économique inexploité. Les femmes entrepreneurs abordent différemment les questions administratives et organisationnelles, ainsi que les opportunités de créations» et b) «le rôle de l'entrepreneuriat féminin est sous-estimé tant dans la société que dans les sciences sociales».<sup>83</sup>

Selon la définition de l'OCDE, une entreprise est qualifiée de «féminine» lorsque les conditions suivantes sont réunies: a) la participation féminine au capital de l'entreprise s'élève au moins à 51% et b) les actions à but stratégique concernant le développement de l'entreprise doivent être prises par la/les propriétaires de l'entreprise.<sup>84</sup> Il importe de fixer ces conditions pour procéder à un recensement «effectif» des entreprises féminines, car il y a un grand nombre d'entreprises dont les associés ne sont pas de même sexe ou –principalement dans les entreprises familiales– la femme est répertoriée comme propriétaire pour des raisons fiscales, alors qu'en pratique les décisions d'importance stratégique sont prises par l'homme, qui exerce l'activité entrepreneuriale.<sup>85</sup>

<sup>82</sup> Centre unique de formation professionnelle de la préfecture des Cyclades (s.d.), *Développement de l'entrepreneuriat féminin*, Equal/Andromeda, p. 9, texte sur [http://www.e-andromeda.gr/Data/paradotea\\_files/igemoni\\_gyn\\_ep.pdf](http://www.e-andromeda.gr/Data/paradotea_files/igemoni_gyn_ep.pdf)

<sup>83</sup> Papadimitropoulos (2005), *op.cit.* p. 23.

<sup>84</sup> Skordili, S. (2005), Propriété et entrepreneuriat dans la transformation, les services et le commerce, in Stratigaki, M. (chargé d'édition), *Entrepreneuriat des femmes, Aspects de la propriété et de l'administration*, Gutenberg, Athènes, p. 87-104 et notamment p. 90.

<sup>85</sup> Lambrianidis, L., Skordili, S. & Kalogeressis, Th. (2003), L'entrepreneuriat dans les régions rurales grecques, in: Lambrianidis, L., (chargé d'édition), *L'entrepreneuriat dans les régions rurales en Europe*, Paratritis, Thessalonique, pp. 233-266.

L'entrepreneuriat féminin présente des différences par rapport à l'entrepreneuriat masculin. Ce phénomène s'explique par le fait que la connaissance reproduite au travers de l'entrepreneuriat est acquise via les expériences personnelles. Plus particulièrement, les rôles sociaux et la position des hommes et des femmes différencient les expériences personnelles de chaque sexe et, par conséquent, la manière d'envisager, d'exploiter et de mettre en valeur les opportunités entrepreneuriales.<sup>64</sup> D'après les principales conclusions résultant des études sur l'entrepreneuriat féminin, on constate que les entreprises féminines ont une plus petite durée de vie et sont de plus petite taille par rapport à celle des hommes, et se concentrent dans les secteurs traditionnels de l'activité économique.<sup>65</sup>

Tenant compte de ces paramètres et de ces conditions, les études sur l'activité entrepreneuriale concluent que «*que la présence des femmes ayant une activité entrepreneuriale comme dirigeante de l'entreprise ou en indépendante est bien plus faible que la présence correspondante des hommes ... malgré l'importante avancée de ces dernières années*».<sup>66</sup> On constate donc un écart entre les genres (gender gap)<sup>67</sup> en termes de déploiement d'une activité entrepreneuriale. Les raisons de cette forte disparité résident dans les rôles sociaux différents exercés par les hommes et les femmes, qui créent des possibilités différentes d'accès à la connaissance et au développement économique. Plus précisément, moins de 30 % des petites et moyennes entreprises en Europe sont dirigées par des femmes, alors que moins d'un tiers des entreprises nouvelles sont créées par des femmes.<sup>68</sup> En Grèce, l'entrepreneuriat féminin se situe au même niveau que l'entrepreneuriat en Europe dans son ensemble, mais il faudrait souligner que les mesures de soutien à la création d'entreprises sont jugées trop limitées.

Le faible taux d'entrepreneuriat féminin est mieux perceptible dans le cas des grandes entreprises, car les femmes sont plus actives dans la création de petites (en taille et en durée de vie) entreprises, avec peu de personnel et des bénéfices réduits.<sup>69</sup> En outre, étant donné que les femmes continuent à assumer la plus grande partie des obligations familiales, elles disposent de moins de temps pour leur emploi et choisissent souvent un travail à temps partiel ou en indépendante à domicile, puisque l'instauration d'un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale est un frein au démarrage d'une activité entrepreneuriale, nettement plus exigeante.

<sup>64</sup> Papadimitropoulos Ch. (2005), *op.cit.*, pp. 9-10, 28.

<sup>65</sup> Skordili (2005), *op.cit.*, p. 96.

<sup>66</sup> Dermanakis, E.N. (2004b), Le vide entrepreneurial entre hommes et femmes en Grèce, *Revue statistique 2<sup>e</sup>*, KETH, p. 1.

<sup>67</sup> «L'écart dans tout domaine entre femmes et hommes, en matière de participation, d'accès aux moyens disponibles, de droits, de rémunération ou de prestations», in Commission européenne (1998), *100 mots pour l'égalité. Glossaire des termes sur l'égalité entre hommes et femmes*, Service des Publications Officielles des Communautés européennes, Luxembourg, p. 15.

<sup>68</sup> Centre unique de formation professionnelle de la préfecture des Cyclades (s.d.), *op.cit.*, pp. 11-12.

<sup>69</sup> Nina-Pazarzi, E. & M. Giannakourou (2003), *Entrepreneuriat féminin en Grèce*. Étude de l'Université du Pirée, p. 8, texte sur: [http://www.uripi.gr/vpires/epeaeekisotitaFulon/files/No\\_9.pdf](http://www.uripi.gr/vpires/epeaeekisotitaFulon/files/No_9.pdf)

Les motifs à l'origine de la création d'une entreprise chez les femmes sont différents de ceux des hommes. Plus particulièrement, pour la plupart des femmes entrepreneurs, la «nécessité» est le motif initial (entrepreneuriat «par nécessité»), étant donné que de nombreuses femmes préfèrent créer une entreprise comme alternative à la difficulté de trouver un emploi sur le marché du travail.

Il s'avère donc que l'entrepreneuriat féminin et l'entrepreneuriat masculin varient considérablement quant à leurs traits spécifiques<sup>30</sup> (motivations, type et taille des entreprises, etc.). Cependant, l'identification des causes génératrices de cette disparité présente un grand intérêt. Très souvent, cet écart est dû aux évolutions culturelles et aux perceptions sociales (stéréotypes sur le rôle de chaque sexe). Il convient toutefois de noter que l'entrepreneuriat féminin est directement affecté par la place des femmes et par le rôle de l'entrepreneuriat dans la société. En étudiant toutefois l'entrepreneuriat féminin en Grèce, c'est-à-dire dans un pays où 16 % de la population (près de 1,1 million de personnes)<sup>31</sup> est impliqué dans une forme d'activité entrepreneuriale, l'étude des facteurs précités avec une considération de genre, est jugée plus importante.

#### 4. Obstacles et difficultés au développement de l'activité entrepreneuriale des femmes

Le renforcement et la promotion de l'activité entrepreneuriale féminine constituent un objectif fondamental pour la réalisation d'une véritable politique économique de développement. Dans ce contexte, des actions et des initiatives positives sont développées au niveau européen et national, pour promouvoir la participation égale des hommes et des femmes dans la promotion hiérarchique et dans l'occupation de fonctions d'encadrement, ainsi que pour la prestation de services visant à aider les hommes et les femmes à atteindre un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. On constate à travers la mise en œuvre d'actions positives et la promotion de l'égalité entre les deux genres en général, une stimulation de l'entrepreneuriat féminin sans considérer pour autant que la participation des femmes à l'activité entrepreneuriale est égale à celle des hommes.

L'étude du rôle social des deux sexes en général, ainsi que des restrictions de genre constatées dans les différents secteurs d'activité en particulier, ont permis d'identifier les obstacles - les freins au développement de l'entrepreneuriat féminin. Les barrières visibles ou - plus souvent -- invisibles<sup>32</sup> reposent sur les stéréotypes concernant la capacité des femmes à entreprendre une activité entrepreneuriale. Plus précisément, la ségrégation des professions en professions «masculines» et «féminines», ainsi que l'idée d'incompatibilité de l'entrepre-

<sup>30</sup> Une unité séparée présente les tendances actuelles de l'entrepreneuriat féminin.

<sup>31</sup> Ioannidis & Tsakanikas (2007), *op.cit.* p. 1.

<sup>32</sup> «Les comportements et les perceptions, les règles et les valeurs traditionnelles latents qui empêchent le renforcement et la participation absolue des femmes à la société», Commission européenne (1998), *op.cit.* p. 15.

neurial avec les obligations familiales, en sus de «l'image féminine» véhiculée sur la femme demeurent des phénomènes caractéristiques qui mettent en évidence le conservatisme de la société grecque dans plusieurs domaines de la vie quotidienne.<sup>53</sup> Les stéréotypes selon lesquels les femmes sont plus compétentes dans l'exécution de tâches à caractère bureaucratique et les hommes dans le management et la prise de décisions, sont toujours présents.<sup>54</sup> En conséquence, le «cloisonnement» des femmes dans des rôles stéréotypés reproduits de génération en génération constitue le cadre général qui les décourage à développer des initiatives entrepreneuriales, et qui génère des barrières spécifiques.<sup>55</sup>

Néanmoins, le principe selon lequel «la création d'une entreprise peut également être une source d'épanouissement personnel dans un système toujours dominé par les hommes et où les qualifications des femmes ne sont pas pleinement reconnues»<sup>56</sup> pourrait s'avérer être un défi «constructif».

Le concept de «plafond de verre» ("glass ceiling") a été utilisé pour la première fois en 1980 pour décrire de manière symbolique les obstacles fictifs ou invisibles que rencontrent les femmes dans la promotion aux plus hautes fonctions de la hiérarchie des entreprises.<sup>57</sup> Par la suite, le «plafond de verre» a été adopté de manière plus générale pour définir «la barrière invisible qui résulte d'un ensemble de structures complexes dans des organisations dominées par des hommes et qui empêche finalement l'assignation de hautes fonctions à des femmes»<sup>58</sup>.

En matière d'entrepreneuriat féminin, l'évaluation de l'étendue du «plafond de verre» aide à recenser le degré de difficultés rencontrées par les femmes dans leur développement professionnel, par rapport aux hommes. Conformément à l'étude de Dermanaki pour le KETHI, menée en 2004, le phénomène du «plafond de verre» en Grèce est fortement présent dans le secteur des entreprises et, apparaît avec vigueur dans l'écart de salaires entre les deux sexes, le plus grand au sein de l'Union européenne.<sup>59</sup> Plus précisément, il apparaît que le taux d'emploi des femmes dans les entreprises demeure assez bas et que ce taux baisse considérablement lorsqu'on a affaire à des fonctions à hauts revenus ou d'encadrement. L'étude indique également que l'étendue du «plafond de verre» augmente en fonction de la taille de l'entreprise. Plus particulièrement, les femmes n'occupent que 51 % des hautes fonctions dans les entreprises de taille moyenne alors que dans les grandes entreprises ce taux s'établit à 30%.

<sup>53</sup> Anthopoulou, Th. (2005), Attitudes culturelles et stéréotypes sur l'entrepreneuriat des femmes in Stratigaki, M. (éd), *Entrepreneuriat des femmes, Aspects de propriété et de gestion*, Gutenberg, Athènes pp. 145-164 et notamment 146.

<sup>54</sup> Idem.

<sup>55</sup> Nazou D. (s.d.), *Femmes et emploi en Grèce. Présentation et commentaire de la bibliographie en mettant l'accent sur les Sciences sociales, Étude de l'Université d'Egée*, texte sur: <http://www.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/Meletn%20Nózu.pdf>

<sup>56</sup> Centre de Formation professionnelle unique de la Préfecture des Cyclades (s.d.), *op.cit.* p. 10.

<sup>57</sup> Dermanakis (2004a), *op.cit.*, p. 1.

<sup>58</sup> Commission Européenne (1998), *op.cit.*, p. 21.

<sup>59</sup> Dermanakis (2004a), *op.cit.*, pp. 1-3.

Parallèlement à la présentation et à l'étude de l'envergure du «plafond de verre», il est intéressant d'analyser les obstacles spécifiques auxquels sont confrontées les femmes, pour recenser globalement les causes du retard de l'entrepreneuriat féminin par rapport à celui des hommes. L'activité entrepreneuriale est directement affectée par des facteurs (exogènes ou endogènes), qui créent constamment des conditions nouvelles. Il est donc probable que les obstacles changent constamment au fur et à mesure de leur évolution, à savoir de la conception de l'idée entrepreneuriale et de la création de l'entreprise jusqu'à sa gestion et son développement.<sup>100</sup>

Ce qui freine principalement le développement de l'entrepreneuriat féminin, ce sont les obligations familiales qui limitent les capacités d'étude, de mise en réseau, de formation et en général d'activités pouvant améliorer le développement de l'entreprise.<sup>101</sup> Il est évident que bien plus de femmes que d'hommes sont en quête de conditions de travail plus souples pour s'assurer du temps libre, pour la garde des enfants, ce qui complique constamment la place des femmes dans l'emploi et affecte leur indépendance économique.<sup>102</sup> Le besoin d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale apparaît désormais comme un paramètre important pour la création d'une économie flexible et, malgré la promotion de politiques afférentes et l'élaboration de bonnes pratiques<sup>103</sup>, cette question demeure un obstacle pour les femmes. Dans le cas notamment de femmes entrepreneurs travaillant à leur compte, l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale devient encore plus difficile, puisqu'elles sont appelées à consacrer plus de temps pour le travail que le reste des travailleurs/travailleuses à temps plein.

En outre, le manque de rôles modèles dans le domaine des entreprises est considéré comme un facteur freinant la création d'entreprises féminines. Le phénomène de l'auto-emploi et de l'entrepreneuriat est alimenté dans une certaine mesure par la culture et l'efficacité entrepreneuriale générées par les modèles traditionnels d'entrepreneuriat. Le fait, par exemple, que les enfants dont les parents travaillent en indépendants présentent une plus grande mobilité dans le déploiement d'une activité entrepreneuriale démontre clairement l'importance des modèles dans l'adoption d'une attitude positive ou négative à l'égard de l'entrepreneuriat comme forme éventuelle d'emploi.<sup>104</sup>

<sup>100</sup> Papadimitropoulos (2005), *op. cit.*, pp. 20-21.

<sup>101</sup> *Idem.*, pp. 17-18.

<sup>102</sup> KETHI (2006), *Egalité des sexes. Le rôle des hommes au travail et dans la famille. Tendances et réflexions. Actes du Congrès européen* (Athènes, 10-12 décembre 2006), p. 7.

<sup>103</sup> Voir entre autres: Arvanitis, K., Xydopoulou, K.E. & Papagiannopoulou, M. (2007), *Manuel sur le rôle des hommes/pères dans l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale*, KETHI, Athènes. KETHI (2002), *Guide des bonnes pratiques pour concilier vie familiale et vie professionnelle*. Zeis, Th. & Milioni, F. [rédaction] (2005), *Guide des bonnes pratiques pour la conciliation de la vie familiale et professionnelle, Réseau thématique hellénique pour la Conciliation de la vie familiale et professionnelle, Initiative européenne EQUAL A' Cycle*, Athènes. KETHI (2006), *Egalité des sexes. Le rôle des hommes dans le travail et la famille. Tendances et réflexions, Actes du Congrès européen* (Athènes, 10-12 décembre 2006). Koronaki, A. (2007), *Le rôle des pères dans l'instauration d'un équilibre dans la vie professionnelle et la vie familiale-privée*, KETHI, Athènes.

<sup>104</sup> Papadimitropoulos, Ch. (2005), *op. cit.*, pp. 18-19.

Le degré de confiance en soi semble être un frein tout aussi important au développement par les femmes d'une activité entrepreneuriale, puisqu'il influe considérablement sur leurs choix professionnels. L'entrepreneuriat est étroitement lié à la confiance en soi car la décision de créer et de diriger une entreprise est souvent caractérisée par l'incertitude quant à sa réussite ou à son échec futur. En Grèce, le profil des femmes, en termes d'âge, travaillant à leur propre compte démontre que la majorité des femmes grecques entreprennent une activité entrepreneuriale en créant d'habitude de petites entreprises, entre 40 et 55 ans<sup>105</sup>, ce qui est un indice de manque de confiance en soi. Considérant toutefois que l'expérience et la connaissance sont les principaux facteurs qui constituent la confiance en soi, il serait intéressant d'étudier la corrélation entre le niveau d'études et le choix de l'activité professionnelle. Le fait que les femmes ayant un niveau d'études plus élevé choisissent d'autres activités professionnelles que l'auto-emploi et la création d'entreprises permet de conclure qu'elles ont besoin de plus de motivations pour s'impliquer dans l'entrepreneuriat.<sup>106</sup>

L'absence de ressources financières et cognitives est un obstacle supplémentaire d'une importance vitale à la création d'entreprise. Notamment, en matière de ressources financières, les femmes ont du mal à trouver le capital nécessaire puisque, d'une part, les obligations familiales les contraignent à travailler dans des secteurs à faibles revenus et, d'autre part, elles ont des dettes trop importantes.<sup>107</sup> Cependant, même lorsque les femmes réussissent à trouver le capital nécessaire, sa hauteur est telle (capital à faible intensité) qu'elles sont amenées à entreprendre des activités à faible capacité de développement. Il convient cependant de noter que «les femmes sont plus disposées que les hommes à prendre des risques entrepreneuriaux, lorsqu'il s'agit de promouvoir un nouveau produit ou d'introduire une innovation».<sup>108</sup>

Les principaux problèmes des femmes par rapport aux sources de financement sont les suivants:

- 1) difficulté de collecte des fonds pour le démarrage de l'entreprise
- 2) les garanties exigées pour l'octroi de prêts dépassent les capacités économiques des femmes,
- 3) le financement d'entreprises existantes est limité tout comme le recours des femmes aux réseaux de financement atypiques et
- 4) les rapports des femmes travaillant en indépendant avec les organismes de financement sont soumis à des stéréotypes de genre.<sup>109</sup>

<sup>105</sup> Nino-Pazarzi & Giannakourou (2003), *op.cit.*, p. 8.

<sup>106</sup> Papadimitropoulos, Ch. (2005), *op.cit.*, p. 19.

<sup>107</sup> Regouzas, A. (2004). Discours sur l'entrepreneuriat féminin, Actes de Journée: L'entrepreneuriat féminin comme facteur de croissance économique et d'emploi (Foire de Thessalonique, 24 novembre 2004), p. 8, texte sur: <http://www.regouzas.gr/members/docs/19713.doc>

<sup>108</sup> Idem.

<sup>109</sup> Carter, S., Anderson, S., & Shaw, E. (2001), Women's Business Ownership: A Review of the Academic, Popular and Internet Literature. London, UK, Small Business Service, in: Watkins, D. (dir.) *Annual Review of Progress in Entrepreneurship*, European Foundation for Management Development, pp. 66-157.

Enfin, le manque capital cognitif est un obstacle fondamental au développement de l'entrepreneuriat féminin. Certes, par capital cognitif, nous n'entendons pas le niveau d'études des femmes mais plutôt la familiarisation insuffisante des femmes avec les nouvelles méthodes de gestion et de production. Plus particulièrement, l'absence de formation spécifique associée à un accès insuffisant à l'information sur les programmes, les subventions et les nouvelles méthodes de gestion et d'organisation de l'entreprise, sont les facteurs qui découragent considérablement l'entrepreneuriat des femmes.<sup>118</sup> Le niveau de familiarisation avec l'emploi des nouvelles technologies<sup>119</sup> semble jouer un rôle déterminant dans l'acquisition d'un capital cognitif, thème qui fait l'objet de nombreuses recherches et études qui mettent en évidence la nette supériorité des hommes en la matière.

### 5. Les tendances actuelles de l'entrepreneuriat féminin

L'importance considérable accordée au cours des dernières années au rôle des femmes entrepreneurs et des entreprises féminines en général, qui constituent un facteur fondamental pour la stimulation de la croissance économique – selon ce qui a été mentionné dans les chapitres précédents –, a accru la participation des femmes à des activités entrepreneuriales à l'échelle mondiale. Aux Etats-Unis notamment, le nombre de femmes entrepreneurs a augmenté de 78% entre 1987-1994 et en Europe, pendant la précédente décennie, le taux d'entrepreneuriat féminin variait entre 20-30%<sup>120</sup>. D'après le rapport mondial du GEM<sup>121</sup> sur l'entrepreneuriat féminin, les femmes représentent 1/3 des personnes impliquées dans des activités entrepreneuriales.

Toutefois, malgré les tendances à la hausse de l'entrepreneuriat féminin, l'écart du taux d'entreprises (émergentes et établies) masculines et féminines demeure prononcé, et est notamment proportionnel au niveau du revenu dans chaque pays. Ce rapport montre également que dans le groupe des pays à haut revenu, le taux d'hommes entrepreneurs (émergents/nouveaux et établis) est presque le double que celui des femmes. En outre, dans aucun pays les femmes ne sont pas plus actives que les hommes au démarrage d'une entreprise, excepté en Philippines et en Malaisie où le taux des femmes est supérieur à celui des hommes (voir Diagramme 3). Toutefois, dans tous les pays étudiés par le GEM, l'écart entre les deux sexes en matière de développement d'une activité entrepreneuriale est beaucoup plus grand

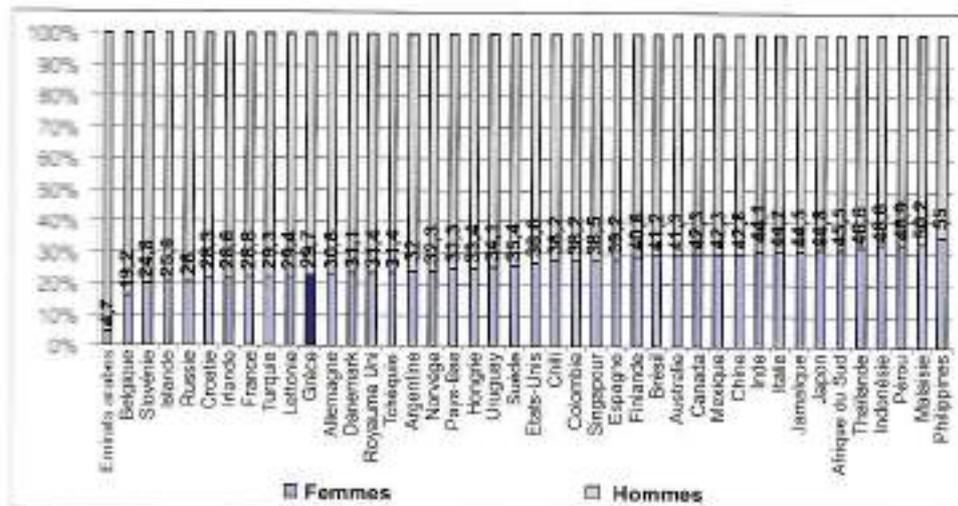
<sup>118</sup> Regouzas, A. (2004), *op.cit.*, p. 8.

<sup>119</sup> Voir entre autres: Association for Progressive Communications (APC) (2007), *Multimedia Training Kit Gender Sensitization Handout*; Huyer, S. (1997), *Supporting Women's Use of Information Technologies for Sustainable Development*, Gender and Sustainable Development Unit; Huyer, S. (2003), *Gender, ICT and Education*; Engendering ICT; Primo, N. (2003), *Gender issues in the Information Society*, UNESCO Publications for the World Summit on the Information Society; Teitscher, S. (2002), *Gender, ICT and Development*, World Civil Society Forum.

<sup>120</sup> Nina-Pazarzi Giannakourou (2003), *op.cit.*, p. 1.

<sup>121</sup> Allen, I.E., Langowitz, N. & Minniti, M. (2006), *Report on Women and Entrepreneurship*, GEM.

dans les entreprises établies, prouve que la participation des femmes dans le domaine des affaires croît considérablement. Quant aux motivations à l'origine du démarrage d'une activité entrepreneuriale, il résulte de ce même rapport, qu'au niveau international, la plupart des femmes créent une entreprise par nécessité, et non pas en raison de l'identification d'une réelle opportunité.

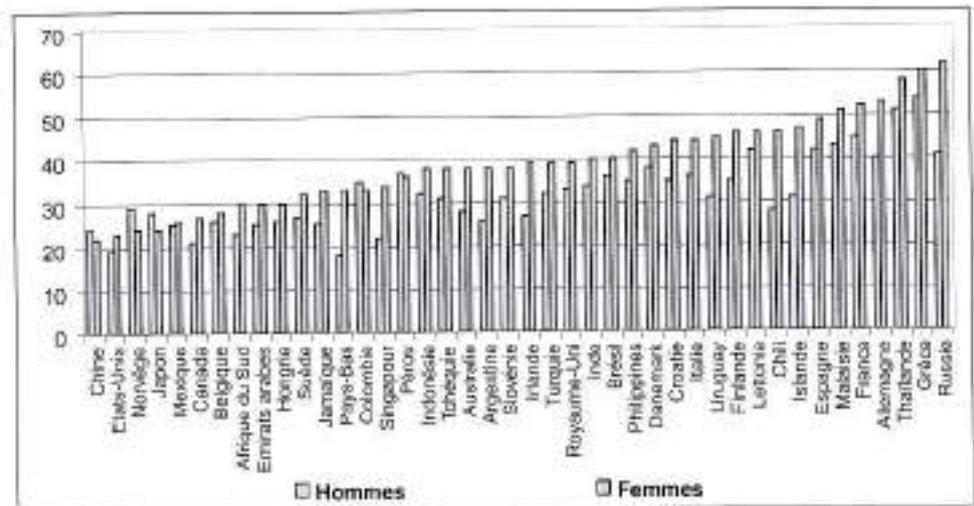


Source: IOBE, traitements des données GEM

Diagramme 3  
Répartition des entreprises émergentes par genre

L'âge des femmes entrepreneurs diffère d'un pays à l'autre. Dans les pays à faible/moyen niveau de vie, les femmes commencent à créer leur entreprise entre 25 et 34 ans puis s'établissent entre 35 et 44 ans. Dans les pays à haut niveau de vie, les tranches d'âge varient: 25-44 ans pour démarrer et 35-54 ans pour s'établir vraiment. Le niveau d'études des femmes impliquées dans une activité entrepreneuriale est plus élevé dans les pays à haut niveau de vie. De plus, le fait que les femmes entrepreneurs établies ont un niveau d'études plus élevé que celui des nouvelles créatrices, démontre l'importance du niveau d'études pour la réussite de l'entreprise. Enfin, à propos des caractéristiques personnelles des femmes entrepreneurs, le rapport mondial GEM<sup>14</sup> indique qu'elles ont tendance à être moins optimistes, moins confiantes en elles et qu'elles craignent davantage l'échec par rapport aux hommes entrepreneurs, un phénomène probablement lié aux préjugés sociaux dominants (voir Diagramme 4).

<sup>14</sup> Allen, Langowitz & Minniti (2006), *op.cit.*



Source: IOBE, traitement des données GEM

Diagramme 4  
Proportion de la population dissuadée à créer une nouvelle entreprise  
par crainte de l'échec

L'entrepreneuriat féminin en Grèce s'établit à des niveaux assez bas par rapport au reste de l'Europe. Notamment le taux de femmes travaillant à leur compte en 2005 était aux alentours de 21%.<sup>115</sup> Certes, on ne peut omettre que des avancées importantes ont été effectuées. Plus précisément, en 2000, on recense en Grèce 40.000 entreprises féminines alors qu'en 1993, elles étaient à 16.400.<sup>116</sup> Le rapport du WES pour 2006<sup>117</sup> indique qu'en 2003 335.000 femmes grecques avaient développé une activité entrepreneuriale, soulignant parallèlement l'écart important par rapport aux hommes (880.000). La plupart des femmes entrepreneurs grecques développent des activités dans le secteur tertiaire (surtout dans le commerce de détail), et notamment dans des entreprises où persistent les stéréotypes traditionnels de genre.<sup>118</sup> En outre, les femmes dirigent habituellement de petites entreprises, qui sont personnelles ou embauchent peu de personnel.<sup>119</sup>

L'étude de Dermanakis pour le KETHI<sup>120</sup>, présente une série d'éléments intéressants sur le

<sup>115</sup> ESYE (2006), Etudes sur la main d'œuvre (1998-2006).

<sup>116</sup> European Network to Promote Women's Entrepreneurship (WES) (2006), *Activities Report*, pp. 22-24.

<sup>117</sup> Idem.

<sup>118</sup> E.C.BIC of Attica (2005), *Rapport sur l'entrepreneuriat dans la région d'Attique*. Centre de développement entrepreneurial et technologique, Athènes, texte sur:

<http://www.keta-attiki.gr/corpsite/manage/assets/ekthes%20epixeirhmatikothtas%20attikhs%20-%20epikairoppihsh2005.pdf>

<sup>119</sup> EBEA (1994), *Entrepreneuriat féminin*, Athènes.

<sup>120</sup> Dermanakis (2004a), *op.cit.*

profil des femmes entrepreneurs en Grèce. D'après l'étude, les femmes ont une meilleure performance dans des entreprises liées au marketing et aux relations publiques et préfèrent commencer leur activité entrepreneuriale par une petite entreprise, à un âge souvent beaucoup plus avancé par rapport aux hommes (majoritairement, après 36 ans). En outre, le niveau d'études des femmes entrepreneurs (toujours selon la même étude) est assez élevé et les difficultés rencontrées concernent le manque de financement, de formation et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Selon une autre étude<sup>[21]</sup> sur les caractéristiques qualitatives concernant le mode d'exercice, les motivations à l'origine de la création, les ambitions et les obstacles à l'activité entrepreneuriale, reposant sur la participation de femmes à un débat ciblé, il résulte que ces données reflètent un point de vue personnel et des perceptions sociétales. De manière plus détaillée, conformément au point de vue des femmes ayant participé à ces groupes ciblés, ce qui motive les femmes à créer une entreprise, c'est le besoin d'accroître le revenu familial, alors que le prétexte varie au cas par cas (par exemple décès du conjoint, ambitions personnelles, subventions, etc.). L'homme joue un rôle principal dans l'entreprise de l'épouse, puisque très souvent il gère l'entreprise ou prend des initiatives, ce qui dépend bien sûr du caractère des époux.

De ces groupes de discussions ciblées, il résulte que le capital initial des coopératives féminines provient habituellement de fonds octroyés par des programmes, que les coopératives féminines sont un bon débouché pour les femmes à faible niveau d'études, que leurs membres ont un revenu mensuel et un horaire de travail souple et flexible, que la crainte de l'échec est très prononcée et que les innovations sont évitées. Enfin, soulignant les difficultés et les obstacles rencontrés lors de l'activité entrepreneuriale, ces femmes mettent en évidence les efforts continus déployés pour équilibrer la vie familiale et la vie professionnelle, pour faire face aux réactions décourageantes de leur entourage en cas d'échec, aux préjugés des collaborateurs ou des concurrents et au manque de formation et d'information.

Le rapport<sup>[22]</sup> de l'Observatoire de l'Entrepreneuriat sur l'entrepreneuriat féminin en Grèce, fait état que seuls 30 % des nouveaux entrepreneurs sont des femmes, ce qui place notre pays très bas par rapport à la moyenne correspondante en Europe. Cependant, le taux de femmes entrepreneurs établies est très élevé (voir tableau 2) et elles détiennent d'ailleurs la première place au niveau européen.

[21] Stratigaki, M. (2005), Note d'introduction, Stratigaki, M. (éd.), *Entrepreneuriat féminin, Aspects de la propriété et de la gestion*, Gutenberg, Athènes, pp. 13-16. Skemberi D. (2005), Groupes de discussion ciblée (focus groups), in: Stratigaki, M. (dir.), *Entrepreneuriat féminin, Aspects de la propriété et de la gestion*, Gutenberg, Athènes, pp. 165-186.

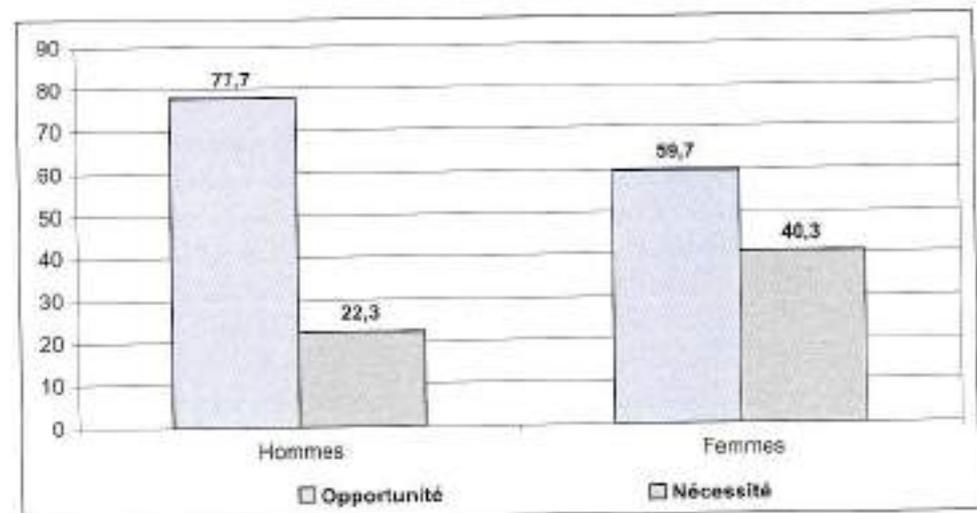
[22] Ioannidis, S. (2007), *L'entrepreneuriat féminin en Grèce 2006-2007. Aperçu du point de vue du renforcement de l'entrepreneuriat*, Observatoire de l'Entrepreneuriat IOBE-GEM, Athènes.

Tableau 2  
Entrepreneurs émergents et établis et activité entrepreneuriale globale

	Entreprises en gestation (Émergentes+Nouvelles)		Entreprises établies		Activité entrepreneuriale globale (Entreprises émergentes+Nouvelles+Etablies)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Grèce	11,12%	4,69%	9,32%	7,16%	20,44%	11,85%

Source: IOBE, traitement des données GEM

Par ailleurs, en termes de motivations, deux femmes sur cinq développent une activité entrepreneuriale de nécessité, une caractéristique qui semble être diachronique (voir Tableau 2).



Source: IOBE, traitement des données GEM

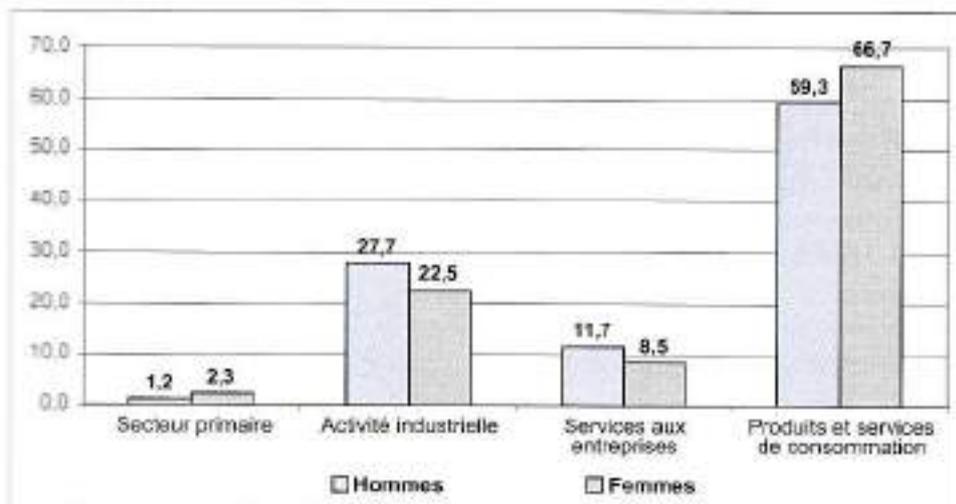
Diagramme 5

Moyenne pour la période 2003-2006, entrepreneuriat de nécessité et d'opportunité

Concernant les secteurs de production<sup>23</sup>, dans lesquelles les femmes entreprennent des

<sup>23</sup> Selon le GEM, «les activités répertoriées dans l'étude sont classées en 4 grandes catégories: a) le secteur primaire (agriculture, élevage, chasse, sylviculture, pêche, carrière), b) le secteur industriel (construction, transformation, transports et distribution en gros) c) les services aux entreprises, dont les principaux clients sont d'autres entreprises et d) les produits/services aux particuliers, qui comprennent des activités destinées aux consommateurs finaux en tant que personnes physiques (commerce de détail, hôtellerie/restauration, services de santé, éducation, services sociaux, divertissements, etc.)», Ioannidis, S. (2007), op.cit, p. 17

activités en Grèce, le Rapport confirme d'autres études afférentes et souligne que les femmes développent des activités dans le secteur tertiaire, aussi bien dans le cadre d'entreprises émergentes que d'entreprises établies (voir Diagramme 6), à un taux supérieur à celui des hommes, ce qui constitue un indice négatif pour les caractéristiques de l'entrepreneuriat des femmes en Grèce.



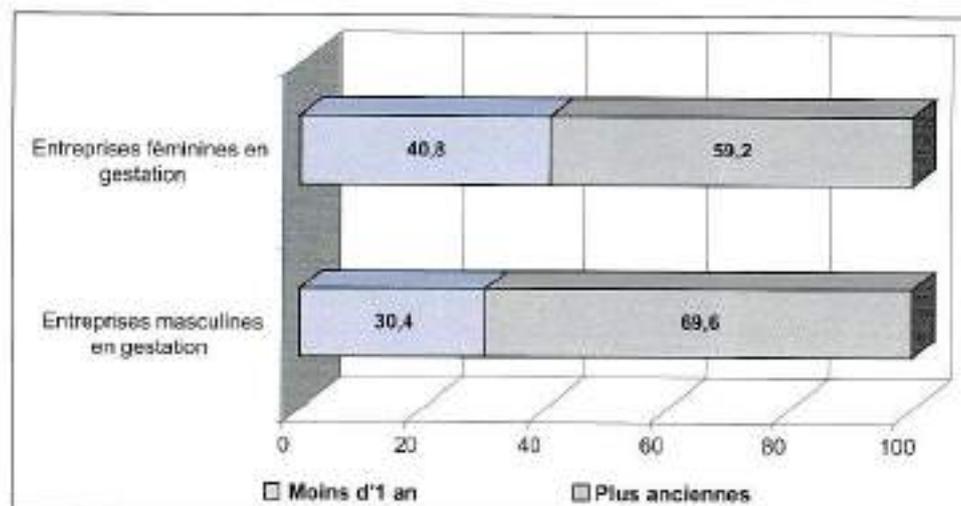
Source: ICBE, traitement des données GEM

Diagramme 6

Répartition de l'entrepreneuriat féminin émergent par catégorie de pays et type d'activités pour la période 2003-2006

La présentation de ces derniers éléments présente un grand intérêt<sup>25</sup>. Plus particulièrement, les entreprises créées par les femmes grecques sont innovantes (bien que les créations générales en Grèce présente un faible taux d'innovation) et sont plus nombreuses que celles des hommes. En ce qui concerne l'emploi des nouvelles technologies, on constate avec étonnement que les femmes en Grèce sont à nouveau plus innovantes que les hommes, avec 40 % d'entre elles déclarant avoir recours à des moyens technologiques et des procédures modernes (voir Diagramme 7). Par ailleurs, pour ce qui est du critère qualitatif de la concurrence, à savoir si les femmes entrepreneurs ont à faire face à des concurrents, les femmes déclarent être confrontées à moins de concurrents que les hommes. Il convient de noter que les femmes semblent être plus familiarisées avec la collaboration que les hommes, ce qui semble à première vue positif et s'oppose à la faible participation des femmes à la création et au développement de l'entreprise dans le cadre de la programmation familiale.

<sup>25</sup> Idem, pp. 33-44.



Source: IOBE, traitement des données GEM

Diagramme 7

Nouvelles technologies/procédures et entreprises émergentes par genre

Le rapport de l'Observatoire de l'entrepreneuriat sur l'entrepreneuriat féminin en Grèce<sup>128</sup> fournit une série de caractéristiques démographiques sur les femmes entrepreneurs grecques. Ainsi, la majorité des femmes créent une entreprise entre 25-44 ans, alors que la majorité des femmes entrepreneurs établies est âgée entre 35-54 ans, et en termes de tranches d'âge, elles présentent une faible différenciation par rapport aux hommes. Quant au niveau d'études des femmes entrepreneurs, il convient de noter que la majorité d'entre elles sont de niveau secondaire, et leur niveau d'études globales est nettement supérieur chez les entrepreneurs nouveaux/émergents. En outre, la plupart des femmes entrepreneurs en Grèce ont un niveau de vie moyen aussi bien dans le cas des entreprises émergentes (41,9%) que des entreprises établies (50%).

Le niveau de confiance en soi des femmes, en termes de capacités de développement d'une activité entrepreneuriale, est bien plus bas que celui des hommes, ce que l'on observe dans tous les pays étudiés par le GEM, à l'exception des Philippines. Il semblerait que ceci ait pour conséquence une crainte de l'échec nettement plus prononcée chez les femmes entrepreneurs en Grèce (elles détiennent la deuxième place dans le classement mondial) que chez les hommes.

En conclusion, on observe que les tendances et les caractéristiques de l'entrepreneuriat, et notamment de l'entrepreneuriat féminin, brièvement présentées, et alliées aux obstacles et aux difficultés auxquels sont confrontés les femmes créatrices d'une entreprise, ont fait

<sup>128</sup> Idem, p. 45-58.

Objet d'une étude en vue de l'élaboration de politiques européennes et nationales. La sous-représentation des femmes dans le domaine des affaires les prive des avantages dont elles pourraient jouir si elles dirigeaient une entreprise, entraînant également une perte de revenus importants pour l'économie de chaque pays séparément, et de l'Europe dans son ensemble.<sup>126</sup>

La mise en œuvre de programmes de soutien qui tiendraient compte des besoins et des conditions au niveau local et qui assureraient l'accès à la création d'entreprises à toutes les femmes, constitue une avancée importante pour le développement de l'entrepreneuriat féminin. Les bonnes pratiques<sup>127</sup> proposées et les initiatives de développement réalisées, contribuent au fil du temps de manière inéluctable au renforcement de l'entrepreneuriat. Il convient cependant de tenir compte de l'évaluation faite par les propres bénéficiaires afin d'identifier d'éventuelles lacunes et des besoins supplémentaires non encore répertoriés.

<sup>126</sup> Voir: Department of Trade and Industry (2005), *Small Business Service. Promoting female entrepreneurship*, UK.

<sup>127</sup> Voir: European Commission (2002), *Good Practices in the Promotion of Female Entrepreneurship Examples from Europe and other OECD Countries*, Austrian Institute for Small Business Research (IFGH) Vienna.

#### IV. FEMMES, EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT LOCAL: POLITIQUES, MESURES ET ACTIONS

L'égalité des genres est une condition indispensable pour garantir la prospérité, le progrès et la démocratie effective d'une société locale. Nul doute que la présence féminine est un facteur déterminant pour le développement d'une localité. La participation équitable des hommes et des femmes au développement d'une région permet d'améliorer le niveau de vie des habitants, de réduire les disparités sociales et d'améliorer la place des femmes dans la société locale.

Outre ces facteurs spécifiques qui contribuent au développement local, comme entre autres, les occasions d'emploi et d'entrepreneuriat, le potentiel humain, les caractéristiques démographiques et géographiques d'une localité, l'appui au niveau institutionnel sont jugés tout aussi précieux. Une série de mesures et de politiques d'action permettent de promouvoir l'égalité des genres dans l'emploi et le développement, encourageant notamment l'emploi des femmes et l'entrepreneuriat féminin, et apportant un appui aux tâches familiales, favorisant ainsi le développement d'une région.

##### 1. Priorités politiques nationales et axes d'action en faveur de l'égalité des genres (2004-2008)

Les priorités politiques nationales et les axes d'action en faveur de l'égalité des genres (2004-2008)<sup>128</sup> se fondent sur l'intervention stratégique du Secrétariat Général pour l'Égalité du ministère des Affaires intérieures, dont l'objectif ultime est de dissocier les questions d'égalité des questions «spécifiques» et marginales, de mettre en évidence leur caractère politique, économique, social et de développement, en les couplant directement aux priorités politiques nationales dominantes (croissance-emploi-cohésion sociale). Les priorités nationales politiques et les axes d'action pour l'égalité des sexes (2004-2008) visent à renforcer l'emploi des femmes, la croissance et, notamment, la participation égale des femmes au développement, à la cohésion sociale, en se focalisant sur la marginalisation des femmes et leur insertion sur un pied d'égalité dans tout le processus social, et enfin à lutter contre les stéréotypes par le biais de l'éducation.

En ce qui concerne notamment le renforcement de l'emploi des femmes, les priorités nationales pour la période 2004-2008 sont les suivantes<sup>129</sup>:

*Le renforcement de l'emploi et la promotion de l'égalité d'accès à l'emploi, par le biais d'une série de mesures, telles que*

- Les politiques d'égalité active en faveur de l'accès sur le marché et l'accroissement de la participation des femmes à la main-d'œuvre.

<sup>128</sup> Secrétariat Général pour l'Égalité (2004), *Priorités Nationales Politiques et Axes d'Action pour l'Égalité des Sexes (2004-2008)*, texte sur: <http://www.isotita.gr>

<sup>129</sup> Secrétariat Général pour l'Égalité, *L'emploi, le Développement, l'Entrepreneuriat féminin*, voir sur: <http://www.isotita.gr>

- Les interventions de lutte contre l'exclusion sociale en faveur de catégories spécifiques de femmes.
- Faciliter la carrière professionnelle et organiser des projets d'égalité sur les lieux de travail.
- Les mesures en faveur de l'égalité dans le cadre d'interventions intégrées sur le marché du travail.
- La valorisation des connaissances, des compétences et des expériences des femmes comme des éléments importants pour la connaissance «vaste et intégrée» promue pour les besoins de la société de l'économie.
- Le renforcement de l'emploi des femmes tant quantitatif (amélioration des indicateurs) que qualitatif (réduction de l'écart de rémunération, obstacles dans la promotion, précarité de l'emploi, etc.) par la réalisation d'actions positives et d'objectifs horizontaux, l'intégration de l'objectif d'égalité sur le marché du travail dans toutes les politiques de l'emploi (mesures actives, formation au sein de l'entreprise, conseils, stage, etc.).

*Promouvoir l'entrepreneuriat:* l'entrepreneuriat est un secteur important de l'emploi, où les femmes excellent. Par conséquent, le renforcement et l'appui de l'entrepreneuriat constituent une priorité, puisqu'ils contribuent au développement économique et social.

*Développer et améliorer les systèmes d'éducation et de formation - les stratégies d'apprentissage tout au long de la vie et intégrer des actions en faveur des femmes:* l'apprentissage tout au long de la vie par le biais de systèmes modernes d'éducation est susceptible de renforcer les capacités et les compétences des femmes, contribuant ainsi à la participation égale des femmes à l'emploi.

*Renforcer la «recherche et le développement» et la production d'innovation:* la promotion de l'égalité des chances dans le domaine de la recherche et de la technologie est considéré indispensable pour pouvoir mettre pleinement en valeur le potentiel humain. L'intégration de la perspective de genre dans les politiques de promotion de la recherche et des sciences est également considérée comme une priorité.

*Mettre en valeur la société de l'information:* vu les opportunités et les chances d'apprentissage et d'acquisition de connaissances offertes par la société de l'information, il importe que les femmes participent activement et mettent pleinement en valeur ces capacités.

*Développer le secteur agricole:* l'agriculture est un domaine fondamental auquel les femmes peuvent participer activement et de manière effective, si l'on améliore les conditions de vie et de travail.

*Investir et offrir des services dans le tourisme et la culture:* le secteur du tourisme offre de nombreuses opportunités de développement, notamment au niveau local. On estime donc qu'il est nécessaire de renforcer la participation des femmes soit comme entrepreneurs ou in-

dépendantes dans le secteur du tourisme et de la production de biens et de services culturels.

*Améliorer les infrastructures sociales:* les infrastructures sociales de soins pour les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les malades permettent de mieux articuler les obligations familiales et professionnelles, en renforçant ainsi l'emploi des femmes.

Pour lutter contre le déficit d'égalité sur le marché du travail et dans les relations de travail, dans les secteurs publics et privés, et vu le faible taux d'emploi des femmes, les actions suivantes sont mises en œuvre<sup>125</sup>:

1. *Accélérer la mise en œuvre de toutes les mesures et actions du 3<sup>ème</sup> CCA* concernant les femmes, dans le cadre de la Priorité nationale «Emploi et formation professionnelle» et de la Priorité nationale «Compétitivité» (Mesure 2.8.2.), mettant particulièrement l'accent sur le soutien et le renforcement de la capacité d'entreprise des femmes, parallèlement à leur évaluation. Plus particulièrement, par le biais du Projet «Interventions intégrées en faveur des femmes» (Mesure 5.3) et «Actions positives pour l'égalité de chances entre hommes et femmes dans les petites et moyennes entreprises» (Mesure 5.1), l'accent est porté sur la formation et la création de postes d'emploi (Mesure 5.3), ainsi que sur la facilitation des processus de promotion et d'amélioration des incitations offertes aux entreprises, afin de renforcer l'insertion à l'emploi (Mesure 5.1).
2. *Renforcer, améliorer et tendre des prestations et/ou les structures, en vue de l'harmonisation des tâches professionnelles et familiales et du soutien de la famille.* Outre la réorientation des politiques de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, une importance considérable est accordée aux Programmes de renforcement des structures de garde (crèches et écoles maternelles, écoles ouvertes jusqu'à l'après-midi, Centres d'Occupation Créative des Enfants (KDAP), Centres de Soins de jour pour personnes âgées (KIFI), Programme «Aide à domicile»), qui favorisent l'insertion ou la réinsertion sur le marché du travail.
3. *Comblar les vides juridiques* (par exemple le domaine fiscal, du travail, la famille) et s'adapter directement à la législation européenne en matière d'égalité d'accès aux biens et aux services, harcèlement sexuel/moral etc. avec une adaptation de la législation communautaire afférente.
4. *Prendre des mesures en faveur de groupes de femmes minoritaires/culturels.* Procéder à l'application de programmes spécialement financés en collaboration avec les autorités territoriales et l'Office national pour l'emploi (OAED) en vue de la formation professionnelle des femmes Roms, pour faciliter leur insertion sur le marché du travail et aider financièrement les femmes tziganes dans le contexte familial.
5. *Renforcer la relation de partenariat et mettre en place un débat social continu, ouvert et*

<sup>125</sup> Secrétariat Général pour l'Égalité (2004), *Priorités nationales...*, op.cit.

bénéfique à toutes les parties, avec les partenaires sociaux et les O.N.G. en vue de renforcer les instruments déjà existants et de développer de nouveaux outils et mécanismes d'intégration du principe d'égalité dans les relations de travail, ainsi que dans d'autres domaines particulièrement sensibles et à caractère social.

## 2. Plan stratégique national de développement 2007-2013 (ESSA)

Les 12 points - priorités principales de développement de l'égalité des deux genres inscrits dans le Plan stratégique national de développement 2007-2013<sup>(1)</sup> reposent sur les principes proposés par le Secrétariat Général pour l'Égalité du ministère de l'Intérieur. Ces 12 points - priorités principales sont les suivants:

1. *Renforcer l'emploi et promouvoir l'égalité d'accès à l'emploi*: l'approche active, individualisée et intégrée des chômeurs constitue une nécessité encore plus grande dans le cas des femmes, qui présentent un taux de chômage deux fois plus grand que celui des hommes et de plus longues périodes d'interruption de la vie professionnelle, et par conséquent, plus de difficultés d'insertion et de réinsertion sur le marché du travail. Les mesures de facilitation de la carrière des femmes et en faveur de l'égalité sur le marché du travail, alliées à la valorisation des connaissances des compétences des femmes, renforcent de manière effective l'emploi féminin.
2. *Promouvoir l'entrepreneuriat*: en périodes d'exacerbation du chômage, l'entrepreneuriat est une source importante de création d'emplois. Les femmes excellentes dans ce domaine, et le soutien et le renforcement de cette expérience réussie sont indispensables pour la croissance économique et le développement social.
3. *Développer et améliorer les systèmes d'éducation et de formation -stratégies d'apprentissage tout au long de la vie et intégration d'actions en faveur des femmes*: les systèmes d'éducation et de formation professionnelle constituent des instruments fondamentaux pour la mise en œuvre de politiques sur le marché du travail. Les stéréotypes de genre persistants dans les professions et la non valorisation de toutes les capacités et compétences des femmes acquises dans le cadre du travail rémunéré sont un frein considérable à la participation égale des femmes sur le marché du travail.
4. *Renforcer «la recherche et le développement» et la production d'innovation*: la valorisation absolue du potentiel féminin dans le domaine de la recherche et de la technologie sont une priorité, en raison de la faible participation des femmes à ce secteur névralgique de l'économie. Plus précisément, on estime que la promotion de l'égalité des chances à des fins de valorisation effective du potentiel féminin dans le domaine de la recherche et du

<sup>(1)</sup> Secrétariat Général pour l'Égalité (2005), *Principales Priorités en matière d'Égalité des Sexes en vue de l'Élaboration du Plan stratégique national de développement 2007-2013 (ESSA)*, texte sur <http://www.isolita.gr>

développement technologique, l'appui de mesures visant à réduire la ségrégation professionnelle horizontale et verticale aux dépens des femmes dans le domaine de la recherche et du développement technologique, ainsi que l'intégration de la perspective de genre dans les politiques stimulant la recherche et les sciences, jouent un rôle très important.

5. *Valorisation de la société de l'information*: la société de l'information offre d'importantes perspectives de réduction des disparités économiques et sociales et d'encouragement de l'apprentissage et de la connaissance. Il convient de soutenir les femmes pour qu'elles puissent faire face aux défis de la société de l'information et profiter des occasions offertes.
6. *Promouvoir le développement rural*: le développement rural constitue pour la Grèce un objectif de développement majeur, auquel les femmes doivent être encouragées à participer, sachant qu'elles préfèrent les conditions de vie et de travail dans les cités urbaines. L'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes dans l'espace rural constitue ainsi une condition importante.
7. *Investir et offrir des services dans le domaine du tourisme de la culture*: le secteur du tourisme présenterait des tendances à la hausse et devrait influencer encore plus la vie économique et sociale du pays. La participation des femmes comme entrepreneurs ou indépendantes dans le secteur du tourisme est considérable et devrait être renforcé en tant que facteur d'innovation et de prestations de nouveaux services. L'accent doit être mis sur le renforcement d'initiatives féminines, notamment au niveau local, dans le secteur du tourisme et de la production de biens et de services culturels.
8. *Améliorer les infrastructures sociales*: les infrastructures sociales de soins aux enfants, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et aux malades sont un facteur primordial pour les femmes (et pour les hommes) qui facilite la conciliation du travail et de la famille et qui promeut l'égalité sur le marché du travail.
9. *Améliorer la capacité de direction à tous les niveaux de gouvernance*: une bonne gouvernance présuppose la valorisation de toutes les capacités et des initiatives des travailleurs, et le management moderne a besoin d'un milieu de travail où les diverses expériences, approches des priorités pourront s'exprimer librement et constituer un cadre de travail favorable. Plus particulièrement, sont proposées des politiques de renforcement des capacités, et des postes de direction pour les femmes travaillant dans le secteur public, dans le cadre de la modernisation du modèle de gouvernance, la prise en compte de l'égalité des genres dans les systèmes de management (e-quality management) en garantissant l'égalité de promotion des femmes dans la hiérarchie professionnelle, ainsi que la création d'un Observatoire de suivi des indices d'égalité.
10. *Cohésion régionale, développement équilibré du pays et renforcement de la coopération*

*transfrontalière, transnationale et interrégionale*: la cohésion régionale et le développement équilibré du pays exigent une coopération et une coexistence interrégionale effective. Il convient de faire face de manière efficace au niveau régional aux problèmes d'insertion des femmes immigrées et de lutter contre les actions criminelles, tel que le trafic illicite de femmes à des fins d'exploitation sexuelle. Les politiques d'égalité et d'insertion socio-économique des femmes autochtones et immigrées dans un cadre d'intervention intégrée sont d'une importance majeure.

11. *Santé-Prévoyance*: les femmes sont confrontées à des problèmes spécifiques en raison de leur fonction de reproduction et de l'exacerbation des phénomènes de violence corporelle domestique à leur égard. Le développement de structures en vue de protéger les droits de l'homme en matière d'intégrité corporelle et de dignité ainsi que l'assistance des femmes victimes de violence, sont des conditions indispensables pour leur insertion socio-économique.
12. *Société civile*: la participation systématique et effective des femmes aux structures décisionnelles constitue un facteur important de la bonne gouvernance moderne. En outre, la consultation continue avec les organisations féminines et, plus largement, avec la société civile assure un plus vaste consensus social. La coopération avec les organisations non gouvernementales sur des questions liées aux politiques qui agissent directement ou indirectement sur la vie quotidienne et sur le travail des femmes et des hommes est un élément de démocratisation des sociétés contemporaines.

Il faut noter qu'une attention particulière est portée sur la dimension régionale des axes de priorité suivants: renforcement de l'emploi, promotion de l'entrepreneuriat, développement rural, investissements et services dans le domaine du tourisme et de la culture, amélioration des infrastructures sociales, formation professionnelle continue, actions de prévention contre le trafic humain et société civile. Les politiques d'égalité au niveau local doivent être institutionnellement garanties par le renforcement des structures régionales et préfectorales. Les Comités Régionaux pour l'Égalité (PEPIS) jouent un rôle important dans la mise en œuvre et le suivi continu des politiques pour l'égalité au niveau régional et local.

### 3. Comités régionaux pour l'égalité (PEPIS)

Ces Comités Régionaux pour l'Égalité (PEPIS)<sup>132</sup> sont mis en place dans chaque Région sur décision du Secrétaire Général pour l'Égalité, comme prévu par les dispositions de l'article 6 par 2, 3 et 4 de la loi 2839/2000. Conformément à leur règlement intérieur (JD 1433/B/III.10.2001), les Comités Régionaux pour l'Égalité ont, entre autres, les compétences suivantes:

<sup>132</sup> Secrétariat Général pour l'Égalité, *Compétences des Comités Régionaux pour l'Égalité*, consulter le texte sur le site: <http://www.isotita.gr>

- Soumettre des propositions aux instances compétentes de la Région ainsi qu'au Secrétariat Général pour l'Égalité du ministère de l'Intérieur pour la prise des mesures nécessaires permettant de promouvoir et de préserver l'égalité des deux sexes dans tous les secteurs.
- Organiser des événements, des débats, des conférences et mettre au point des programmes d'éducation en faveur de l'égalité des genres dans les Régions et de la participation des femmes dans la vie sociale et économique.
- Recenser au niveau local les instances et les structures de promotion des questions liées à l'égalité des genres.
- Communiquer avec les autorités territoriales, les organisations non-gouvernementales et les acteurs sociaux de la Région ainsi que coordonner les actions liées à l'égalité des genres.
- Soumettre au Conseil régional de la Région des propositions sur l'intégration de Projets dans les programmes de la Région, de la Préfecture et des Municipalités en vue de garantir l'égalité des chances pour les deux genres.
- Informer et renseigner les citoyens de la région sur les questions liées à l'égalité des genres.
- Participer au programme de l'union européenne en collaboration avec le Fonds régional de développement de la Région.
- Participer à tout type de programme garantissant la réduction du chômage et l'accroissement de l'entrepreneuriat chez les femmes.

#### 4. Plan national de réformes pour la croissance et l'emploi 2005-2008 (EPM)

Le Programme national de réformes pour la Croissance et l'Emploi pour la période 2005-2008 (EM)<sup>123</sup> met particulièrement l'accent sur l'insertion de l'égalité des individus, en tant que politique horizontale. L'objectif central de ce programme est de renforcer l'emploi, la croissance et la cohésion sociale. Les priorités fondamentales du Programme national de réformes pour la croissance et l'emploi sont entre autres:

- *Accroître la productivité* en abordant les problèmes structurels affectant le fonctionnement des marchés, par le biais des investissements dans le capital humain et la promotion de la Société de la connaissance.
- *Améliorer l'environnement des affaires*, renforcer la compétitivité, ouvrir les marchés, accroître l'extraversion.
- *Accroître l'emploi*, réduire le chômage, et assurer un fonctionnement plus efficace des systèmes d'éducation et de formation à travers une série d'actions ciblées qui limitent parallèlement le risque d'exclusion sociale.

<sup>123</sup> Ministère de l'Économie et des Finances (2005), *Programme National de Réformes pour la Croissance et l'Emploi 2005-2008*, consulter le texte sur le site: <http://www.iscota.gr>

Le Programme national de Réformes met l'accent sur la cohésion régionale et sociale, en proposant un modèle de croissance qui vise au développement équilibré, atteint grâce à l'amélioration économique des régions les moins favorisées et à la lutte contre l'exclusion sociale. Parmi les actions promues dans le cadre du renforcement de la cohésion sociale, on compte le renforcement de l'institution de la famille, à travers la mise en œuvre d'une série d'actions qui visent a) à apporter un appui à la famille grecque, à travers l'expansion des infrastructures et des services de soins sociaux, b) à renforcer directement le revenu familial et l'égalité des genres, c) à soutenir l'éducation et la formation. À titre indicatif, citons le renforcement, la multiplication et la modernisation des crèches et des écoles, la mise en place d'un nouveau cadre institutionnel pour soutenir les familles nombreuses et les familles à faible revenu par le biais de la nouvelle loi fiscale.

Par ailleurs, le programme national des réformes souligne le double objectif des politiques nationales en matière de renforcement de la compétitivité de l'économie grecque et de renforcement simultané de la cohésion sociale, qui avait pour but ultime de promouvoir le développement économique et social. Dans ce cadre, le ministère de l'Emploi, en collaboration avec d'autres ministères, avec les partenaires sociaux, les autorités locales et d'autres acteurs compétents, se fixant comme priorités fondamentales de créer des postes d'emploi plus nombreux et de meilleure qualité - accessibles à tous - est de promouvoir la croissance de toutes les régions du pays, s'est concentré notamment sur le renforcement de l'emploi des femmes et sur la promotion de l'égalité d'accès à l'emploi. La prise de mesures spécifiques visant à augmenter la participation des femmes sur le marché du travail, parallèlement à la promotion d'un cadre de parité effective (réduire l'écart de rémunération, lever les obstacles dans le développement professionnel, assurer des conditions de qualité et de sécurité au travail) et de mesures de conciliation des tâches professionnelles et familiales vont encourager l'insertion et le maintien des femmes sur le marché du travail, contribuant ainsi à l'amélioration du taux d'emploi global dans le pays.

Le ministère de l'Emploi en collaboration avec le Secrétariat Général pour l'Égalité élaborent et mettent en œuvre des politiques afférentes. Le chômage chez les femmes demeure deux fois plus important que le chômage chez les hommes alors que la participation des femmes à la main d'œuvre et à l'emploi reste aujourd'hui encore à très faible. Les problèmes de l'emploi féminin sont abordés par l'application de mesures horizontales et spécifiques ainsi que par des changements du cadre institutionnel, qui devrait faciliter l'entrée d'un plus grand nombre de femmes sur le marché du travail. Les femmes sont particulièrement favorisées par les mesures et les politiques de renforcement de l'emploi. Par exemple, la flexibilité en matière d'emploi renforce davantage la garantie institutionnelle du travail à temps plein et à temps partiel des femmes dans le secteur public. Par ailleurs, tenant compte des recommandations sur «l'attrait d'un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail», le ministère de l'Emploi en collaboration avec le Secrétariat Général pour l'Égalité tentent de réduire le chô-

мага et d'augmenter l'emploi chez les femmes, en appliquant des mesures spécifiques.

Plus précisément, *la structure actuelle des infrastructures de soutien* facilitant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale est renforcée. Des mesures d'expansion des infrastructures de soins et de prestations de services sont mises en avant par l'application de mesures d'incitation à la création et au développement de services de soins pour la petite enfance dans le secteur privé (par exemple création de telles infrastructures aux voix dans les grandes entreprises). Le cadre institutionnel sur les congés a également été adapté à cette fin. Les infrastructures sociales de soins (crèches, écoles maternelles, centres d'occupation créative pour les enfants, centres de soins sociaux, etc.) soutiennent l'accès et la participation des femmes sur le marché du travail, tout en tenant compte des spécificités et de la structure de la famille. Les femmes sont ainsi libérées des charges sociales accrues qui leur incombent (éducation des enfants, soins des personnes âgées) et prennent ainsi conscience qu'elles peuvent obtenir un emploi et entrer sur le marché du travail en tant que salariées ou indépendantes.

Une action innovante fondamentale qui affecte l'emploi des femmes est également promue dans le domaine de l'éducation. Cette action concerne la planification et la mise en œuvre de programmes d'éducation dans «les écoles à journée continue» aussi bien au niveau de l'école maternelle qu'à l'enseignement primaire. Cette action a pour objectif de lutter contre la fuite scolaire, dans un objectif beaucoup plus large, étant donné que l'intention d'introduire de nouvelles actions à l'école maternelle et à l'école primaire qui vont améliorer les performances des élèves et accroître leurs connaissances et leurs compétences. Cette action a un double résultat car, d'une part, elle agit de manière préventive afin d'éviter l'échec et la fuite scolaires et, d'autre part, elle facilite les parents (notamment les mères) qui peuvent ainsi travailler ou améliorer leurs qualifications professionnelles. Le modèle d'éducation appliqué dans les écoles à jour continu repose sur une intervention intégrée appliquant des méthodes didactiques individualisées, valorisant les nouvelles technologies, et prolongeant l'enseignement jusqu'au début de l'après-midi, afin de couvrir aussi bien les besoins d'apprentissage des élèves et les besoins sociaux et de travail des parents.

##### 5. Débat social

Pour promouvoir et pour appliquer des politiques sur l'égalité des genres dans l'emploi, la protection sociale et la croissance, le débat social de l'État avec les partenaires sociaux et les organisations syndicales est jugé indispensable. Le débat social est corrélié par la signature de Mémoires de coopération entre le Secrétariat Général pour l'Égalité et les principaux partenaires sociaux, dont l'objectif est de lutter contre le déficit de parité dans les rapports de travail, en élargissant l'agenda des négociations collectives et la conclusion de conventions de travail collectives davantage orientées vers des mesures effectives permettant de promouvoir l'égalité des genres dans le milieu du travail ainsi que la qualité du travail.

Notamment, le *Mémoire de collaboration du Secrétariat Général pour l'Égalité du Réseau*

hellénique pour la Responsabilité sociale des Sociétés<sup>124</sup>, signé le 22 février 2006, a pour but d'informer, de sensibiliser et de mobiliser les entreprises sur la mise en évidence et la diffusion de politiques d'égalité des chances entre les hommes et les femmes et de bonnes pratiques, actions et mesures afférentes adoptées et appliquées par les entreprises - membres du réseau E.K.E.

Le cadre d'action commun prévoit: a) la diffusion de stratégies et d'actions en faveur de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au sein des entreprises membres du réseau E.K.E., b) la diffusion des bonnes pratiques de promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, appliquées dans les entreprises-membres du Réseau, c) le soutien des politiques qui renforcent la croissance de l'emploi féminin dans les entreprises avec un taux d'emploi restreint des femmes, à tous les niveaux de la hiérarchie, ainsi que dans les secteurs liés à la recherche, à la croissance et à l'innovation, d) la présentation par genre des données répertoriées dans les bilans sociaux des sociétés et e) l'encouragement de toute référence à des politiques d'égalité des genres dans les études, recherches, rapports, bilans sociaux, codes de déontologie et autres documents des entreprises.

A travers des actions de sensibilisation de ses entreprises-membres sur la promotion de politiques ou de pratiques d'égalité entre hommes et femmes dans le milieu du travail, le réseau E.K.E., se concentre sur les points suivants:

- la formation professionnelle continue des femmes au travail afin de développer leurs compétences,
- la mise au point et la promotion de politiques d'harmonisation des tâches professionnelles et familiales,
- la facilitation du développement professionnel des femmes
- l'accès à des postes de responsabilité
- l'approche favorable des demande de congés sabbatiques et l'élaboration de programmes de réinsertion à l'entreprise après une longue absence et
- la prévention de l'harcèlement sexuel dans les milieux de travail.

Par ailleurs, conformément au Memorandum de collaboration, le Secrétariat Général pour l'Egalité prime tous les ans les entreprises membres du Réseau qui appliquent des politiques ou des pratiques favorisant l'égalité. En outre, en collaboration avec le Réseau EKE, le Secrétariat Général pour l'Egalité a mis en place un Prix Egalité pour les entreprises qui se distinguent par leurs actions volontaristes en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

Pendant la durée de validité du Memorandum, les parties vont travailler ensemble sur l'identi-

<sup>124</sup> Secrétariat Général pour l'Egalité et Réseau hellénique pour la Responsabilité Sociale des Sociétés (2006), *Mémorandum de Coopération du Secrétariat Général pour l'Egalité du Ministère de l'Intérieur, de l'Administration publique et de l'Emploi et du Réseau hellénique pour la Responsabilité Sociale des Sociétés*, texte sur le site: <http://www.isotita.gr>

fication de nouveaux chantiers de déploiement d'actions par les entreprises-membres du Réseau E.K.E., tels que à titre indicatif: a) la lutte contre le stress au travail dans la mesure où il affecte un grand nombre de femmes, b) l'élaboration de programmes d'action pour limiter divers problèmes sociaux qui touchent principalement les femmes, c) la promotion d'actions innovantes en faveur de l'égalité des genres dans le cadre du plan stratégique national pour la croissance 2007-2013, et d) la diffusion des outils qui permettent d'effectuer une auto-évaluation des résultats des politiques d'égalité appliquées par les entreprises, y compris dans le cadre de gestion de la diversité.

Il convient également de souligner l'importance du *Protocole de Collaboration* conclu entre le Secrétariat Général pour l'Égalité et la *Fédération des Entreprises et Industries de Grèce (SEB)*, la Confédération générale des PME, des commerçants et des artisans de Grèce (GSEBEE), la Confédération nationale du commerce grec (ESEE), la Chambre de Commerce et d'Industrie d'Athènes (EBEA) et le Réseau pour la Responsabilité sociale des Entreprises (*Réseau E.K.E.*) sur la promotion de l'égalité des chances des hommes et des femmes au sein de l'entreprise<sup>175</sup>, signé le 2 juin 2006. Le Protocole de Collaboration reconnaît que:

1. Le travail des femmes est un facteur de cohésion sociale et de croissance économique. Les femmes constituent une source de capacités indispensable pour la société contemporaine. L'égalité des chances et l'égalité de traitement à toutes les étapes de la vie professionnelle sont un investissement social qui renforce l'indépendance des individus et leur dignité, tout autant que le développement de l'économie. C'est pour cette raison d'ailleurs que le renforcement économique des femmes et l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale – personnelle ont constitué les principaux axes de priorité de la Feuille de route de l'Union européenne sur l'égalité des genres pour la période 2006-2010.
2. Au niveau européen, la Stratégie de Lisbonne révisée crée de nouvelles conditions pour la compétitivité des économies des pays de l'Union européenne, qu'elle associe directement à leur capacité à mettre pleinement en valeur tout leur potentiel productif. Vu que les femmes représentent en Grèce 52% de la population, leur insertion et leur maintien sur le marché du travail sont une condition préalable à la valorisation des ressources humaines du pays. Ce point de vue a également été souligné lors du Sommet européen de Printemps de mars 2006, où fut adopté le Pacte européen pour l'Égalité entre les hommes et les femmes et fut pris l'engagement d'appliquer des politiques de renforcement de l'emploi féminin, en vue de soutenir la croissance économique, la prospérité et la compétitivité de l'Union européenne.
3. Dans le cadre du débat interprofessionnel au niveau européen, les partenaires sociaux européens sont convenus lors du sommet européen de printemps en mars 2005 d'un

<sup>175</sup> *Secrétariat Général pour l'Égalité, etc. (2006), Protocole de Collaboration entre le Ministère de l'Intérieur, de l'administration publique et de la décentralisation (YPESDDA) et la SEB, la GSEBEE, la ESEE, la EBEA et le Réseau Hellénique pour la Responsabilité Sociale des Entreprises en matière de Promotion de l'Égalité des Chances pour les Hommes et les Femmes dans les Entreprises, consulter le texte sur: <http://www.isotita.gr>*

«cadre d'action pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes», appliqué et évalué dans son impact jusqu'en 2008. Ce Programme s'adresse aux instances de chaque État membre de l'Union, qui sont appelées à se mobiliser pour promouvoir ce cadre d'action et contribuer à l'élaboration et à la diffusion de bonnes pratiques et actions sur le plan national, sectoriel, local et d'entreprise.

4. La responsabilité sur la participation équilibrée des hommes et des femmes au travail et dans la vie professionnelle revient conjointement à l'État, aux acteurs liés à la production et à la Société civile.

Les parties signataires du Protocole constatent qu'elles se trouvent face à d'importantes évolutions et défis dans les domaines politique, social, économique et professionnel, qui influent sur la place des femmes dans l'économie et au travail et exigent une révision radicale des conceptions générales sur le rôle de la femme.

En outre, les parties tiennent compte des éléments suivants:

1. D'après le Programme national de Réformes pour la période 2005-2008, dans le cadre duquel la Grèce s'est engagée à augmenter le taux d'emploi des femmes à 51%, l'État, les acteurs sociaux et le monde des affaires sont invités à fixer conjointement des objectifs spécifiques à l'horizon 2010, qui vont assurer l'avenir du pays en matière de développement et vont contribuer au maintien de la cohésion sociale. La hausse de l'emploi des femmes qui atteint à peine 46,2% en Grèce, marquant un retard considérable par rapport à la moyenne communautaire qui est à 55,6%, et à l'objectif stratégique de Lisbonne qui est à 60%, doit être érigée en priorité nationale. C'est dans ce cadre, d'ailleurs, que s'inscrit la planification stratégique de la nouvelle période de programmation du Cadre national stratégique de Référence (ESPA 2007-2013).
2. La participation des femmes à la population active du pays améliore la pérennité des systèmes d'assurance sociale et fait face dans une large mesure à la réduction de la main-d'œuvre disponible en Grèce, due du vieillissement de la population. Parallèlement, la hausse de l'emploi féminin contribue à l'augmentation du revenu familial, minimisant ainsi les problèmes financiers qui freinent toute décision d'avoir un ou plusieurs enfants.
3. La promotion de politiques pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les entreprises ainsi que dans le secteur public, entraîne le renforcement de la compétitivité du pays, puisqu'elle augmente les chances d'identification et de valorisation de nouveaux travailleurs talentueux, capables de contribuer à l'effort commun d'accroissement des connaissances, de promotion de l'innovation, de gestion de la différence, d'instauration de la qualité à tous les niveaux du processus productif.
4. Les obligations familiales, la maternité et la paternité, sont au-delà d'un besoin social, une richesse à la fois personnelle et collective qui, lorsqu'elle est bien articulée avec le travail, devient une valeur ajoutée pour l'entreprise.

5. L'adoption de mesures et de pratiques en faveur de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au travail, comporte les avantages suivants:
  - a) Elle attire la meilleure main-d'œuvre, quel que soit le sexe, vecteur de connaissances et d'innovations au sein de l'entreprise, en mettant en valeur des compétences telles que la collaboration, l'intelligence émotionnelle, la capacité d'analyse, la prise en compte de plusieurs variables, etc.
  - b) Elle augmente la satisfaction professionnelle des femmes et, par conséquent, réduit le stress professionnel, et accroît la productivité.
  - c) Elle améliore la qualité de vie des hommes et des femmes à travers les mesures qui concourent à la conciliation des temps de vie.
  - d) Elle offre de nouvelles opportunités à l'entreprise grâce à la présence de femmes à des fonctions d'encadrement, puisqu'il a été constaté qu'il y a une corrélation étroite entre la bonne gestion des entreprises et la coexistence des hommes et des femmes aux postes de responsabilité.
  - e) En outre, elle contribue à l'élargissement du public des consommateurs, lorsque la parité s'applique entre hommes et femmes en termes d'offres de travail, sachant que les femmes représentent la plus grande partie des consommateurs, et qu'elles peuvent ainsi augmenter la part de leur revenu pour leur consommation.
6. L'égalité de chances dans le milieu professionnel présuppose une égalité de traitement entre femmes et hommes en termes de gestion des préjugés, de formation professionnelle et de développement professionnel, de carrière professionnelle, d'occupation de postes de responsabilité et de rémunération. Toutefois, étant donné que les causes des discriminations sont complexes et interconnectées, elles ne seront éliminées qu'en éliminant un grand nombre de stéréotypes toujours présents dans la société et dans les entreprises, notamment sur le rôle des femmes dans l'emploi. La réussite des initiatives promues nécessite la prise en compte de la perspective de genre (gender mainstreaming) ainsi que l'élaboration d'actions positives spécifiques, tant par l'Etat que par les entreprises.
7. Il convient de veiller tout particulièrement aux petites et moyennes entreprises qui sont toujours confrontées à de plus grandes difficultés de promotion des politiques d'égalité des chances et de compensation du coût de l'absence des travailleurs, pour des raisons de congé de maternité et de congé parental. Ces entreprises doivent donc être soutenues afin qu'elles puissent faire face à ces difficultés.
8. Dans le «Cadre d'actions pour l'égalité entre les hommes et les femmes» des partenaires sociaux européens quatre priorités interdépendantes et de même importance ont été recensées, reflétant la volonté commune des deux parties d'engager les actions suivantes: l'évaluation des rôles traditionnels des hommes et des femmes, la promotion des femmes

dans les processus décisionnels, l'appui de l'équilibre entre le travail et la vie privée et la réduction de l'écart de rémunération en raison du genre.

7. Les évolutions du cadre législatif sur l'égalité entre les hommes et les femmes aussi bien au niveau européen qu'au niveau national ont créé un nouveau contexte et engendrés de nouveaux engagements sur le marché du travail.
10. Pour toutes ces raisons, l'égalité des chances sur le travail constitue un pari d'une importance stratégique pour chaque entreprise, quelle que soit sa taille.
11. L'éradication des disparités persistantes au sein du travail dans notre pays exige une volonté politique de tous les acteurs impliqués, de l'État, des acteurs sociaux et des entreprises, afin de promouvoir, le cas échéant, des politiques et des actions positives, en faveur de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au travail.

Les parties prennent l'engagement politique conjoint de procéder à une série d'actions coordonnées qui vont entraîner le recensement, la prise de conscience et, finalement, le solutionnement du phénomène du traitement inégal des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi et dans certaines professions, de formation et de développement professionnel, de rémunération et, en général, de conditions de travail. Notamment:

- a) les organisations d'employeurs (SEB, GSEBEE & ESEE) vont confier à leurs centres de recherche le soin d'effectuer une recherche et de rédiger une étude conjointe, qui recensera le traitement discriminatoire à l'égard des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, ainsi que les conditions de travail et les raisons d'un tel traitement, tout en mettant également en évidence les caractéristiques qualitatives spécifiques. Les résultats de cette étude aideront les organisations d'employeurs à mettre au point et à soumettre auprès de leurs adhérents les recommandations-propositions nécessaires.
- b) les organisations d'employeurs, l'EBEA et le «Réseau E.K.E.» vont promouvoir des actions de soutien et de stimulation de l'entrepreneuriat féminin.
- c) les organisations d'employeurs, l'EBEA et le «Réseau E.K.E.» vont mettre en œuvre des initiatives d'information et de sensibilisation de leurs adhérents sur le cadre législatif en vigueur et les évolutions dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes, ainsi que sur les bonnes pratiques appliquées par des entreprises, tant sur le plan national qu'euro-péen et international.
- d) parallèlement, dans un effort de plus vaste sensibilisation au problème, les organisations d'employeurs, l'EBEA et le «Réseau E.K.E.» vont encourager leurs adhérents à suivre et à publier de manière régulière les données sur la proportion des hommes et des femmes présents aux différents échelons de la structure organisationnelle des entreprises.
- e) les organisations d'employeurs, l'EBEA et le «Réseau E.K.E.» vont engager des actions de sensibilisation de leurs membres afin d'accroître la participation des femmes aux postes

- de responsabilité et aux organes décisionnels des entreprises et des organisations.
- f) les organisations d'employeurs, confirmant l'importance politique de l'initiative des partenaires sociaux sur la création du Fonds pour l'Emploi et la Formation professionnelle (LAEK), collaboreront avec la Confédération Générale des Travailleurs de Grèce pour mettre en valeur ses ressources, dans le but de prélever une partie spécifique du budget pour soutenir des actions de renforcement de l'emploi des femmes. Cet appui consistera en la prise de mesures de remplacement des femmes pendant les congés de maternité et de mesures de conciliation de la famille et du travail, notamment dans les très petites et petites entreprises.
- g) les organisations d'employeurs s'engagent à étudier l'application de nouvelles formes d'organisation du travail dans les grandes et moyennes entreprises, afin d'une part d'harmoniser le travail et la vie familiale et d'autre part, de renforcer l'employabilité et l'adaptabilité des femmes, en facilitant leur participation à des programmes d'apprentissage tout au long de la vie. À cette fin, les organisations d'employeurs tiendront compte des bonnes pratiques en matière d'un emploi plus souple des différentes formes de congés existants, de l'application de programmes de télétravail, de recours facultatif au travail à temps partiel, etc. Pour que ces politiques soient menées à bien, elles doivent être conçues en fonction des besoins organisationnels de l'entreprise et de ses travailleurs.

L'État s'engage à :

- i. financer le déroulement des recherches et études mentionnées au paragraphe d.2.a du présent.
- ii. subventionner, avec des fonds européens et nationaux, des entreprises du pays, quelle que soit leur taille, pour les aider à couvrir les dépenses en termes d'infrastructures de soins pour les enfants, à éduquer et former des femmes au travail, à se préparer pour l'acquisition d'un certificat de qualité lié à l'application de politiques pour l'égalité entre les hommes et les femmes, lorsqu'elles font preuve d'un tel intérêt, à utiliser des formes souples d'organisation du travail, conviviales pour les hommes et les femmes, sur un principe de libre choix. La priorité sera donnée aux petites et moyennes entreprises.
- iii. mettre en œuvre, soutenir, renforcer la réalisation de Projets inscrits dans le CCA par des entreprises ou leurs organisations syndicales, à condition que ces projets aient des objectifs relatifs à l'accord
- iv. étudier la possibilité de fournir des incitations économiques et autres (par exemple allègements fiscaux, réduction des cotisations sociales) à des entreprises des secteurs privé et public, afin de promouvoir par des actions spécifiques l'égalité des hommes et des femmes dans le milieu du travail, encourageant par exemple l'instauration d'un équilibre lors du recrutement d'hommes et de femmes à de nouveaux postes ou à des postes vacants, la promotion des femmes à des postes de responsabilité, la replanification du parcours professionnel, la participation égale des femmes à des programmes de formation professionnelle, l'adoption de

programmes innovants, l'organisation du temps de travail au sein de l'entreprise, en vue de faciliter l'accomplissement des tâches familiales pour les femmes et pour les hommes.

- v. décerner un Prix Egalité annuel à des entreprises qui encouragent l'égalité entre les hommes et les femmes dans le milieu de travail, en appliquant des politiques d'organisation et de gestion du potentiel humain, selon les principes mentionnés ci-dessus.

Les parties reconnaissent que de tels efforts engendreront les résultats escomptés si elles ont le soutien de toute la société. Pour éliminer les disparités existantes et améliorer la participation des femmes aux évolutions économiques, les parties déploieront tous leurs efforts de sorte que de tels messages soient diffusés auprès de tous les citoyens.

#### 4. Dispositions législatives

Les dispositions législatives qui concernent les congés pour des raisons familiales et parentales sont d'une importance majeure pour la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, et pour le soutien effectif de l'emploi féminin.

Plus précisément, en cas de maladie de personnes à charge dans la famille, les travailleurs/travailleuses ont droit à un congé non rémunéré jusqu'à 6 jours ouvrables par année civile. Ce congé peut être pris en une seule fois ou réparti sur une plus longue période et est prolongé de huit jours si le/la bénéficiaire a deux enfants et de 12 jours pour trois enfants et plus<sup>136</sup>. Sont considérés comme personnes à charge les enfants naturels ou adoptés jusqu'à l'âge de 16 ans, ainsi que tout autre membre de la famille atteint d'une maladie grave ou d'un handicap et n'étant pas autonome<sup>137</sup>. Par ailleurs, dans le secteur public, un congé non rémunéré d'une durée de deux (2) ans peut être octroyé pour des raisons de convenance personnelle<sup>138</sup>.

En outre, le/la salarié a droit à un congé de scolarité. Lorsqu'il/elle a des enfants âgés jusqu'à 16 ans à l'école primaire ou secondaire, le/la salarié/e peut s'absenter pendant quelques heures ou toute une journée pour se rendre à l'école de ses enfants. Ce congé est rémunéré et ne peut être supérieur à 4 jours par an<sup>139</sup>. Si les deux parents travaillent, ce droit est octroyé à un des deux parents qui décident d'un commun accord lequel des deux va bénéficier de ce droit et pendant combien de temps, avec une durée maximum de 4 jours par an<sup>140</sup>. Le congé parental est octroyé selon ce même principe dans le secteur public<sup>141</sup>.

Le congé parental d'éducation est octroyé à tout/e salarié/e jusqu'à ce que l'enfant atteigne

<sup>136</sup> Article 7 de la loi 1483/1984 (JO A' 153/B.10.84.), texte sur: <http://www.et.gr> et article 11 de la Convention Nationale Collective pour les Travailleurs 2000 - 2001/23.5.2000, texte sur: <http://www.gsee.gr>

<sup>137</sup> Article 2 de la loi 1483/1984, op.cit

<sup>138</sup> Article 51 (2) de la loi 3528/2007 (Nouveau code de la fonction publique) (JO A' 26/9.2.2007), texte sur: <http://www.et.gr>

<sup>139</sup> Article 9 (1) de la loi 1483/1984, op.cit

<sup>140</sup> Article 9 (2) de la loi 1483/1984, op.cit

<sup>141</sup> Article 53 (6) de la loi 3528/2007, op.cit et Circulaire sur les «Clarifications sur l'octroi de congés aux fonctionnaires selon le nouveau code de la fonction publique» (14.5.2007), texte sur: [http://www.ypes.gr/ypes\\_pp/](http://www.ypes.gr/ypes_pp/)

l'âge de 3 ans et 1/2. Le congé parental d'éducation peut durer jusqu'à 3,5 mois pour chaque parent. Ce congé non rémunéré prend effet après la fin du congé de maternité, est octroyé selon l'ordre de priorité des employés dans l'entreprise par année civile. Pour y avoir droit, le bénéficiaire doit justifier d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise et d'une activité professionnelle à l'extérieur pour l'autre parent. Si les deux parents remplissent les conditions nécessaires pour bénéficier du congé parental d'éducation, ils décident d'un commun accord qui fera usage en premier de ce droit et pour quelle durée. Les parents ont droit à un congé de parenté pour chaque enfant né ou adopté. En cas de séparation, de divorce, de veuvage ou de naissance d'un enfant en dehors du mariage, le congé de parenté, et ce jusqu'à six mois, est octroyé au parent qui a la garde de l'enfant. Ce congé est considéré et est rémunéré comme temps de travail et ne peut engendrer de conditions défavorables pour l'emploi et les relations de travail. Après la fin du congé parental d'éducation, le/la salarié/e a le droit de reprendre le travail, au même poste ou un poste similaire, qui ne peut en aucun cas être inférieur à celui qu'il/elle occupait avant le congé parental d'éducation.<sup>143</sup>

Les familles monoparentales, les veufs/veuves et le parent célibataire qui a la garde de l'enfant peuvent bénéficier d'un congé d'éducation rémunéré de 6 jours ouvrables par an, en plus du congé qu'il/elle bénéficie en vertu d'autres dispositions. Tout parent ayant 3 enfants ou plus, bénéficie d'un congé de 8 jours ouvrables. Ce congé est octroyé pour la prestation de soins accrus aux enfants, âgés de 12 ans maximum, et peut être pris en une fois ou réparti sur l'année, après entente avec l'employeur et selon les besoins du parent, et il ne peut coïncider avec le début ou la fin du congé annuel normal.<sup>144</sup>

Pour les employés du secteur public et de personne morale de droit public, le congé parental est de 2 ans et est octroyé pour l'éducation d'un enfant jusqu'à l'âge de 6 ans. À partir de la naissance d'un troisième enfant, ce congé est rémunéré normalement pour une durée de trois mois. En cas de séparation, de divorce, de veuvage ou de naissance d'un enfant hors mariage, le congé parental est octroyé au parent qui a la garde de l'enfant.<sup>145</sup>

Les femmes qui travaillent dans le secteur privé ont droit à un congé de maternité indemnisé de 17 semaines, dont 8 semaines sont obligatoirement accordées avant la date prévue d'accouchement et 9 semaines après. Si l'accouchement se produit plus tôt que prévu, la partie du congé prénatal non utilisée sera reportée sur la durée du congé postnatal.<sup>146</sup> Dans le secteur public, les femmes ont droit à un congé rémunéré de 8 semaines avant et de 12 semaines après l'accouchement. À partir du 3<sup>ème</sup> enfant, le congé postnatal augmente chaque fois de 2 mois. Si

<sup>143</sup> Article 5 de la loi 1483/1984, *op.cit* article 25 de la loi 2639/1998 (JO 205 A' /2.9.1998); consulter le texte sur: <http://www.et.gr>, article 8 de la Convention Collective nationale pour les Travailleurs (EGSSE) 1993/9.6.1993, consulter le texte sur: <http://www.qsee.gr> article 6 de la Convention Collective nationale pour les Travailleurs 2002 - 2003/29.4.2002, consulter le texte sur: <http://www.qsee.gr>

<sup>144</sup> Article 7 de la EGSSE 2002 - 2003/29.4.2002, *op.cit*.

<sup>145</sup> Article 53 (1, 5) tou N.3528/2007, *op.cit*.

<sup>146</sup> Article 7 de la EGSSE 2000 - 2001/23.5.2000, *op.cit*, et article 7 de la EGSSE 1993/9.6.1993, *op.cit*.

l'accouchement a lieu après la date prévue, la durée du congé postnatal n'est pas réduite et en cas d'accouchement avant la date prévue, la durée du congé postnatal ne se voit pas réduite<sup>146</sup>.

En outre, pendant 30 mois après l'accouchement les salariées ont le droit d'arriver plus tard ou de partir plutôt du lieu de travail à raison d'une heure par jour (*congé d'allaitement et de soins des enfants*). Ce congé prend effet dès la fin du congé de maternité, c'est-à-dire 9 semaines après l'accouchement. Alternativement, et en accord avec l'employeur, l'horaire de travail par jour peut être réduit de deux heures pendant les 12 premiers mois et d'une heure pendant six mois supplémentaires. Le père bénéficie également du congé pour soins de l'enfant si la mère n'a pas fait usage de ce droit, en fournissant à son employeur un certificat relatif de l'employeur de la mère de l'enfant<sup>147</sup>. Alternativement, le/la salarié/e a le droit de demander un congé continu rémunéré, de même durée, à la place de l'horaire de travail aménagé, au cours de la période pendant laquelle il/elle a droit à un horaire aménagé pour le soin de l'enfant. L'octroi alternatif d'un congé nécessite l'assentiment de l'employeur et est pris en une fois ou réparti sur une plus longue durée<sup>148</sup>.

Dans la *fonction publique*, le temps de travail est réduit de 2 heures par jour pour la mère ou le père ayant un enfant âgé jusqu'à 2 ans et de 1 heure pour les enfants de 2 à 4 ans. Le père ou la mère a droit à 9 mois de congé rémunérés pour l'éducation de l'enfant, en cas de non aménagement de l'horaire de travail. L'horaire aménagé (réduction du temps de travail de 1 heure) est prolongé de 6 mois pour les parents célibataires, veufs/veuves, divorcés ou handicapés à 67% et plus, et le congé de 9 mois d'un mois supplémentaire. A la naissance du 4ème enfant, l'horaire aménagé est prolongé de 2 ans.

Si les deux parents travaillent dans la fonction publique, ils fixent dans une déclaration commune celui qui va bénéficier du congé d'éducation, à moins de désigner conjointement entre eux des périodes successives de congé dans les délais préalablement fixés. Si un des deux époux travaille dans le secteur privé, et à condition qu'il ait partiellement ou entièrement droit à ces facilitations, le conjoint salarié a le droit de bénéficier des facilitations dont n'a pas profité l'époux/l'épouse ou des facilitations restantes octroyées par la fonction publique. Si l'épouse du fonctionnaire ne travaille pas ou n'exerce aucune activité professionnelle, l'époux ne peut profiter des facilitations, sauf si pour une raison d'invalidité ou de la maladie grave, l'épouse ne peut faire face aux besoins d'éducation de l'enfant. Lorsqu'un des deux parents fait valoir son droit de congé parental, l'autre ne peut bénéficier de ce droit pendant cette même période. En cas de séparation, de divorce, de veuvage ou de naissance d'un enfant hors mariage, le parent qui a la charge de l'enfant a droit à ces facilitations<sup>149</sup>.

<sup>146</sup> Article 52 (1, 2) de la loi 3528/2007, *op.cit.*

<sup>147</sup> Article 6 (1, 2) de la Convention Collective nationale pour les Travailleurs (EGSSE) 2002 – 2003/29.4.2002, *op.cit.* et article 8 de la EGSSE 2004 – 2005/28.5.2004, consulter le texte sur le site: <http://www.gsee.gr>

<sup>148</sup> Article 9 de la EGSSE 2004 – 2005/28.5.2004, *op.cit.*

<sup>149</sup> Article 93 (2, 3, 4, 5) de la loi 3528/2007, *op.cit.*

## 2<sup>ème</sup> PARTIE

### EXPLORATION EMPIRIQUE ET RESULTATS

70

#### I. APPROCHE METHODOLOGIQUE

##### 1. Objet et but de l'étude

L'étude a pour objet d'évaluer les initiatives de développement actuelles qui appuient la participation des femmes à l'emploi au niveau local et, notamment, les femmes qui ont une activité entrepreneuriale ou sont indépendantes. Les initiatives de développement explorées visent à soutenir les femmes entrepreneurs et les femmes indépendantes. a) dans l'instauration d'un équilibre entre la vie familiale /personnelle et le travail et b) dans la création d'une nouvelle entreprise ou dans l'auto-emploi.

A travers l'évaluation de l'échantillon des femmes qui ont participé à l'étude, seront mises en évidence des questions liées au renforcement de l'entrepreneuriat féminin, à l'encouragement à exercer une profession libérale, au recensement des difficultés rencontrées par les femmes au travail en mettant tout particulièrement l'accent sur l'instauration d'un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. En outre, l'étude se fixe pour objectif de soumettre des propositions sur l'élaboration et la mise en œuvre d'un cadre de politiques sociales au niveau local, qui facilitera la mobilisation des ressources locales (humaines et matérielles) et renforcera la participation des femmes à l'emploi et aux structures de prise de décisions économiques et politiques.

Cette étude est jugée nécessaire car les politiques (européennes et nationales) ont pour priorité première de promouvoir le développement local et de renforcer le marché local. La réalisation de la dimension locale ne peut être atteinte sans la participation des femmes à l'emploi, au niveau local et régional. En outre, bien que des études sur l'entrepreneuriat et l'auto-emploi aient été menées, la présence et la contribution des femmes n'ont pas encore suffisamment été étudiées. Par ailleurs, la stimulation de l'activité entrepreneuriale des femmes constitue un objectif central dans la réalisation d'une politique effective de croissance économique. Par conséquent, combler les vides de la recherche dans ce domaine et tenir compte des découvertes résultant d'études afférentes peut contribuer à la mise au point de propositions d'élaboration de politiques de l'emploi ainsi que de politiques de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

##### 2. Méthode de recherche et collecte de données

L'étude a commencé par l'exploration de la littérature internationale et grecque en la matière, en vue d'appréhender le sujet sur un plan théorique et de formuler des hypothèses de recherche. L'étude s'est basée sur un échantillon de 123 femmes entrepreneurs ou indépendantes, issus de 16 régions différentes du pays. Afin de rassembler les informations primaires, un questionnaire struc-

ture a été rédigé, composé de 24 questions, dont la durée est de 10 à 20 minutes. Comme unité statistique de l'échantillon, nous avons pris l'entreprise féminine. Les personnes de l'échantillon sont exclusivement des femmes entrepreneurs ou indépendantes, ainsi que des chefs d'entreprise.

Les personnes ont été choisies de manière aléatoire et l'échantillon est composé de femmes entrepreneurs et indépendantes ayant des activités dans les secteurs secondaire et tertiaire. Afin de mieux analyser la densité de l'entrepreneuriat féminin, nous avons sélectionné diverses régions en Grèce (de Evros au Nord de la Grèce jusqu'en Crète, et des îles ioniennes aux îles du Dodécanèse). Un grand nombre de questionnaires a été recueilli dans le département d'Attique (45,5 %), quand d'après le recensement de 2001, 31 % des femmes employeurs et indépendantes ont des activités dans cette région.

Ainsi, le taux de participation atteint était de 66,7 %, c'est-à-dire que pour obtenir 123 questionnaires complétés, il nous a fallu en distribuer 190. Après avoir recueilli les questionnaires complétés, nous avons procédé à un contrôle statistique systématique et à la codification des réponses apportées à chaque question, afin de pouvoir procéder à l'analyse statistique des données. Nous avons donc effectué un contrôle d'exhaustivité et de pertinence.

L'étude a commencé en mai 2007 et s'est achevée en septembre 2007.

En outre, pour analyser les résultats de la recherche nous avons eu recours à des méthodes statistiques descriptives et inductives, à savoir :

1. l'étude de la fréquence et le taux correspondant à chaque variable catégorielle de l'échantillon.
2. les Diagrammes de bâtons et les Diagrammes circulaires de fréquence pour les toutes les variables.
3. le test d'indépendance  $\chi^2$ .

Le traitement statistique a été effectué avec la procédure SPSS 13.

Enfin, il convient de mentionner que les résultats de la présente recherche sont particulièrement utiles pour mettre en évidence les tendances observées en matière de développement d'une activité entrepreneuriale et d'initiatives locales liées à l'entrepreneuriat féminin, et à l'exercice d'une profession libérale. Cependant, vu le nombre restreint de femmes ayant participé à l'échantillon ainsi que la répartition inégale et limitée sur le plan géographique, nous ne pouvons tirer de conclusions générales à partir de ces résultats spécifiques.

### 3. Le questionnaire

Une étude pilote a été effectuée (sur 20 femmes entrepreneurs/ indépendantes) avant l'application du questionnaire pour examiner et identifier les faiblesses ou les lacunes éventuelles de l'outil de recherche. Les imprécisions observées dans le questionnaire initial ont été corrigées avant de mettre au point le questionnaire dans sa forme finale.

Les questionnaires ont été complétés en juillet et août 2007 et tous les jours de la semaine et presque toutes les heures de la journée ont été pris en compte. 70 questionnaires ont été complétés au

moyen d'un entretien personnel des chercheurs alors que les autres questionnaires ont été envoyés par la poste, vu la répartition géographique de l'échantillon dans les différentes régions du pays.

Les questions du questionnaire sont fermées (réponses oui/non, choix multiples et échelle à cinq niveaux). Le questionnaire a été articulé autour des quatre unités suivantes:

1. caractéristiques sociales et démographiques de l'échantillon
2. tâches familiales des femmes et difficultés au niveau professionnel, prestations relatives de l'État, et questions liées à la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle
3. évaluation des incitations et des mesures d'organisation et de gestion de l'entreprise
4. évaluation des initiatives de développement mises en œuvre au niveau local.

De manière plus détaillée, la première unité présente le sexe, l'âge, l'état civil, le niveau d'études, la profession, le secteur et les heures d'emploi des femmes questionnées.

La deuxième unité examine: a) si les tâches familiales compliquent le développement professionnel b) le degré de satisfaction de la femme entrepreneur /indépendante quant à son mode de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale/personnel et c) la suffisance des prestations en matière de conciliation du travail et de la famille.

La troisième unité comporte des questions sur ce qui motive les femmes à créer leur propre entreprise ou à travailler comme indépendante, les difficultés rencontrées, leur avis sur l'évolution de leur entreprise ou de leurs bureaux privés, ainsi que les mesures appropriées pour encourager les femmes à créer leur propre entreprise ou à travailler en indépendantes dans la région.

La quatrième unité comprend des questions sur les initiatives de développement mises en œuvre dans la municipalité/communauté où vit la personne interrogée, tels que les programmes suivants: «aide à domicile», structures de garde, centres de conseil pour le soutien des familles, femmes et adolescents, Centres de Réadaptation des Personnes âgées (KAPI), colonies de vacances, services de conseil, etc. ainsi que d'autres programmes développés en Europe (par exemple service de repassage, de réparation de voitures, banque de temps, services pour le paiement de comptes, etc.) et qui ne sont pas offerts aux citoyens grecs. En outre, le questionnaire comprend également des questions qui concernent: a) les initiatives de développement valorisées par la personne interrogée, b) le degré de satisfaction des femmes par rapport à la valorisation de ces initiatives, c) la suffisance de ces initiatives pour la couverture de leurs besoins et d) le point de vue des femmes interrogées sur la poursuite de ces initiatives dans l'avenir dans leur région.

#### 4. Hypothèses de travail

Les conclusions de la recherche et le cadre théorique (telle que présenté dans la première partie) ont constitué les fondements pour la formulation d'hypothèses de recherche. Plus précisément, de nombreux éléments qui résultent des rapports et des études actuelles sur l'en-

l'entrepreneuriat féminin et sur ses caractéristiques, ainsi que les axes et les actions des politiques nationales sur l'emploi et l'entrepreneuriat féminin ont été à l'origine d'une étude plus approfondie. Par exemple, le fait que l'entrepreneuriat féminin soit restreint et peu développé - comme cela apparaît dans les études -, est directement lié aux difficultés d'instauration d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, au faible niveau de confiance des femmes, à l'accès insuffisant à l'information sur les programmes afférents, ainsi qu'au capital économique et cognitif insuffisants, des facteurs qui ont constitué les principaux paramètres sur lesquels s'est concentrée la recherche.

Fondées sur la bibliographie, les hypothèses de recherche proposées pour examen sont les suivantes: l'âge des femmes est en rapport avec la connaissance qu'elles ont des initiatives de développement déployées par les municipalités/communes, et leur mise en valeur par celles-ci.

- L'état civil des femmes est lié au cadre de soutien familial étroit et élargi concernant leurs occupations/tâches familiales.
- L'état civil des femmes influence le degré d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
- La présence ou l'absence d'enfant est liée aux obstacles rencontrés par les femmes dans l'exercice de leur activité professionnelle.
- L'âge des enfants influence le degré de valorisation des initiatives de développement déployées par les municipalités/communes.
- Le niveau d'études des femmes est lié aux facteurs qui les incitent à démarrer une activité entrepreneuriale.
- Les femmes entrepreneurs et indépendantes présentent des différences quant aux facteurs qui les incitent à démarrer une activité entrepreneuriale.
- Les femmes entrepreneurs et indépendantes présentent des différences quant aux obstacles auxquels elles doivent faire face pendant leur activité professionnelle.
- Les femmes entrepreneurs et indépendantes présentent des différences quant au degré de connaissance des initiatives de développement déployées par leur municipalité/commune.
- Les heures de travail des femmes à un impact sur le degré de connaissance des initiatives de développement déployées par leur municipalité/commune et sur la mise en valeur de ces initiatives.
- Le temps que consacrent les femmes aux tâches ménagères est lié à l'aide reçue.
- Le temps que consacrent les femmes aux tâches ménagères influence le degré de connaissance des initiatives de développement déployées par leur municipalité/commune.
- Le lieu de résidence des femmes dans une région est lié au degré de connaissance des initiatives de développement déployées par leur municipalité/commune et sur la mise en valeur de ces initiatives.

## II. TRAITEMENT ET ANALYSE QUANTITATIVE DES DONNEES

### 1 Le profil des femmes entrepreneurs et indépendantes

#### 1.1 Les caractéristiques démographiques de l'échantillon

La majorité des femmes du questionnaire sont issues du département d'Attique (45,5%) puisque, comme il a déjà été mentionné, c'est en Attique que se développe principalement l'activité entrepreneuriale et l'auto-emploi. En outre, ce taux est élevé dans les départements de Magnésie et d'Evros (14,6% et 8,9% respectivement) et la répartition de l'échantillon par ville y est proportionnelle. En Attique, notamment, la plupart des femmes interrogées ont installé leur entreprise ou leur activité professionnelle dans les banlieues sud et est (42,9% et 37,5% respectivement) du département.

D'après les caractéristiques démographiques des femmes interrogées, la majorité d'entre elles (59,3%) sont âgées entre 26 et 45 ans, à savoir la tranche d'âge la plus productive en termes d'activité professionnelle et de constitution du cadre personnel/familial. Cependant, le taux de femmes âgées entre 46 et 60 ans (28,5%) est considérable, puisque les femmes de cette tranche d'âge ont moins d'obligations familiales et qu'il leur est plus difficile de travailler comme salariées, en raison de leur âge, et se tournent ainsi vers une activité entrepreneuriale.<sup>190</sup> Le Diagramme suivant présente en détail la répartition par tranche d'âge de l'échantillon.

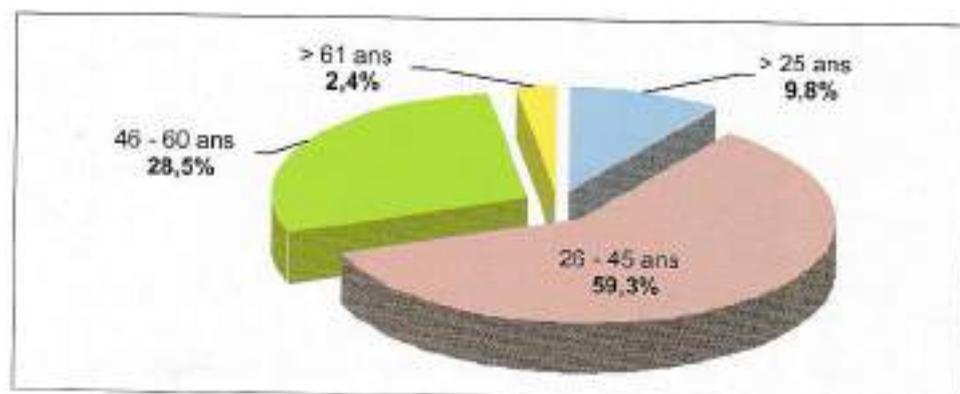


Diagramme 1. Tranche d'âge

En matière d'état civil, la plupart des femmes sont mariées (60,2%), bien qu'un nombre important de femmes soit célibataire (29,3%), proportion qui s'explique par la répartition par tranche d'âge des femmes. De manière plus détaillée, leur état civil se présente au Diagramme 2.

<sup>190</sup> Nina-Pazarzi et Giannakourou (2003), *op.cit.*, p. 8, et Ioannidis (2007), *op.cit.*, p. 42-43.

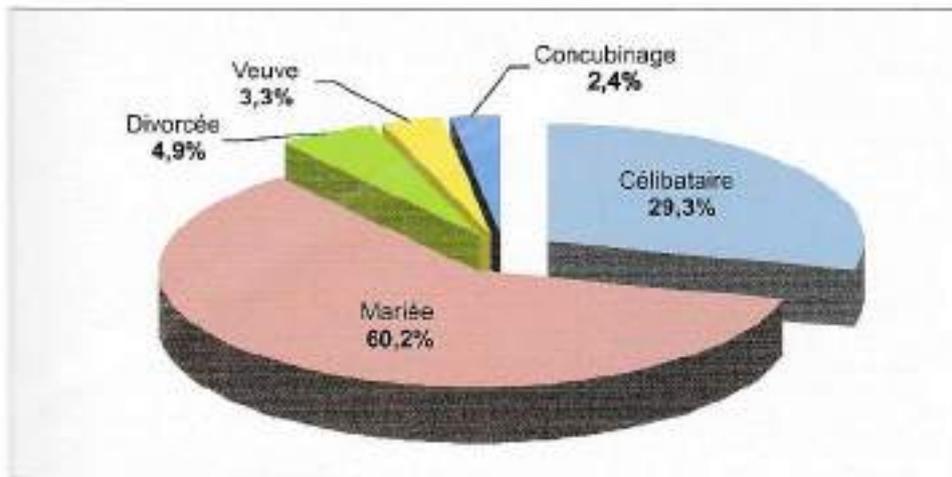


Diagramme 2. Etat civil

40,7% des femmes de l'échantillon n'ont pas d'enfant. La plupart d'entre elles ont deux enfants (33,3%) ou un enfant (14,6%), alors qu'un faible taux de femmes a trois enfants (10,6%).

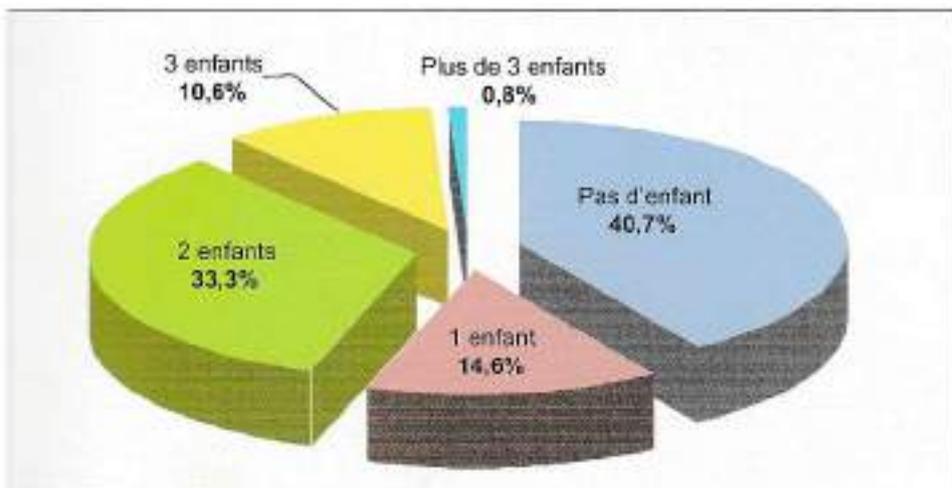


Diagramme 3. Nombre d'enfants

L'âge des enfants est présenté au Diagramme 4. La majorité des femmes qui ont des activités dans le domaine des entreprises ou de la profession libérale ont des enfants de plus de 14 ans. L'âge des enfants se justifie par le fait que les femmes ont une activité entrepreneuriale lorsque leurs engagements familiaux ne nécessitent pas leur présence continue à la maison (par exemple éducation des enfants)<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> Idem. Voir également Dermanakis (2004b), *op.cit.*, p. 5, où il indique : «... plus l'enfant est jeune moins il y a de chances pour les femmes d'entreprendre une activité entrepreneuriale, par rapport aux hommes».

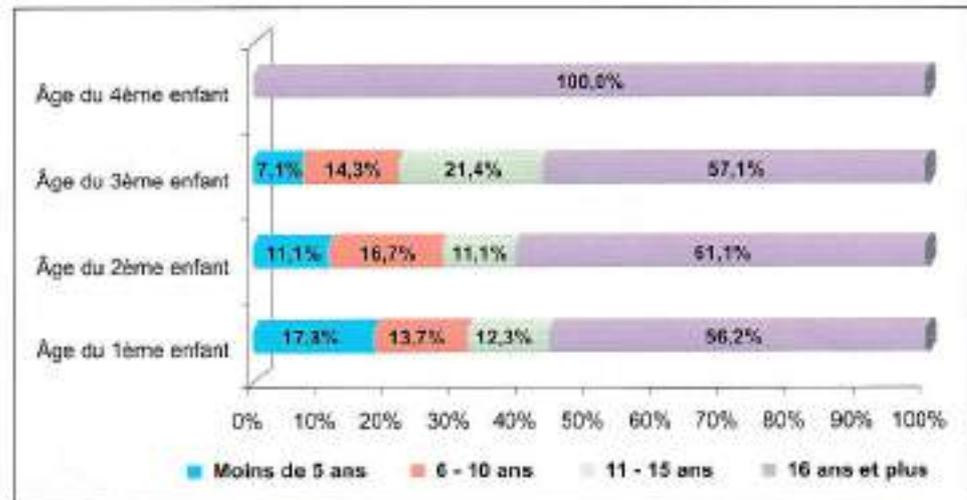


Diagramme 4. Âge des enfants

Quant au niveau d'éducation des femmes entrepreneurs et des femmes exerçant une profession libérale, on constate que 27,7% a effectué des études de niveau secondaire dans un lycée à orientation générale ou technique, alors qu'un taux important a effectué des études universitaires (18,7%) et dispose d'un master (13,8%). Le Diagramme suivant présente de manière détaillée le niveau d'études des femmes interrogées.



Diagramme 5. Niveau d'études

La majorité des femmes interrogées sont entrepreneurs (74,6%), alors que 25,2% exercent une profession libérale.

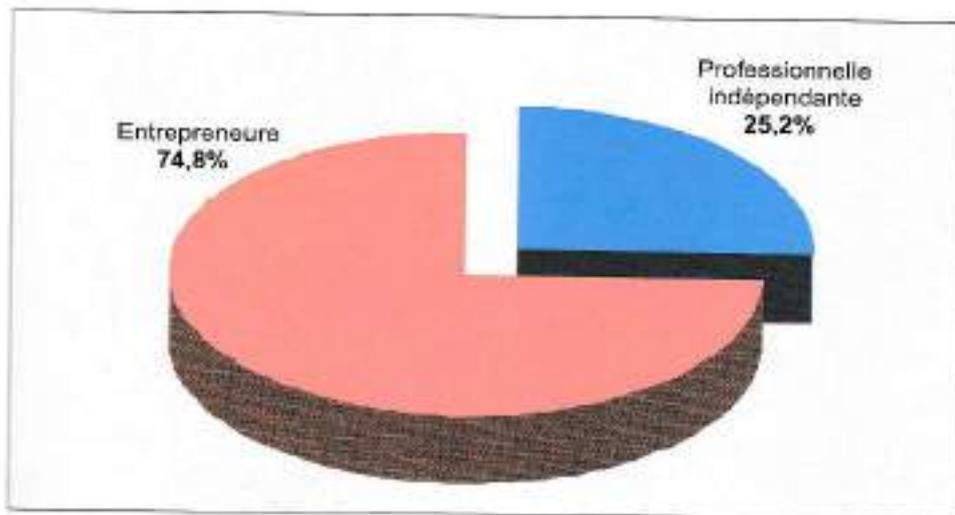


Diagramme 6. Situation professionnelle

Le Diagramme suivant présente en détail les domaines d'activité économique des femmes qui exercent une profession libérale. Il faut noter que toutes les femmes interrogées ont une activité dans la prestation de services, puisque la plupart d'entre elles sont dans le secteur tertiaire. Il s'agit d'ailleurs d'une tendance observée sur le plan international.

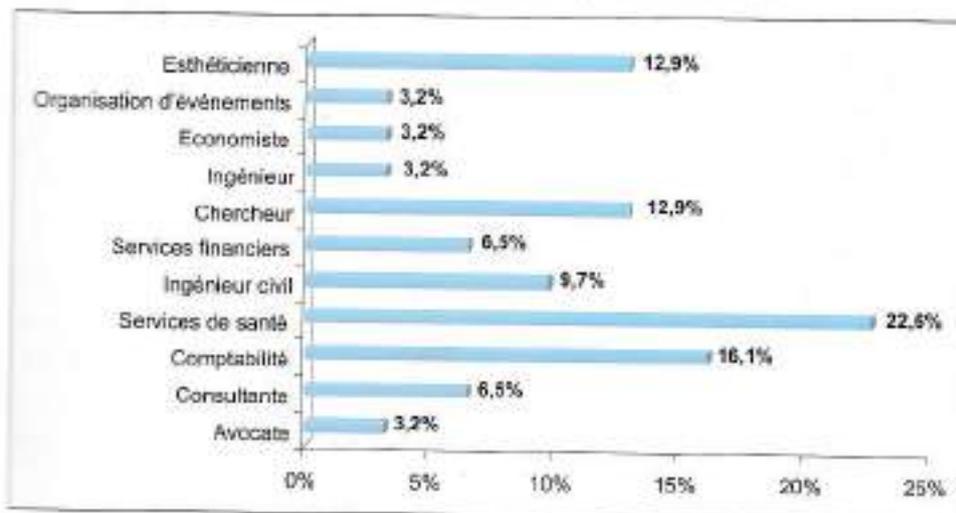


Diagramme 7. Activité libérale

On constate la même tendance chez les femmes entrepreneurs puisque 63% d'entre elles exercent une activité dans le commerce de détail.

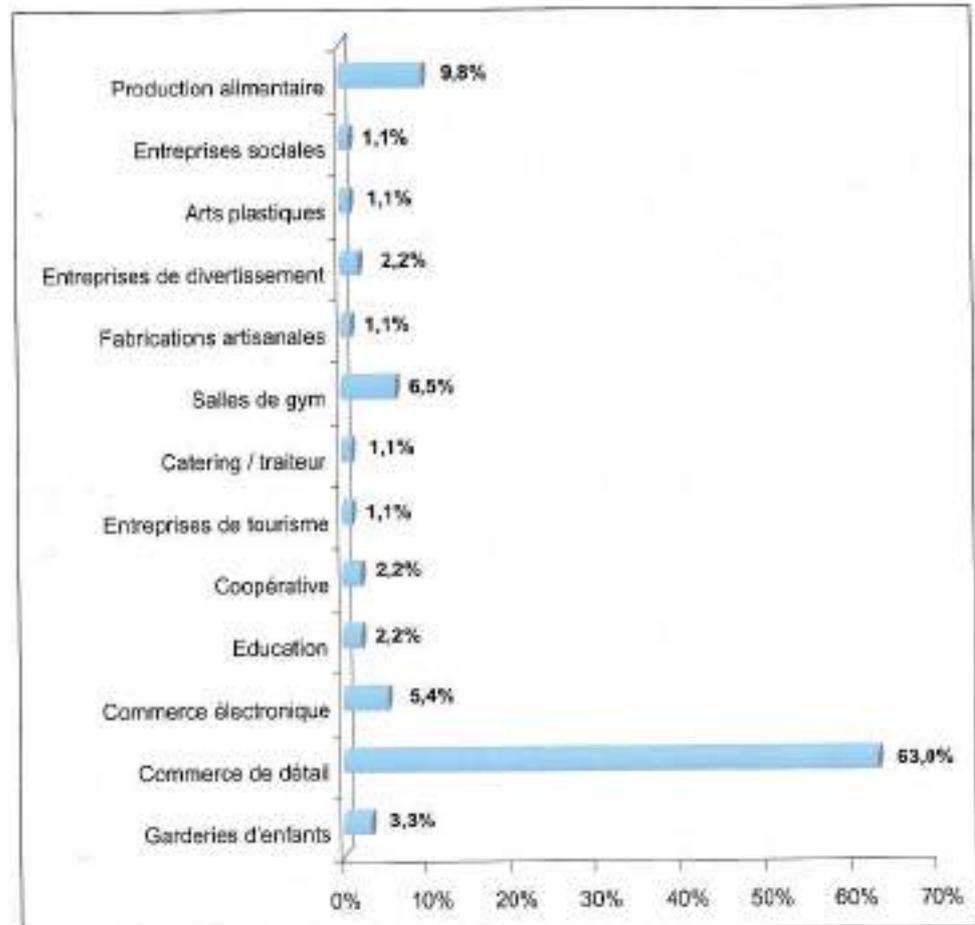


Diagramme 8. Activité des femmes entrepreneurs

### 1.2 Les obligations familiales des femmes et les difficultés rencontrées sur le plan professionnel

Par la suite, on explore le niveau de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. La majorité des femmes (51,2%) consacrent 8 à 10 heures par jour au travail, alors que 22,8% des femmes interrogées y consacrent plus de 10 heures par jour. On constate que les femmes entrepreneurs et indépendantes consacrent plus de 8 heures par jour au travail pour augmenter leurs recettes et améliorer leur entreprise.

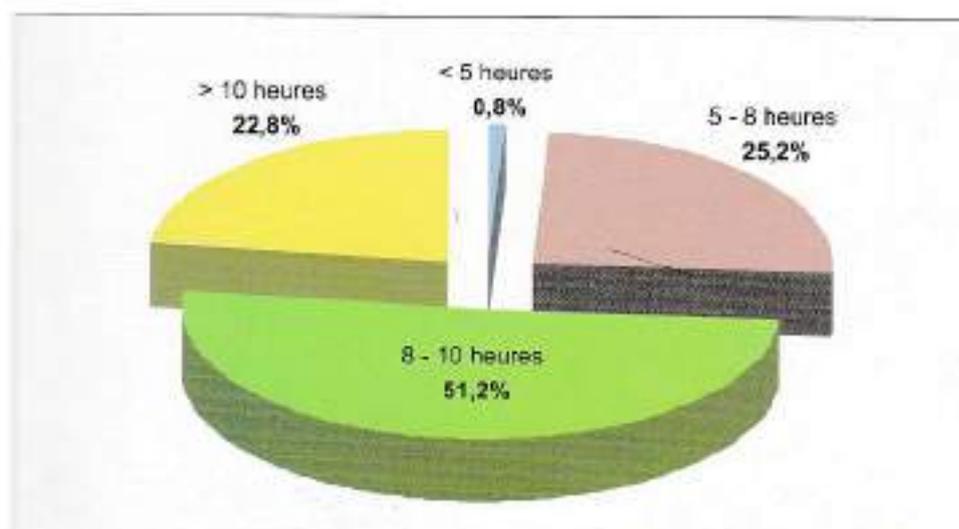


Diagramme 9. Heures de travail en moyenne par jour

Au-delà de leur activité professionnelle, les femmes entrepreneurs et indépendantes s'occupent des tâches domestiques. La plupart d'entre elles (53,7%) consacrent une à deux heures par jour aux tâches domestiques. Le nombre d'heures consacrées aux travaux domestiques est restreint et s'explique par les réponses apportées à la question précédente, où la plupart des femmes déclarent consacrer plus de temps à leur activité professionnelle.

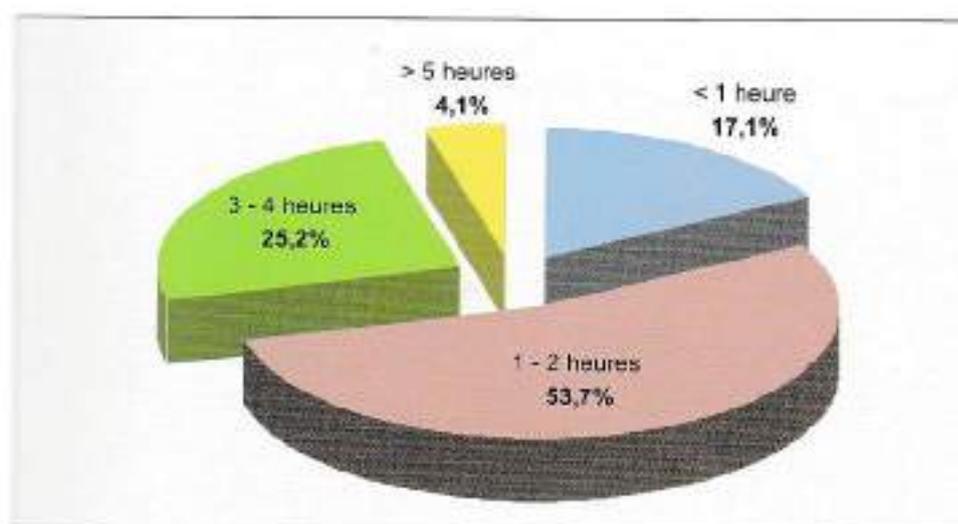


Diagramme 10. Nombre d'heures consacrées en moyenne aux tâches domestiques

La majorité des femmes interrogées (30,3%) considèrent que les obligations familiales compliquent légèrement leur développement professionnel alors que 23% considèrent qu'elles ne l'empêchent pas. Cependant, un nombre important de femmes indique que les obligations familiales ont un impact négatif sur leur développement professionnel (23%). Le Diagramme 11 présente le point de vue des femmes sur le degré d'impact des obligations familiales sur le développement professionnel.

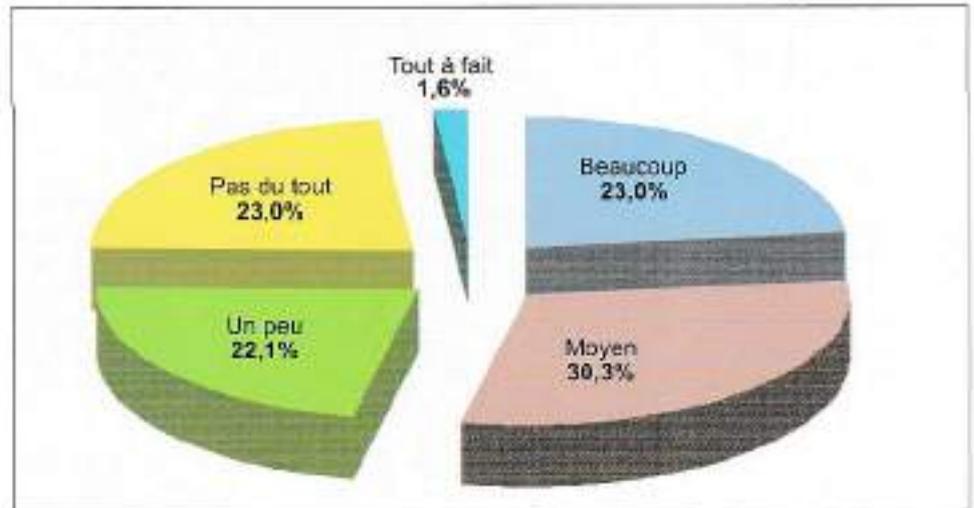


Diagramme 11. Degré d'impact des obligations familiales sur le développement professionnel

36,9% des femmes interrogées se disent très satisfaites par le mode de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et privée. Ce même taux (36,9%) se déclare moyennement satisfait. Selon le point de vue des femmes interrogées, elles peuvent trouver un équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale. Le Diagramme suivant présente les points de vue en détail des femmes interrogées sur cette question.

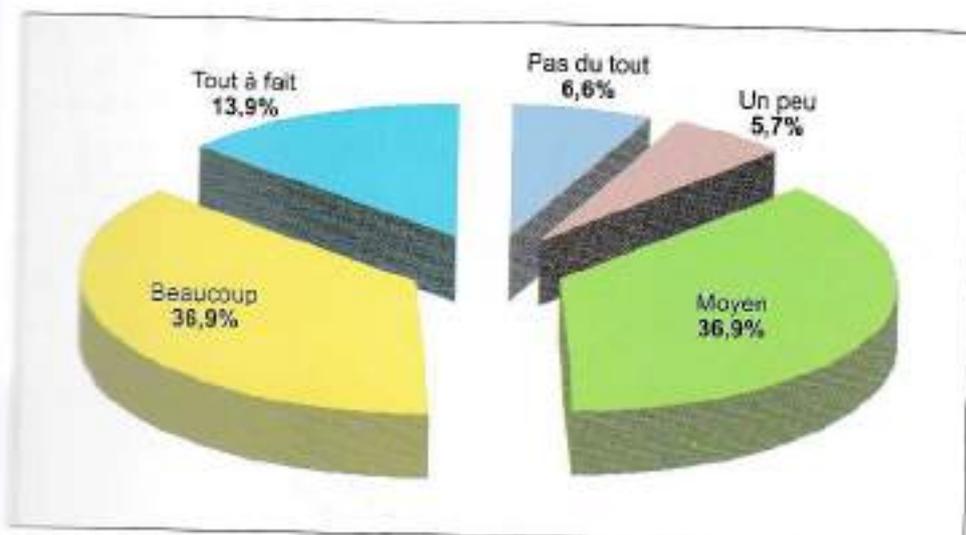


Diagramme 12. Degré de satisfaction de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et privée

Alors que pour leurs efforts de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale les femmes de l'échantillon se disent satisfaites, elles se déclarent en revanche moins satisfaites des prestations de l'État en la matière. Ainsi, la plupart d'entre elles ne sont pas satisfaites (38%) ou sont peu satisfaites (33,9%) des prestations de l'État en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et privée. Il convient de noter qu'aucune des femmes de l'échantillon ne s'est déclarée entièrement satisfaite des services offerts par l'État en matière de conciliation du travail et de la famille.

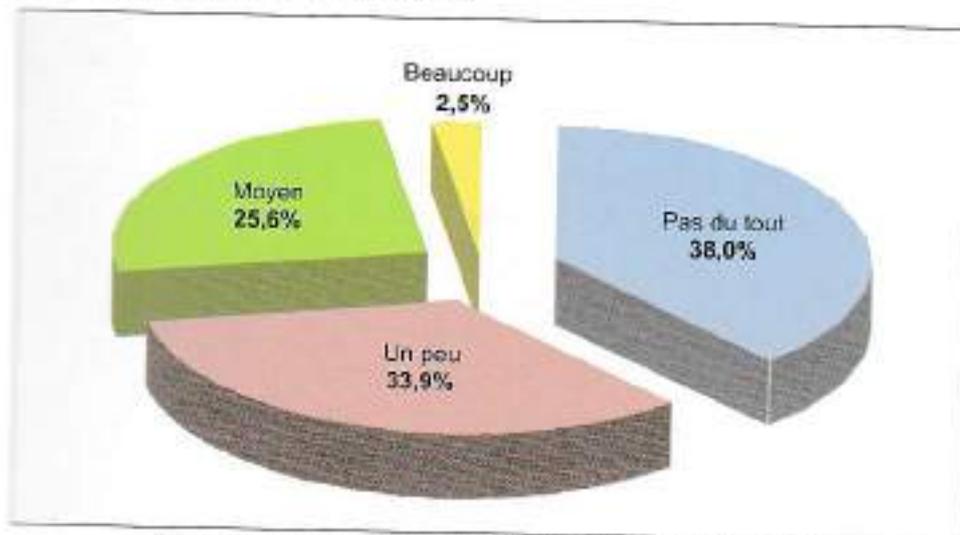


Diagramme 13. Degré de satisfaction des prestations de l'État

Les femmes interrogées sont aidées dans leurs tâches domestiques principalement par leur époux/compagnon (36,9%) et par leurs parents (32,8%). Le taux de femmes qui ont une femme de ménage est important (28,1%), alors que 27% déclarent n'avoir aucune aide.

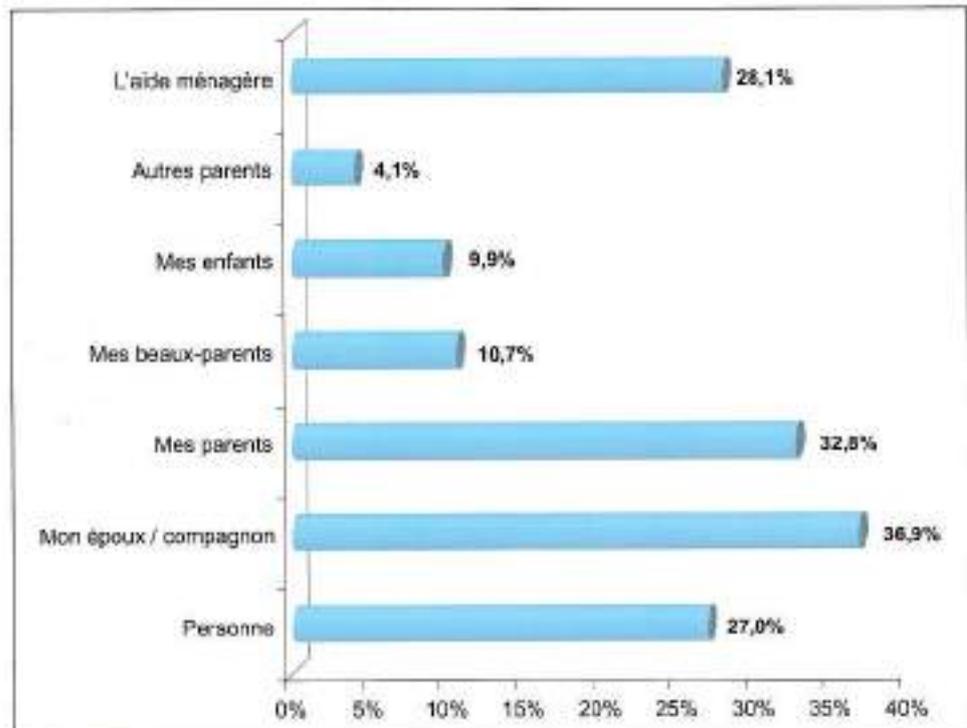


Diagramme 14. Aide pour l'exécution des tâches/obligations domestiques

Les femmes interrogées répondent avoir l'aide de leur époux/conjoint (49%), de leurs parents (44,9%) et de leurs beaux-parents (26,5%)<sup>152</sup> dans l'éducation de leurs enfants.

<sup>152</sup> 50 femmes (40,7%) sur les 123 de l'échantillon ont des enfants mineurs.

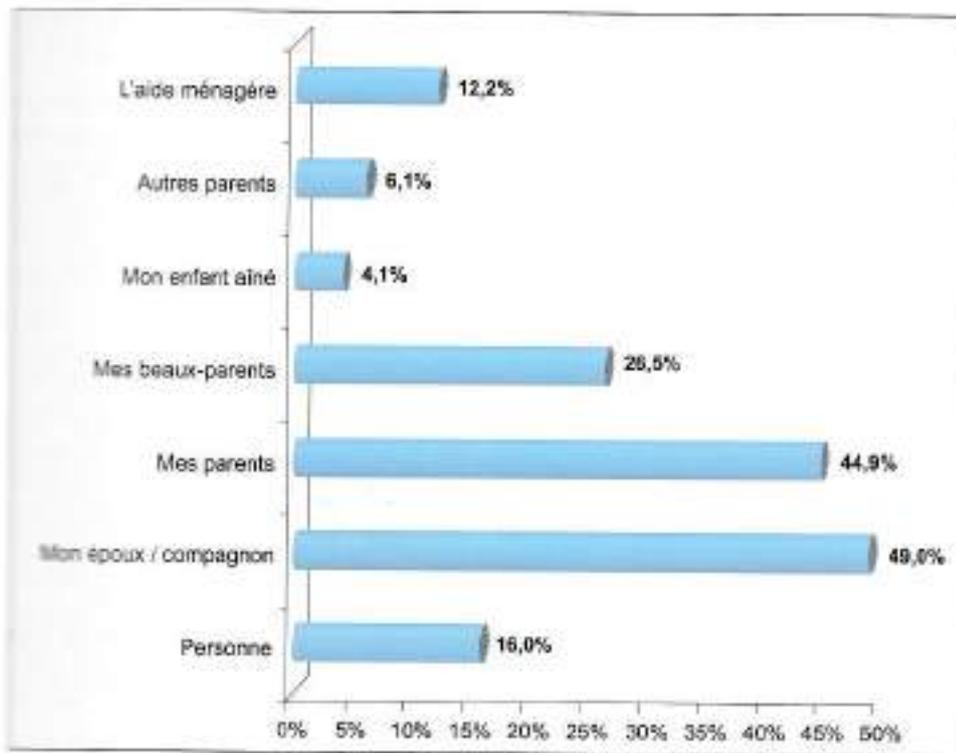


Diagramme 15. Aide à l'éducation des enfants

1.3 Evaluation des motivations et des mesures pour l'organisation et la gestion de l'entreprise  
et de la profession libérale

La majorité des femmes de l'échantillon (49,2%) déclarent qu'il est «très» important pour une femme de développer une activité entrepreneuriale ou d'exercer une profession libérale. Par ailleurs, 40 % d'entre elles considèrent ce facteur comme étant «très important» contre 9,2% «moyennement» important.

84

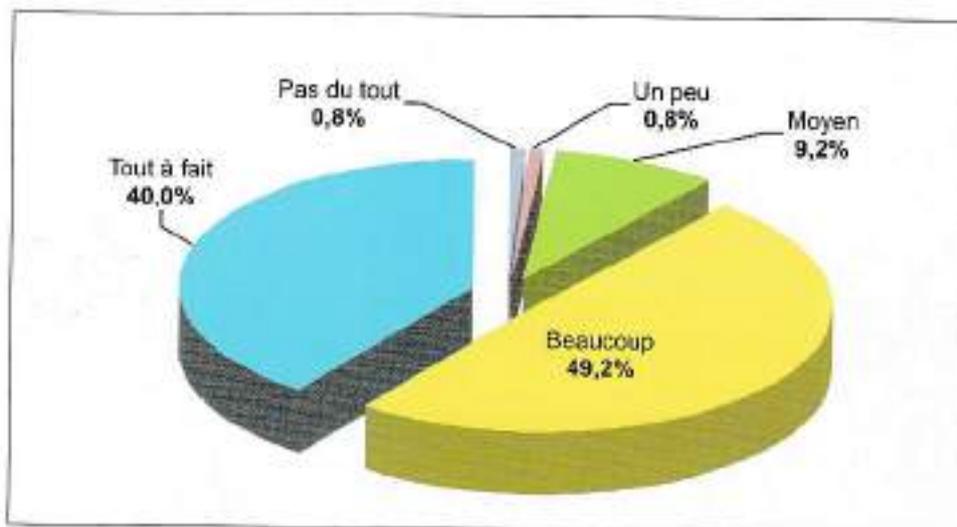


Diagramme 16. Importance du développement d'une activité entrepreneuriale féminine et de l'auto-emploi

Selon les femmes interrogées, le soutien de la famille (56,9%), l'état psychologique, le fait de se sentir prête à devenir entrepreneur ou indépendante (48,8%) et l'expérience ou les connaissances préalablement acquises (42,3%)<sup>153</sup> sont les principaux facteurs qui contribuent à la création d'une entreprise.

<sup>153</sup> Ioannidis & Tsakanikas (2006), *op.cit.*, p. VI.

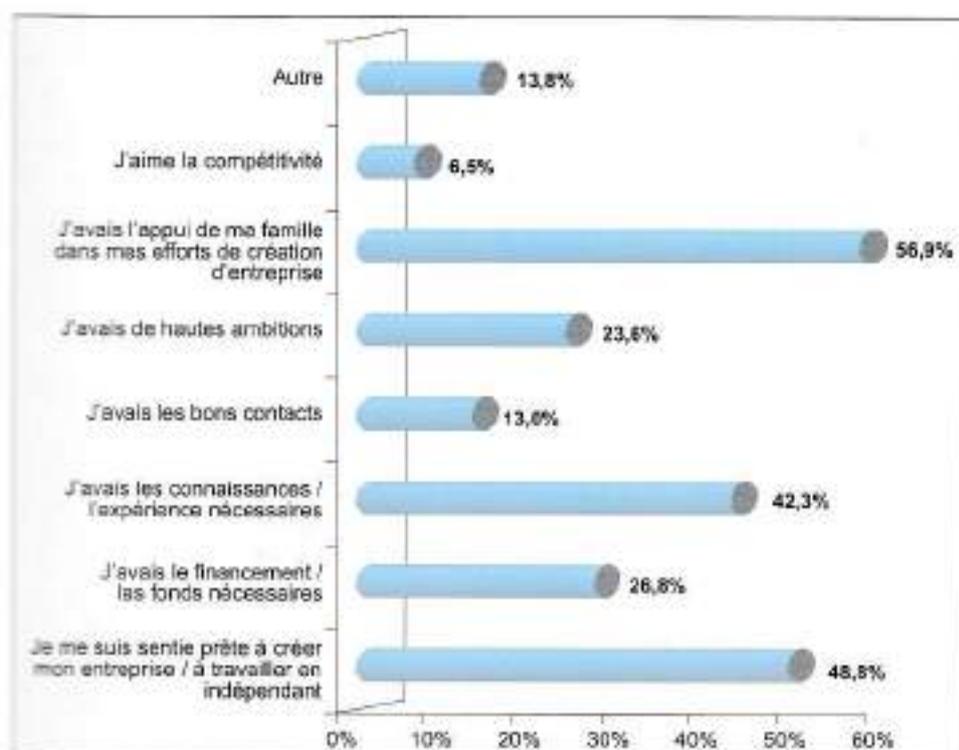


Diagramme 17. Les facteurs qui contribuent au démarrage d'une entreprise ou d'une profession libérale

Les principaux obstacles rencontrés par les femmes entrepreneurs et indépendantes sont la forte compétitivité (51,2%)<sup>154</sup>, la difficulté d'instaurer un équilibre entre vie professionnelle et privée (44,7%), ainsi que les difficultés financières (32,5%). 15,4% déclaraient être appréhendés avec méfiance pour des raisons de sexe et 11,4% que leur entreprise n'évolue pas selon leurs attentes. La compétitivité accrue est probablement due au fait que les femmes interrogées ont des activités dans des secteurs économiques tel que le commerce de détail où le nombre d'entrepreneurs est élevé par rapport aux autres secteurs (Diagramme 18).

<sup>154</sup> Izmidis & Tsakanikas (2006), *op.cit.*, p. 52, et 96-97.

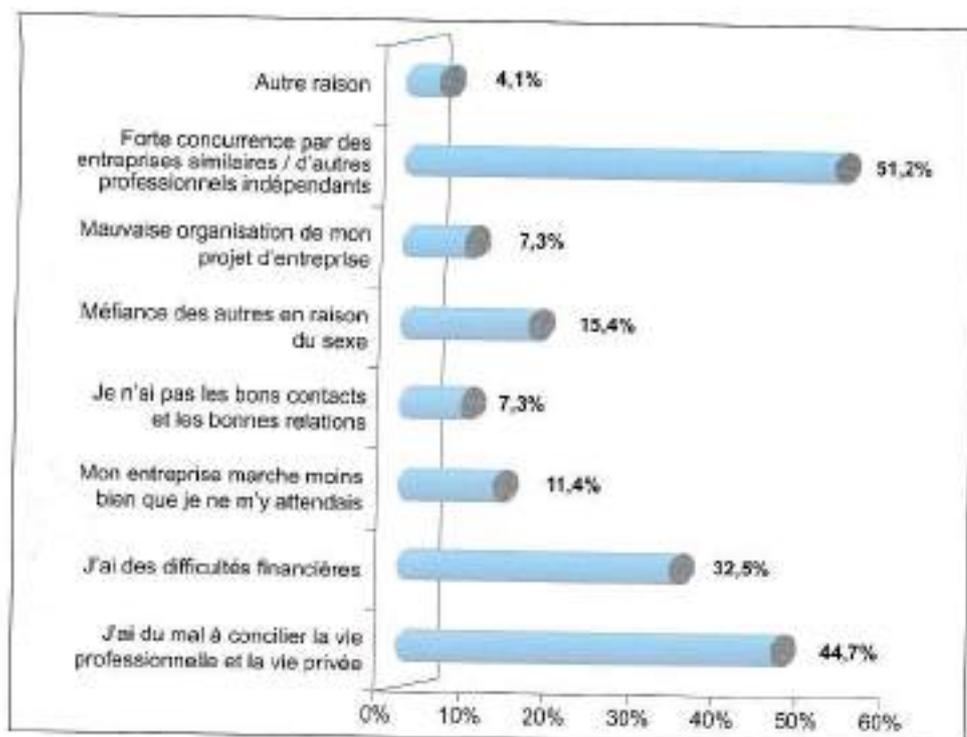


Diagramme 18. Obstacles rencontrés par les femmes entrepreneurs/independantes

51,7% des femmes déclarent être très satisfaites par l'évolution de leur activité entrepreneuriale alors que 34,2% se disent moyennement satisfaites.

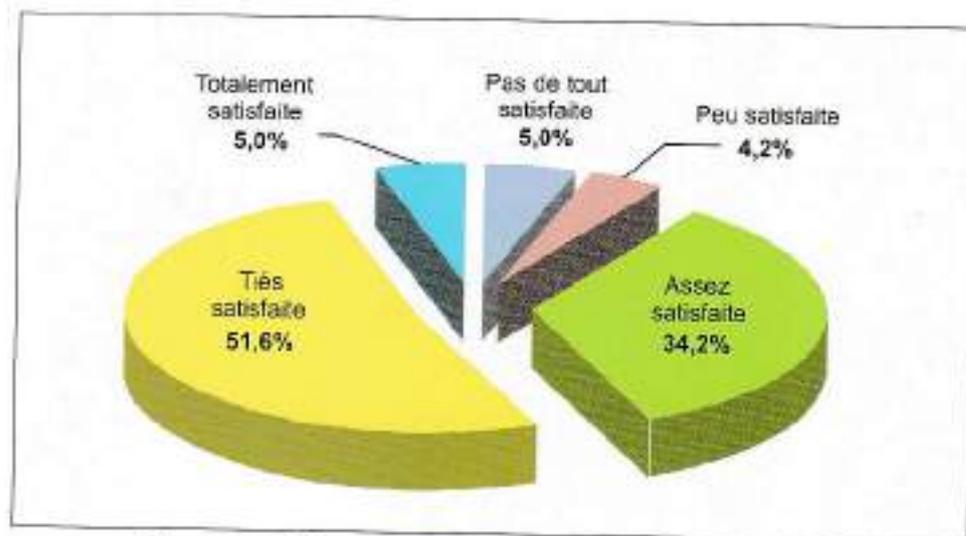


Diagramme 19. Degré de satisfaction par l'activité professionnelle

Selon les femmes interrogées sur les mesures de soutien, elles choisissent en premier lieu les subventions ou les prêts à un taux favorable (45,6%), pour créer leur entreprise ou exercer une profession libérale. Ensuite, elles préfèrent les réglementations favorables et l'octroi d'incitations par l'État au niveau local (22,9%), leur troisième choix étant l'information/renseignement continu par les autorités locales à propos des subventions, initiatives, programmes etc. (22,7%) et le quatrième choix, avec 20,6%, c'est la création et le développement de structures de conseils sur les questions de l'auto-emploi et de l'activité entrepreneuriale.

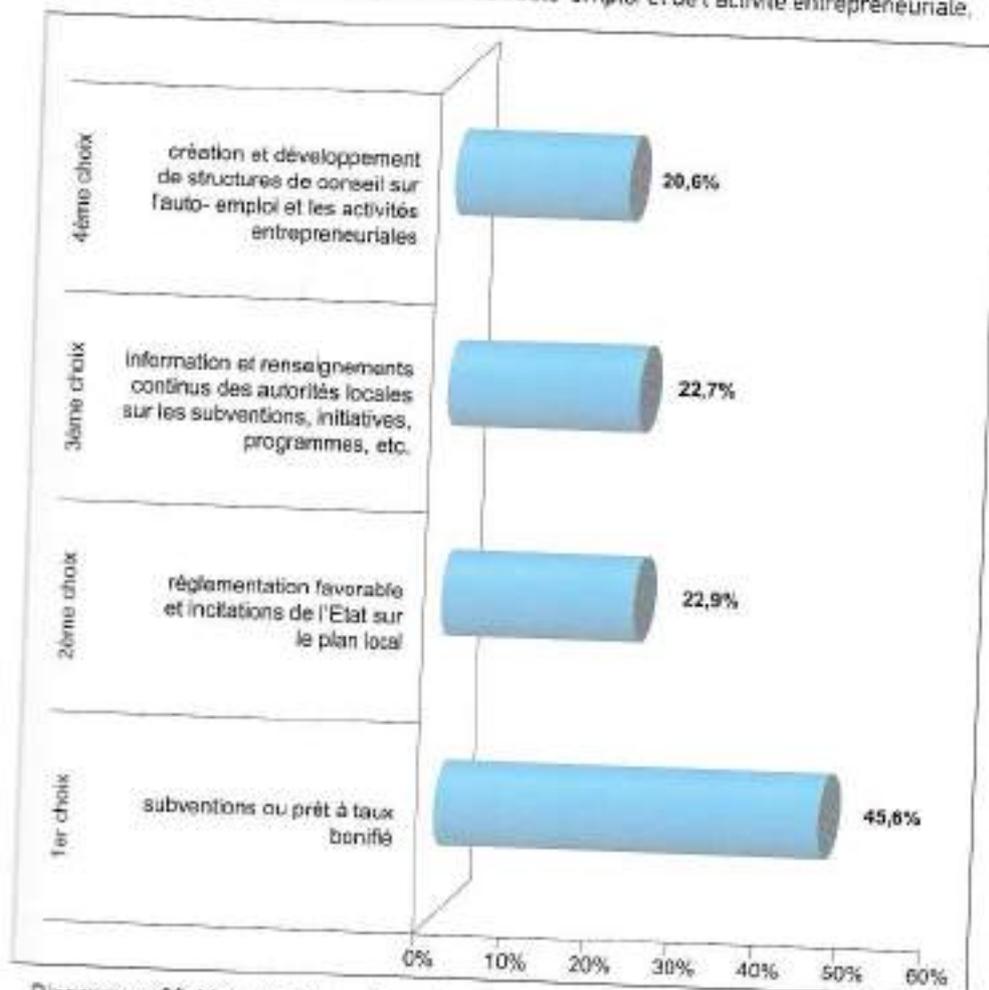


Diagramme 20. Mesures de soutien en faveur de l'entrepreneuriat/emploi féminin

#### 1.4 Les caractéristiques des femmes entrepreneurs

Les femmes entrepreneurs sont majoritaires dans l'échantillon puisque 74,8% d'entre elles déclarent exercer une activité entrepreneuriale. 8,7% d'entre elles ont moins de 25 ans, 52,2% appartiennent à la tranche d'âge des 26 à 45 ans, alors qu'un taux important de femmes entrepreneurs (35,9%) a entre 46 et 60 ans et enfin, 3,3% a plus de 61 ans. Cette répartition par tranche d'âge s'explique par le fait que les femmes ont une activité entrepreneuriale lorsqu'elles ont moins d'obligations familiales et lorsqu'elles ont plus de mal à trouver un emploi salarié.

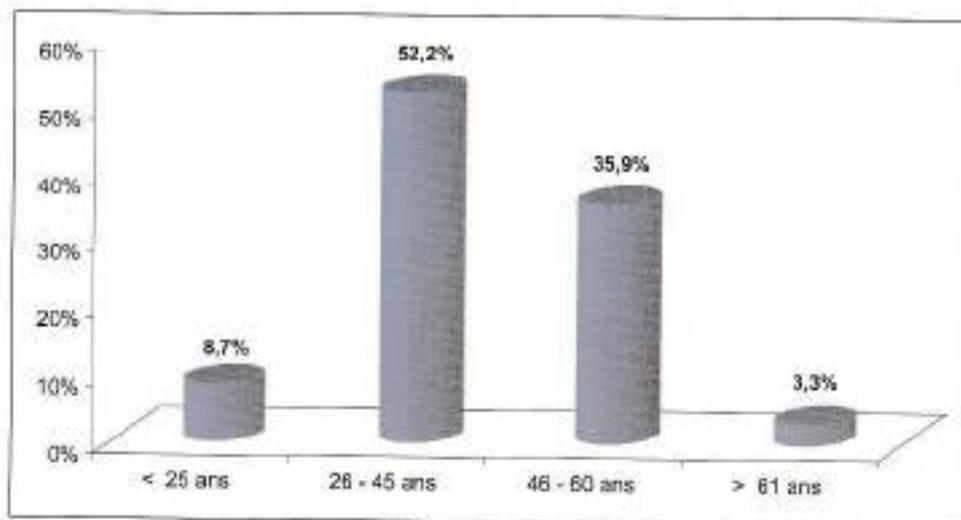


Diagramme 21. Âge des femmes entrepreneurs.

Le niveau d'études des femmes entrepreneurs est assez satisfaisant, puisqu'une femme sur quatre a fait des études secondaires, alors que 16,3% sont de niveau universitaire contre 1,0% possédant un master ou doctorat.

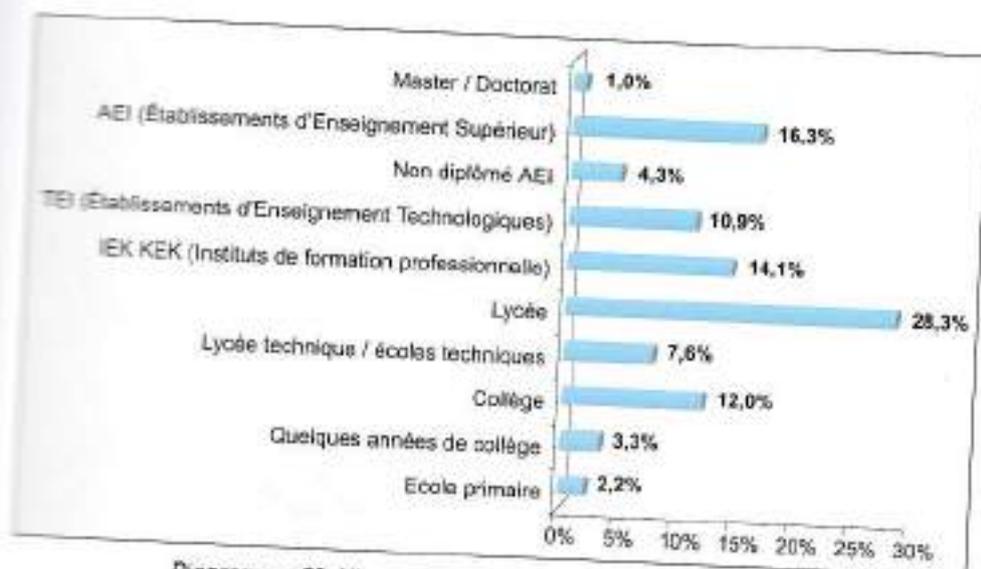


Diagramme 22. Niveau d'études des femmes entrepreneurs

En majorité, les femmes entrepreneurs sont mariées (62%) et ont deux enfants (39,1%), contre un taux tout aussi important de femmes qui n'a pas d'enfant (31,5%) (Diagrammes 23 et 24 respectivement).

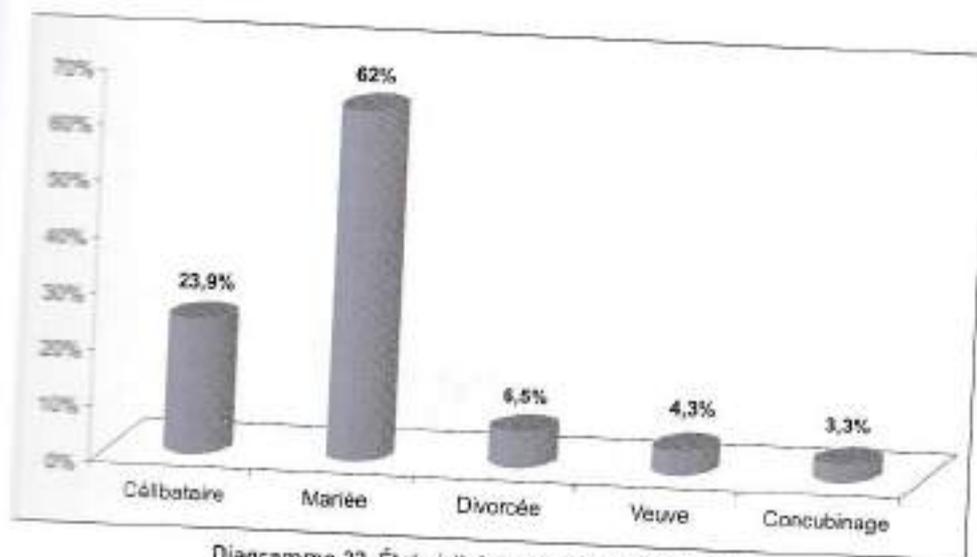


Diagramme 23. État civil des femmes entrepreneurs

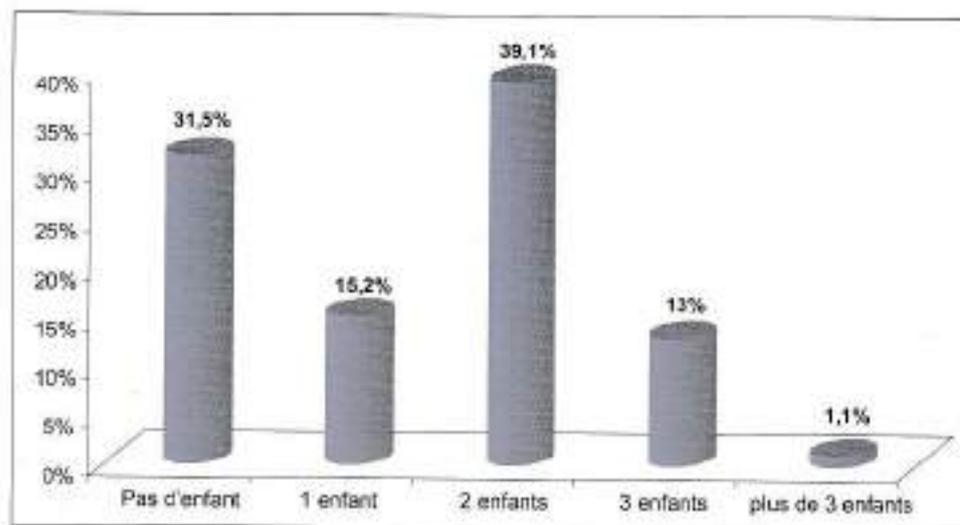


Diagramme 24. Nombre d'enfants chez les femmes entrepreneurs

En conclusion, dans cette catégorie, les raisons qui ont poussé les femmes à entreprendre une activité entrepreneuriale sont principalement le soutien de la famille (54,3%). En règle générale, le soutien la famille constitue en Grèce le facteur principal pour le démarrage d'une activité entrepreneuriale car les liens familiaux demeurent encore assez puissants et la famille est prête à soutenir psychologiquement et financièrement l'entrepreneur, y compris en lui offrant du travail, le cas échéant.<sup>156</sup>

La raison invoquée en deuxième lieu, c'est le sentiment que les femmes se sentaient prêtes à démarrer leur propre entreprise (46,7%) et 37% déclarent s'y être engagées car elles disposaient des connaissances nécessaires. Le financement et le capital nécessaires ne sont pas qualifiés comme des raisons particulièrement importantes pour le démarrage d'une activité entrepreneuriale par la majorité des femmes entrepreneurs interrogées (32,6%). Bien que les fonds soient indispensables pour le démarrage d'une activité entrepreneuriale, ils ne constituent pas une motivation mais plutôt un moyen pour réaliser cette activité.

Enfin, une femme sur quatre (25%) indique que sa principale motivation dans la création de son entreprise, c'étaient ses ambitions. De manière générale, le travail renforce le sentiment d'estime de soi et de confiance en soi, confortés dans le cas de l'activité entrepreneuriale.

<sup>156</sup> Ioannidis & Tsakanikas (2006), *op.cit.*, p. 117.

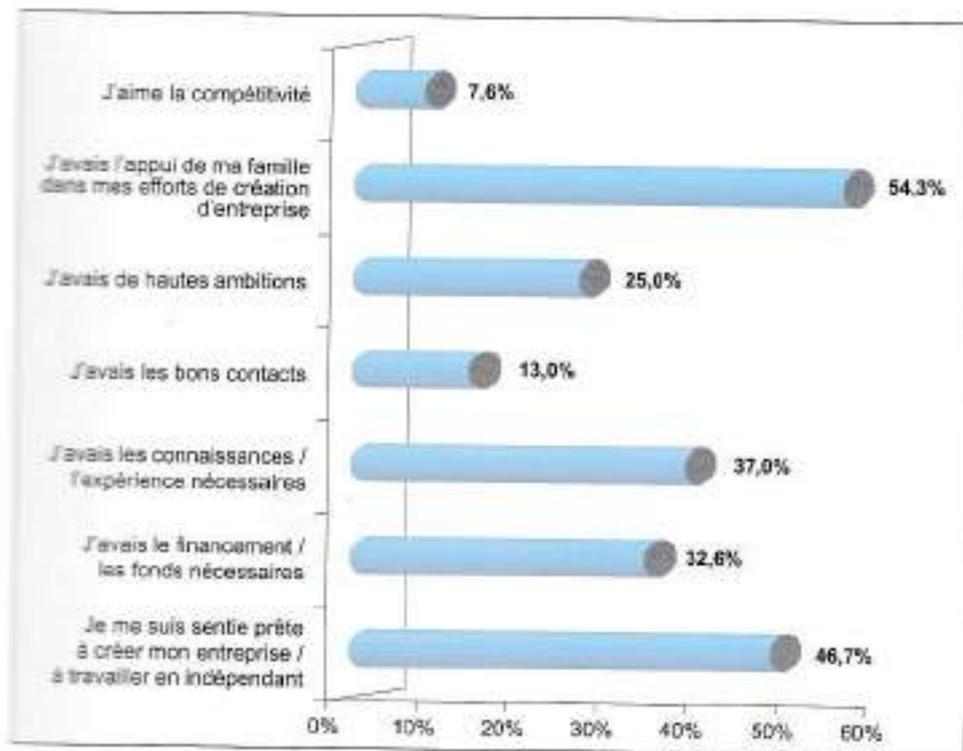


Diagramme 25. Raisons du démarrage d'une activité entrepreneuriale

### 1.5 Les caractéristiques des femmes indépendantes

Les femmes indépendantes qui ont participé à l'étude représentent 25,2% de l'échantillon. La majorité d'entre elles sont âgées entre 26-45 ans (80,6%), mariées (54,8%) et n'ont pas d'enfant (67,7%) (Diagrammes 26, 27 et 28 respectivement).

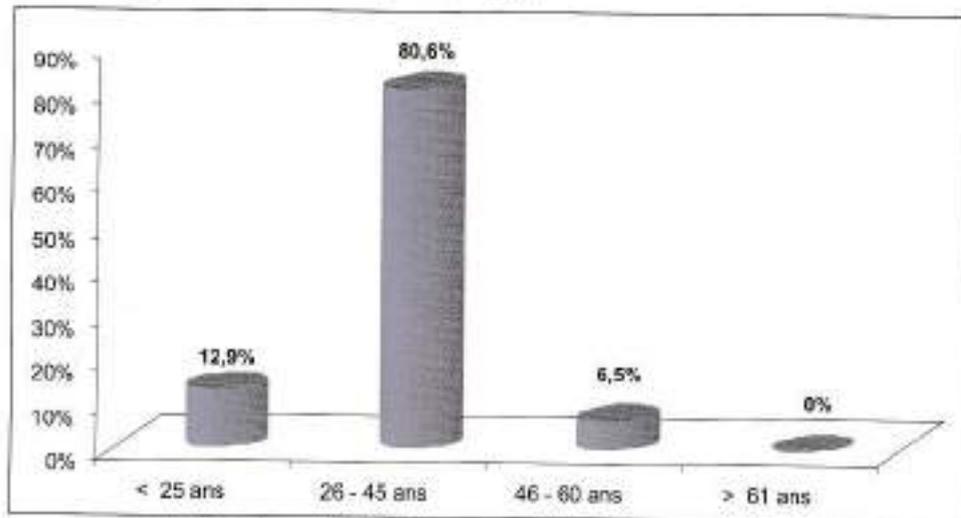


Diagramme 26. Âge des femmes indépendantes

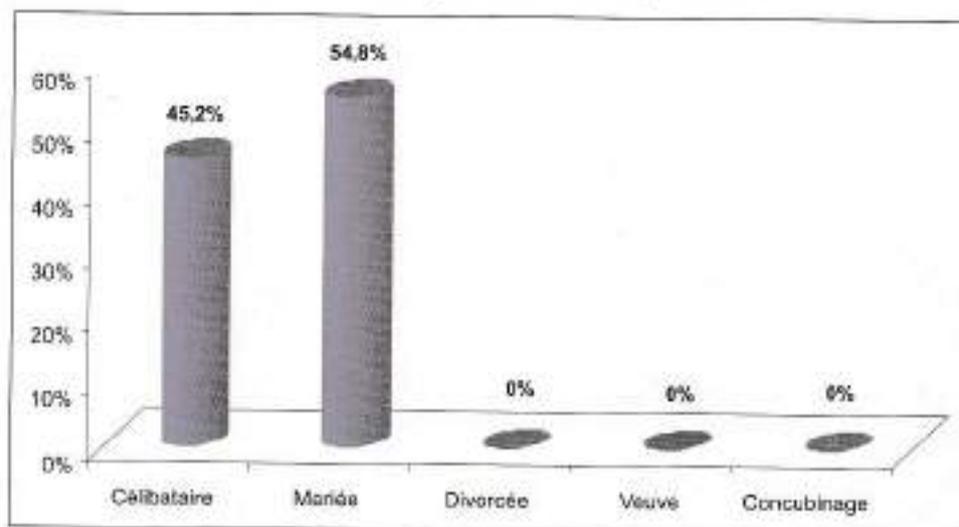


Diagramme 27. État civil des femmes indépendantes

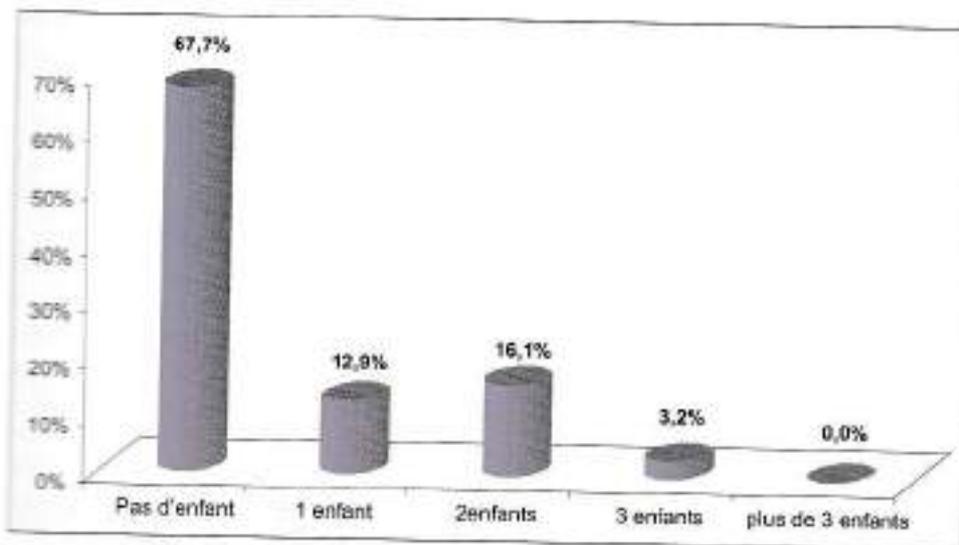


Diagramme 28. Nombre d'enfants des femmes indépendantes

Par rapport aux femmes entrepreneurs, la majorité des femmes qui exercent une profession libérale a un niveau d'études plus élevé. Plus précisément, 51,6% d'entre elles a effectué des études de niveau master ou possède un doctorat et 25,8% sont diplômées. Le niveau d'études élevé des femmes indépendantes s'explique par le type de professions qu'elles exercent (par exemple avocat, ingénieur civil, chercheur, prestations de services financiers, etc.).

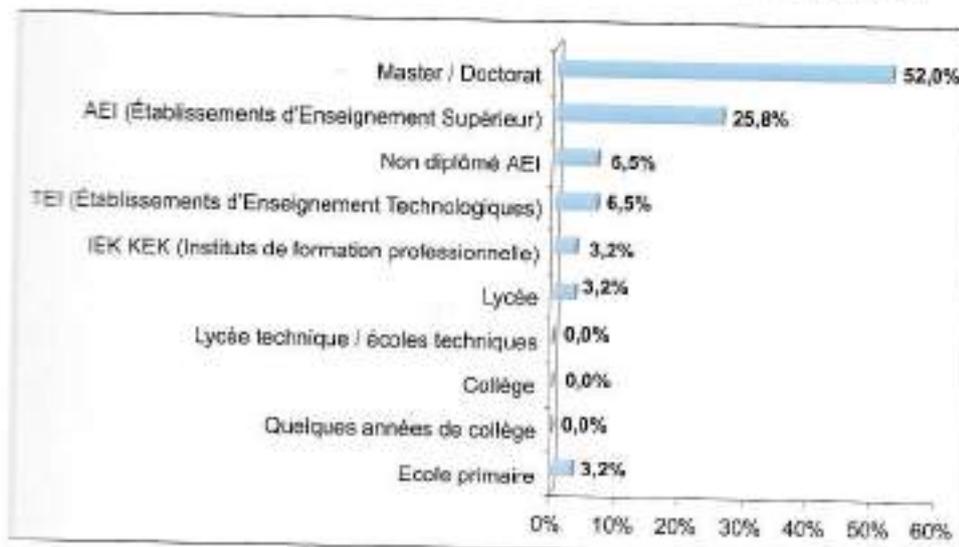


Diagramme 29. Niveau d'études des femmes indépendantes

Comme dans le cas des femmes entrepreneurs, le soutien apporté par la famille est le principal motif (64,5%) à l'origine de l'exercice d'une profession libérale chez femmes indépendantes. La famille constitue le soutien le plus important pour le développement d'une activité professionnelle. 58,1% des femmes indépendantes déclarent posséder les connaissances et l'expérience nécessaires pour démarrer leur activité professionnelle, une incitation importante, et 54,8% déclarent s'être senties prêtes à exercer une profession libérale. Ces motifs invoqués par les femmes interrogées sont liés au niveau d'études élevé de ces femmes et principalement à la nature de la profession exercée, un choix donc dicté par leurs études.

Enfin, à peine 19,4% des femmes déclarent exercer une profession libérale par ambition ; 12,9% estiment avoir les bons contacts (taux supérieur à celui des femmes entrepreneurs, étant donné que les femmes exerçant une profession libérale sont plus spécialisées et ont un niveau d'études plus élevé) contre 9,7% les fonds nécessaires.



Diagramme 30. Raisons pour l'exercice d'une profession libérale

## 2 Initiatives locales de développement

### 2.1 Connaissance des initiatives locales de développement

La plupart des femmes sont informées des principales initiatives de développement déployées par les autorités locales, telles que les Centres Ouverts pour la Protection des Personnes Âgées (KAPI) (85,2%), les structures de garde des enfants (78,7%), le programme « aide à domicile » (64,8%), les transports en communs municipaux gratuits (52,5%), les colonies de vacances de la municipalité-commune (32,2%), les structures de conseil à l'emploi et à l'entrepreneuriat des femmes (31,1%), les centres de conseils pour le soutien de la famille, des femmes et des adolescents (31,1%) et les services de financement/prêt pour les nouvelles entreprises et professions libérales (21,3%).

En outre, un nombre important de femmes déclare être au courant des initiatives déployées par les autorités locales, et réalisées dans d'autres pays européens (par exemple services de réparation de l'automobile (13,9%), services de paiement des factures (12,3%), services de repassage (3,3%), banque de temps (2,5%).

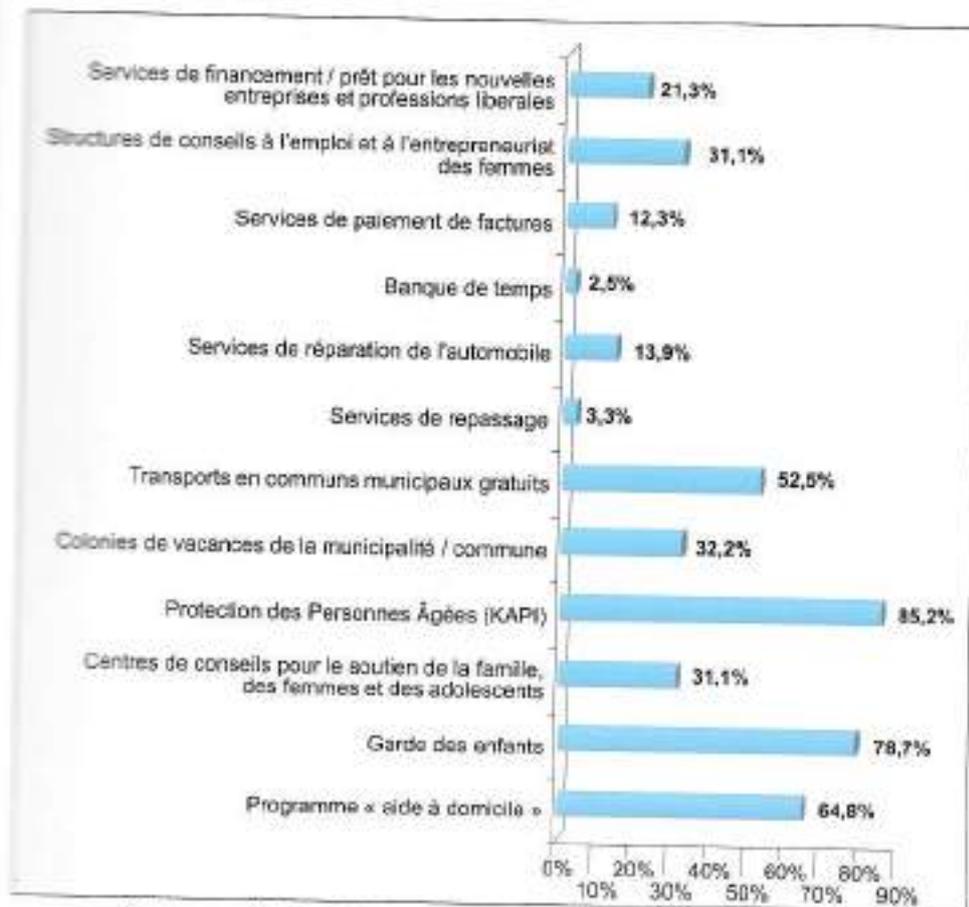


Diagramme 31. Connaissance des initiatives de développement locales

## 2.2 Valorisation des initiatives locales de développement

Sur l'ensemble des réponses apportées par les femmes interrogées, on constate que 29,8% d'entre elles profitent des transports en commun gratuits de la municipalité, 27% des structures de garde pour les enfants, 17,5% des structures de prestations de conseils sur l'emploi et l'entrepreneuriat féminin, 11,4% des services de financement/prêt pour la création d'une nouvelle entreprise ou pour l'exercice d'une profession libérale, 7,9% des structures KAPI et 6,3% des colonies de vacances de la municipalité/commune (Diagramme 32).

96

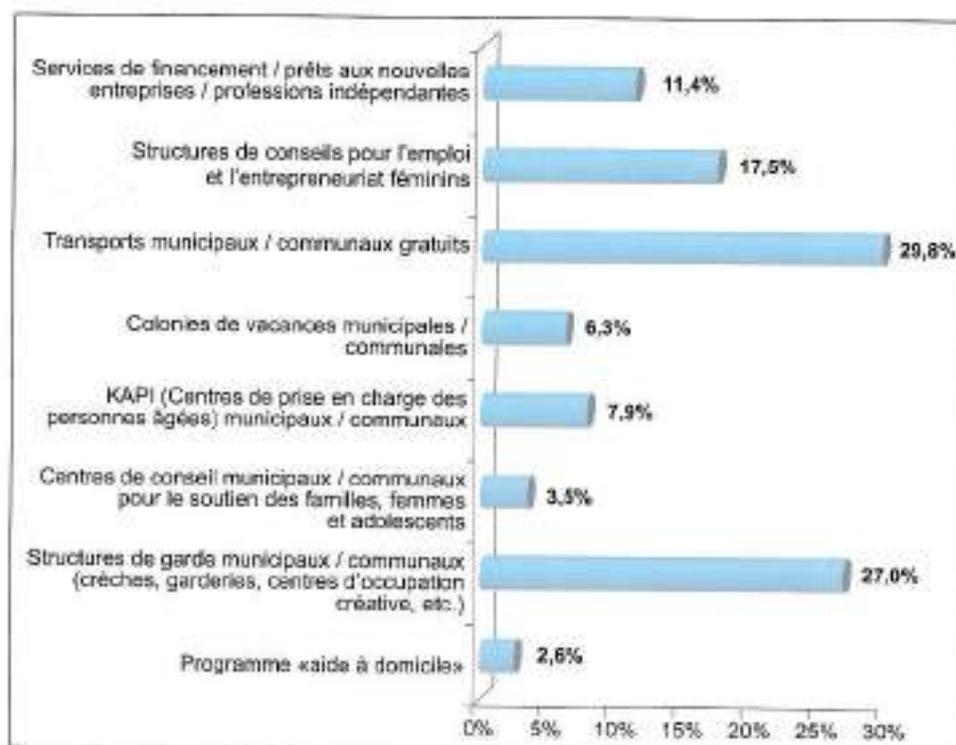


Diagramme 32. Valorisation des initiatives locales de développement

### 2.3 Degré de suffisance des initiatives locales de développement

Selon les réponses de 73 femmes, les transports municipaux en commun gratuits sont jugés pleinement suffisants (43,8%) et très suffisants (32,9%), alors que 14,4% considèrent ce service insuffisant.

Sur les 80 femmes qui ont répondu [80] à propos des services de financement/prêt pour la création d'une nouvelle entreprise/profession libérale, respectivement 42,5% et 28,8% considèrent ces services absolument suffisants et très suffisants, 12,5% jugent ces services moyennement suffisants et un taux similaire (12,5%) ne les considèrent pas du tout suffisants.

En outre, sur les quatre-vingt-quatre [84] femmes qui ont répondu à propos des structures de conseils sur l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes, 39,3% et 31% les considèrent respectivement absolument et assez suffisantes, alors que 11,9% estiment ce service est insuffisant.

À propos des structures de garde des enfants de la municipalité/commune, tels que les crèches et les écoles maternelles, les centres d'occupation créative pour enfants, etc., on constate que sur les 89 femmes qui ont répondu à cette question, 36 % considèrent que ces structures sont absolument suffisantes et 31,5 % très suffisantes, alors que 18 % déclare que ces structures ne sont pas suffisantes du tout.

À propos des KAPI, d'après les réponses de 79 femmes, ces centres sont jugés tout à fait satisfaisants 30,4% contre 40,5% très satisfaisants et, 11,4% pas du tout satisfaisants.

Sur les 78 femmes qui ont répondu à la question concernant les centres de conseils de la municipalité/commune pour le soutien des familles, femmes et adolescents, 28,2% a répondu que ces centres sont absolument suffisants dans la région élargie, contre 29,5% très suffisants et 17,9% qu'ils ne suffisent pas du tout.

Ensuite, nous avons examiné la satisfaction concernant les colonies de vacances assurées par les municipalités/ les communes. Cette étude statistique descriptive montre que sur 69 femmes ayant répondu à la question, 27,5% considèrent ce service absolument suffisant, 21,7% très suffisant, contre un taux considérable de 23,2% qui jugent ce service absolument insuffisant.

Enfin, concernant le programme «aide à domicile», 78 femmes ont jugé ce programme absolument suffisant (17,9%), contre 37,2% très suffisant et 17,9% absolument insuffisant. Le Diagramme suivant présente en détail les points de vue des femmes sur le degré de suffisance des diverses initiatives locales.

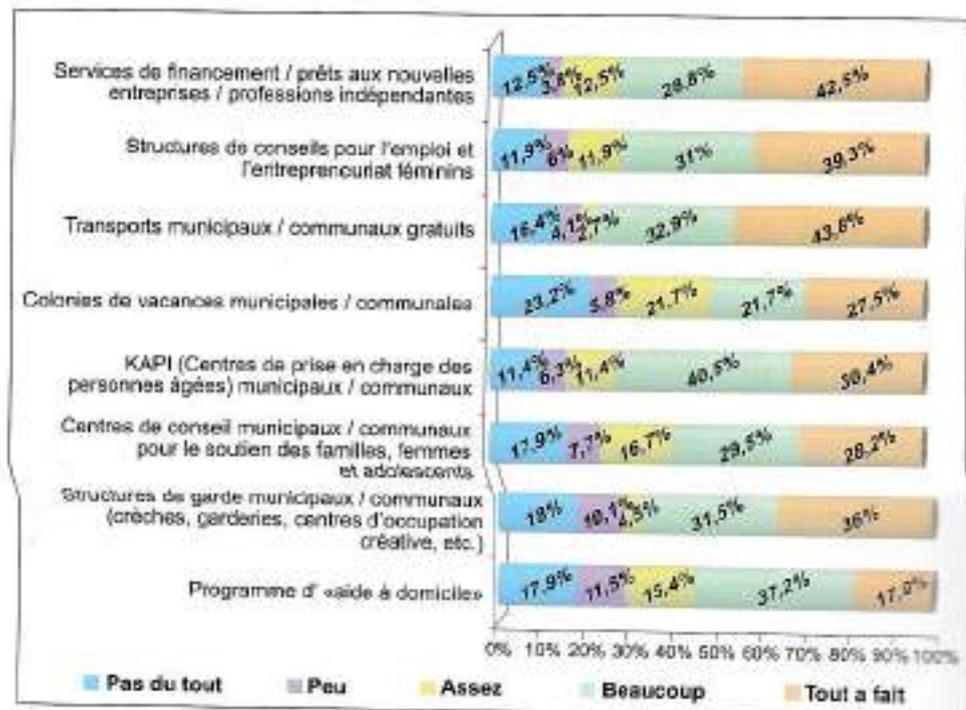


Diagramme 33. Suffisance des initiatives locales de développement

## 2.4 La poursuite des initiatives de développement locales dans l'avenir

À la question s'il faut poursuivre dans l'avenir les initiatives communautaires suivantes, la majorité des femmes a répondu «sûrement oui» dans tous les cas. Plus précisément, le maintien des KAPI a regroupé le taux de plus élevé [85,8%], alors que le taux le plus faible concernait le maintien des colonies de vacances (70,5%). Le graphique qui suit présente en détail les réponses apportées par les femmes.

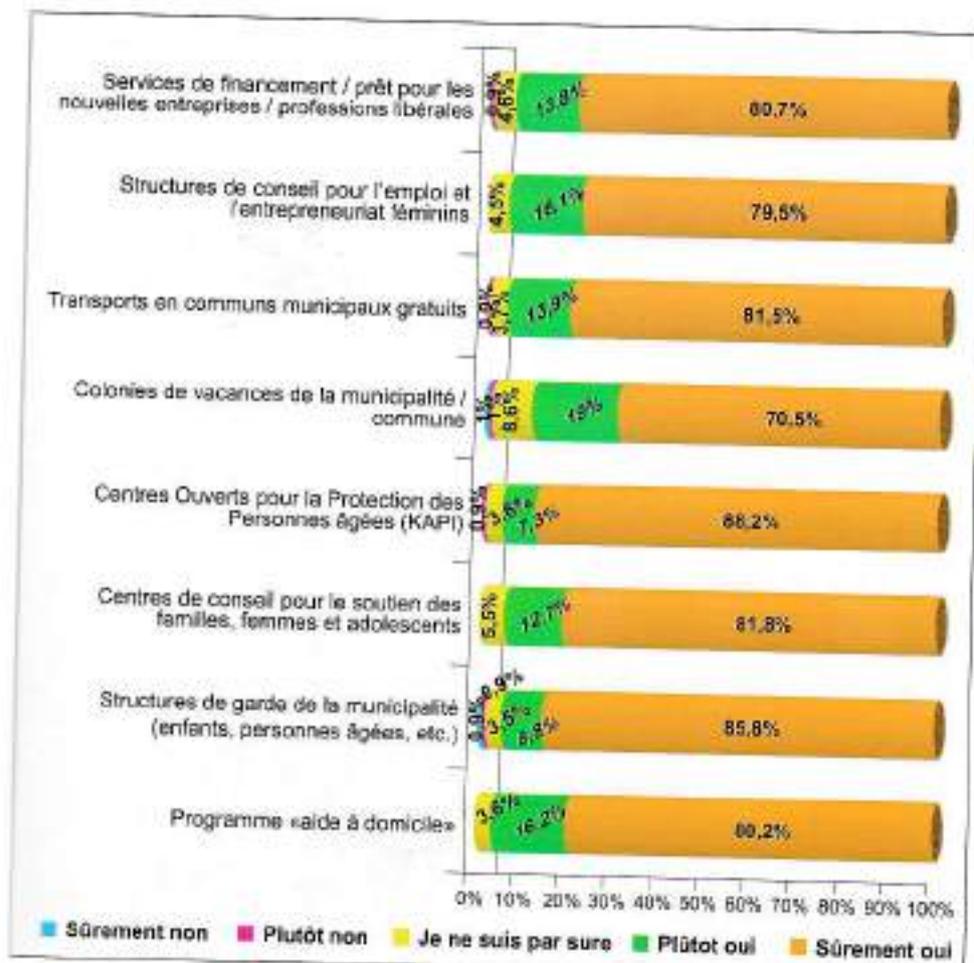


Diagramme 34. Poursuite des initiatives locales de développement

### 3. Les caractéristiques socio-démographiques comme facteurs de différenciations statistiques importantes

Dans cette unité, nous avons utilisé le contrôle des corrélations  $\chi^2$  de Pearson pour vérifier si certaines données démographiques de l'échantillon ont joué un rôle déterminant et ont modifié considérablement d'un point de vue statistique l'attitude des femmes à l'égard des différents thématiques du questionnaire.

Tout d'abord, nous avons examiné le facteur «âge». Les quatre tranches d'âge des femmes (<25 ans, 26-45 ans, 46 à 60 ans et plus de 61 ans) ont été regroupées en deux groupes, c'est-à-dire les femmes de 45 ans ou de moins de 45 ans et les femmes de plus de 45 ans.

Nous avons ainsi constaté que l'âge fait varier les réponses de femmes en termes de connaissances et d'utilisation des diverses initiatives de développement des municipalités/communautés.

Plus précisément, on constate que les femmes de moins de 45 ans ou de 45 ans connaissent ou utilisent beaucoup plus le programme «Aide à domicile» (70,6%) par rapport aux femmes de plus de 45 ans (51,4%).

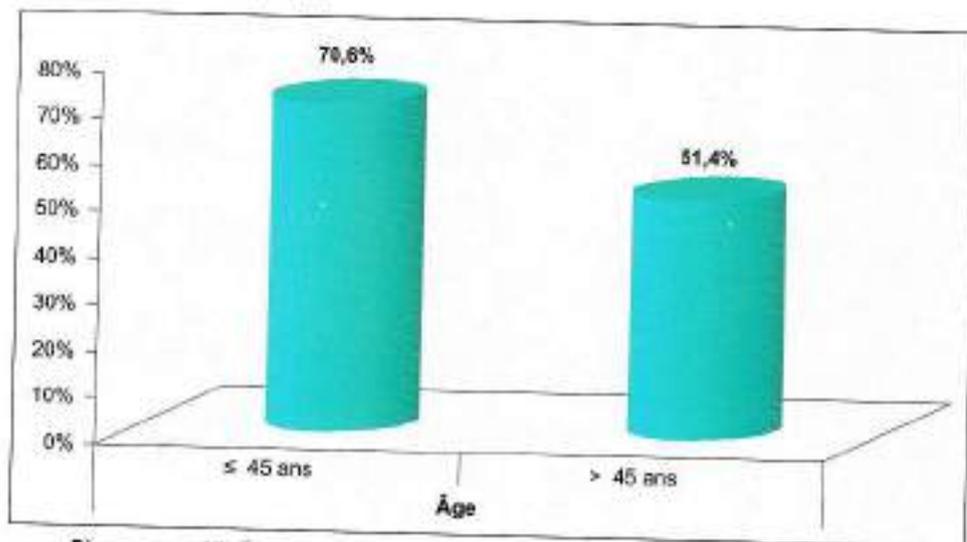


Diagramme 35. Âge des femmes interrogées et valorisation de l'initiative locale de développement: programme «Aide à domicile»

En outre, les femmes de 45 ans ou de moins de 45 ans (37,3%) connaissent mieux et ont plus recours aux centres de conseils pour l'emploi et l'entrepreneuriat féminin par rapport aux femmes de plus de 45 ans (16,7%), bien que les taux ne soient pas très élevés dans les deux catégories.

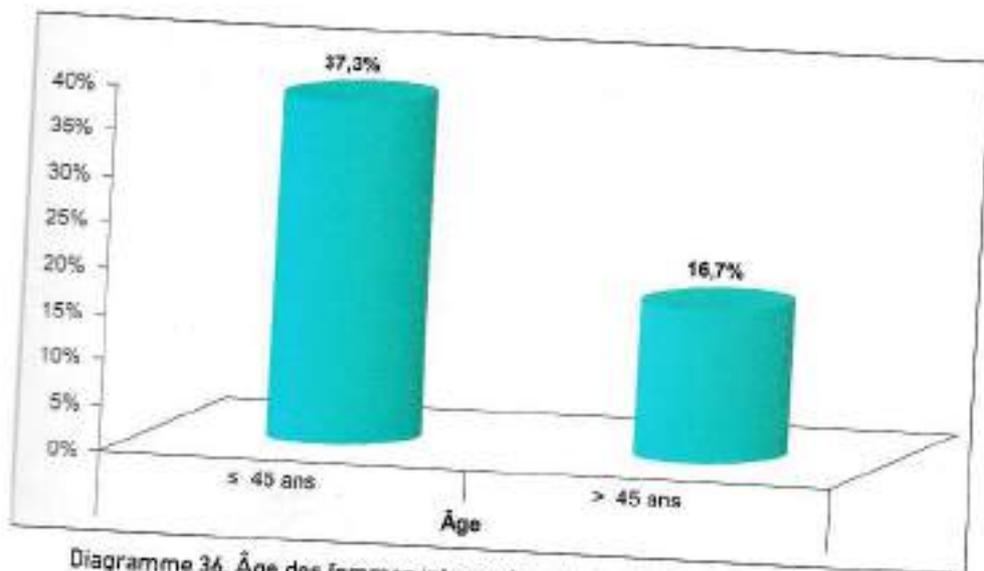


Diagramme 36. Âge des femmes interrogées et valorisation de l'initiative locale de développement «Centre de conseils pour l'emploi et l'entrepreneuriat féminin»

L'état civil des femmes interrogées a constitué un autre critère de l'étude, pour vérifier dans quelle mesure certaines perceptions des femmes interrogées font varier considérablement les réponses d'un point de vue statistique.

D'importantes variations statistiques ont été constatées à la question concernant le cadre de soutien des femmes à l'égard de leurs tâches/obligations domestiques. À l'évidence, les femmes mariées sont plus aidées par leurs époux à 50,7%, suivies par les femmes célibataires à un taux de 17,9% qui sont aidées par leur conjoint, contre 10% chez les femmes divorcées/veuves qui sont probablement aidées par leurs ex-époux/conjoint.<sup>156</sup>

<sup>156</sup> Dans ce cas bien sûr, le taux de 10% se réfère uniquement à une femme sur 10 divorcées/veuves de l'échantillon ayant répondu à cette question.

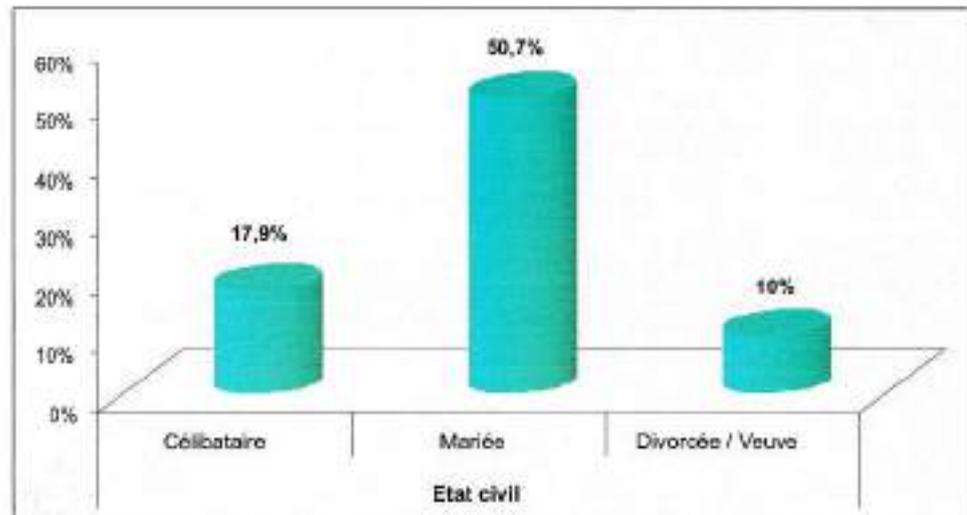


Diagramme 37. État civil des femmes interrogées et mon époux/conjoint m'aide aux tâches/obligations domestiques

À titre de comparaison, les femmes divorcées ou veuves (70%) sont davantage aidées par la femme de ménage par rapport aux femmes mariées (29,2%) et célibataires (15,4%).

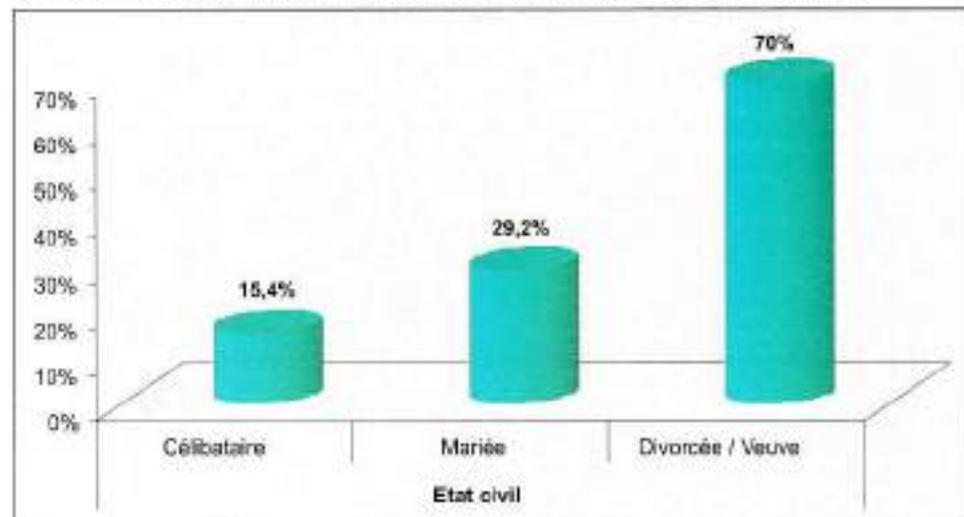


Diagramme 38. État civil des femmes interrogées et la femme de ménage m'aide aux tâches/obligations domestiques

On a constaté une importante variation statistique entre l'état civil des femmes est un des obstacles rencontrés par les femmes entrepreneurs ou indépendantes et mentionnés dans le questionnaire. Plus particulièrement, 62,2% des femmes mariées rencontrent des obstacles

dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. À un taux de 50%, les femmes divorcées/veuves rencontrent la même difficulté alors que les femmes célibataires recueillent à peine 10,3%. Par conséquent, on constate que l'état civil des femmes est directement lié à leur capacité à faire face à ce problème.

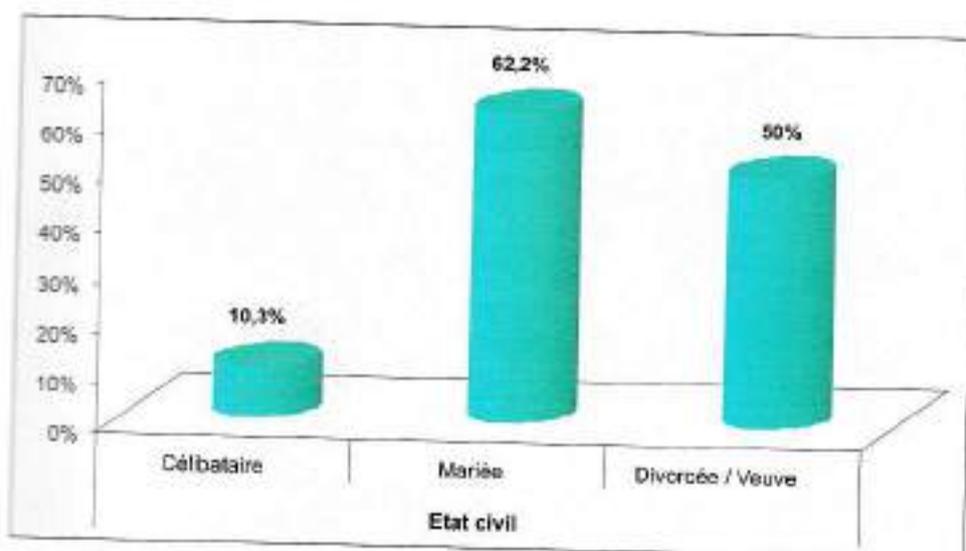


Diagramme 39. État civil des femmes interrogées et difficultés de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

Selon que les femmes ont ou non pas d'enfant, leurs réponses varient à la question sur l'aide apportée par les beaux-parents dans l'exécution des tâches domestiques. On constate donc que, bien que le taux d'aide soit très faible dans les deux cas, il est nettement supérieur chez les femmes qui ont des enfants. Notamment, 16,7% des femmes qui ont des enfants sont aidées par leurs beaux-parents dans leurs tâches domestiques contre à peine 2% pour les femmes qui n'ont pas d'enfant.

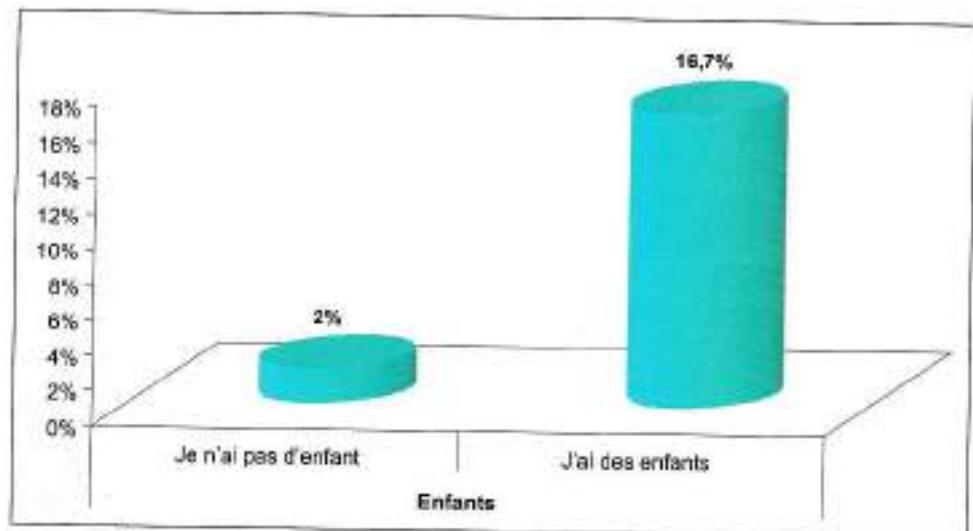


Diagramme 40. La présence ou pas d'enfants et l'aide des beaux-parents dans l'exécution des tâches/obligations domestiques

Par ailleurs, un taux important de femmes ayant des enfants ont du mal à concilier la vie professionnelle et la vie privée (60,3%) par rapport aux femmes qui n'ont pas d'enfant (22%).

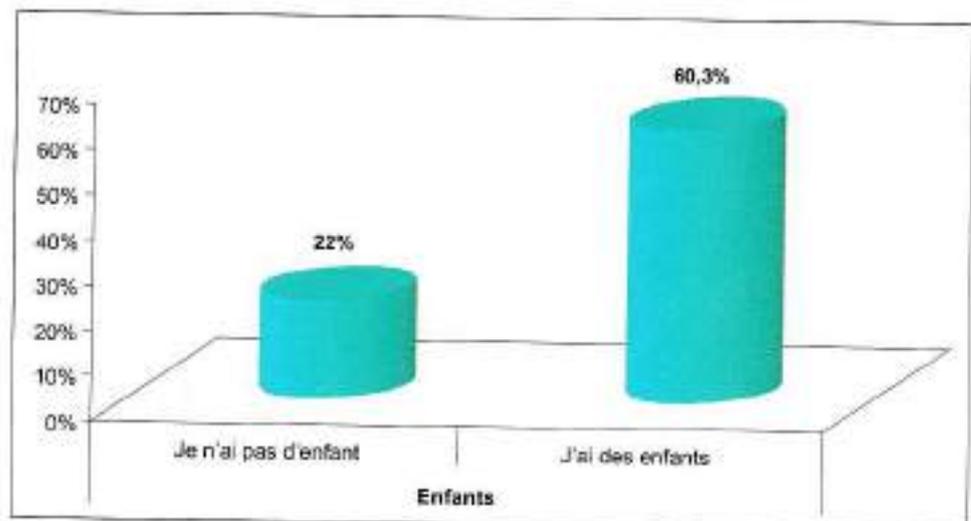


Diagramme 41. La présence ou pas d'enfant et les difficultés à concilier la vie professionnelle et la vie privée

Nous avons ensuite examiné si l'âge des enfants influe sur l'aide obtenue par les femmes dans l'exécution de leurs tâches/obligations domestiques. Tenant compte uniquement des femmes qui ont des enfants, nous avons formé trois catégories: la première catégorie comprend les femmes dont le cadet est âgé de 5 ans maximum, la deuxième catégorie les femmes dont le cadet est âgé entre 6 et 15 ans et la troisième catégorie, les femmes dont le cadet a plus de 16 ans. Sur 73 femmes au total ayant au moins un enfant, nous avons obtenu les résultats présentés ci-après.

On constate donc que l'aide apportée aux femmes pour l'exécution de leurs tâches/obligations domestiques est lié non seulement à la présence ou pas d'enfant mais également à l'âge des enfants. En étudiant le Diagramme 42, on constate qu'il y a un rapport inversement proportionnel entre l'âge des enfants et l'aide apportée par les parents, à savoir que plus les enfants sont jeunes plus l'aide des parents est importante. Plus précisément, 72,2% de femmes ayant des enfants de cinq ans maximum sont aidés par leurs parents dans l'exécution de leurs tâches domestiques, contre 27,8% des femmes ayant des enfants entre 6 et 15 ans, et 25% de femmes dont les enfants ont plus de 16 ans.

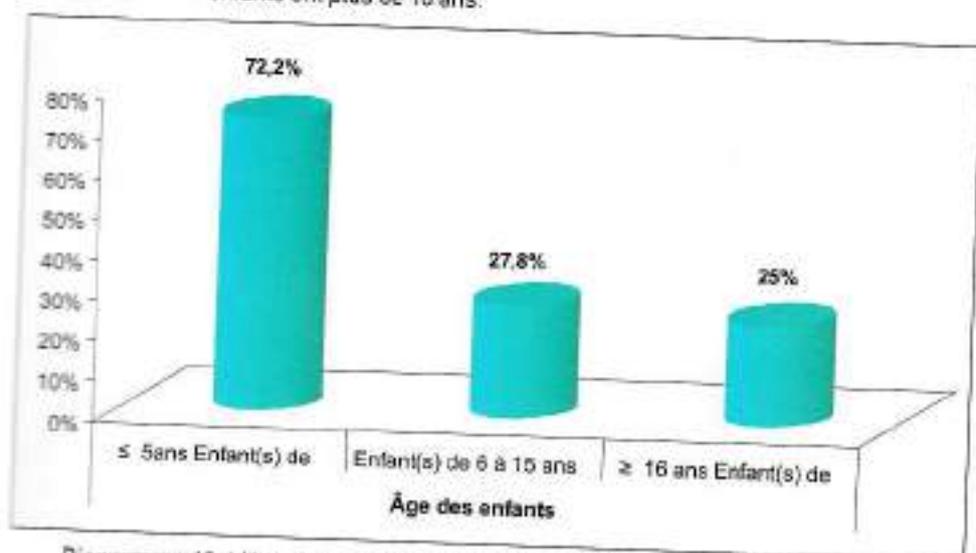


Diagramme 42. L'âge des enfants des personnes interrogées et l'aide les parents pour l'exécution des tâches/obligations domestiques

Il est également très difficile pour les femmes ayant des enfants jusqu'à 5 ans et entre 6 et 15 ans de concilier la vie professionnelle et la vie privée [respectivement à un taux de 77,8% et 78,9%], par rapport aux femmes qui ont des enfants de plus de 16 ans (41,7%).

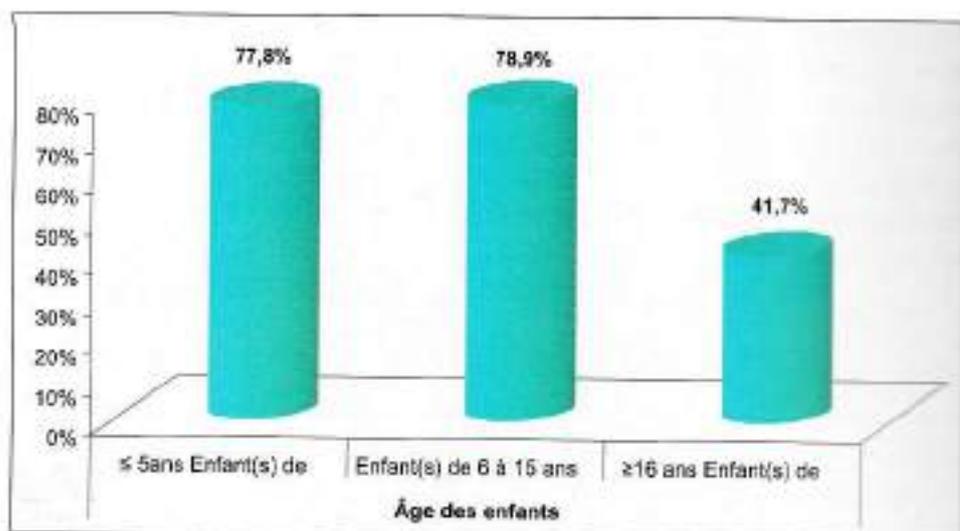


Diagramme 43. Âge des enfants des femmes interrogées et difficultés à concilier la vie professionnelle et la vie privée

La forte concurrence exercée par des entreprises similaires ou par d'autres entrepreneurs comme facteur empêchant le travail des femmes, semble également être lié à l'âge de leurs enfants. Cet obstacle est jugé plus grand par les femmes qui ont des enfants de plus de 16 ans (63,9%). Respectivement, les femmes ayant des enfants âgés de cinq ans maximum ont répondu à 55,6% qu'elles sont confrontées à une concurrence élevée, alors que les femmes ayant des enfants entre 6 et 15 ans recueillent dans ce domaine le taux le plus faible (26,3%).

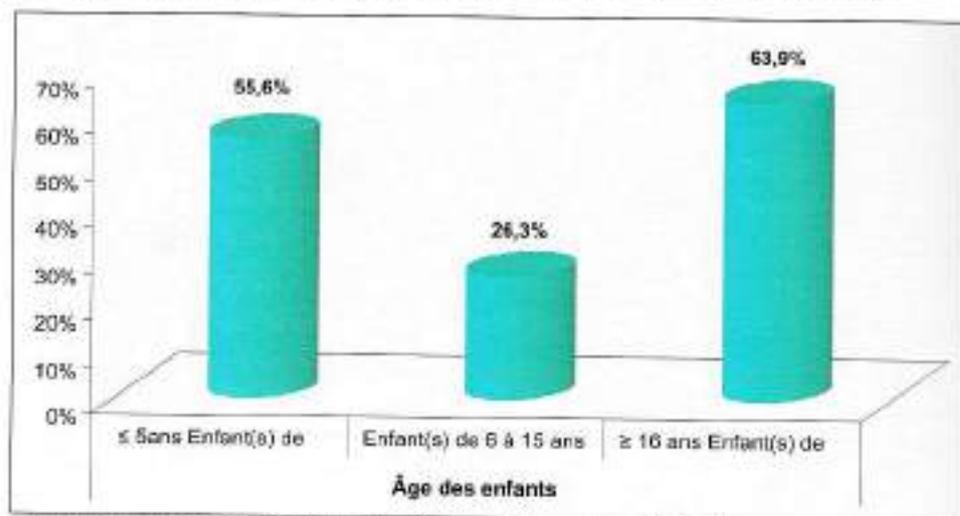


Diagramme 44. Âge des enfants des femmes interrogées et la forte concurrence comme obstacle au travail

Enfin, concernant la valorisation actuelle ou passée des centres de garde des enfants, l'âge des enfants est un critère qui fait varier les réponses. En observant le graphique, on constate que les femmes ayant des enfants entre 6 et 15 ans (76,5%) y ont plus souvent recours, suivies par les femmes ayant des enfants de plus de 16 ans (42,4%). Par contre, un petit pourcentage de femmes de l'ordre de 17,6% ayant des enfants jusqu'à l'âge de cinq ans ou moins a eu recours à cette initiative de développement.

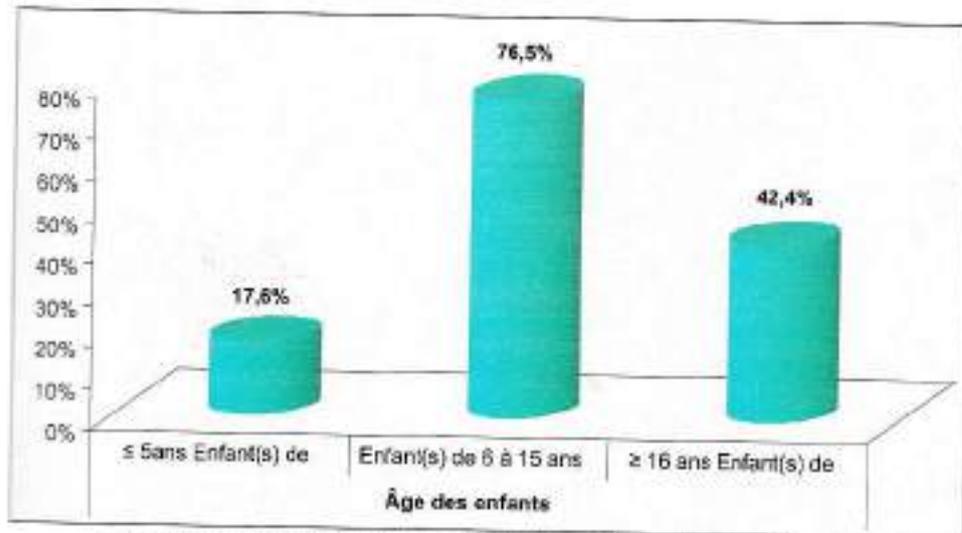


Diagramme 45. Âge des enfants des femmes interrogées et valorisation de l'initiative locale de développement des centres de garde (crèches et écoles maternelles, centres d'occupation créative pour enfants, etc.)

Le niveau d'études des femmes fait considérablement varier d'un point de vue statistique leurs réponses, en tant que facteur qui a influencé la création d'entreprises ou l'exercice d'une profession libérale et notamment, en matière de connaissances ou de l'expérience nécessaires. À l'évidence, les femmes ayant effectué plus de 13 années d'études ont/avaient l'expérience requise à un taux de 54,5%, à savoir deux fois plus que les femmes ayant effectué 12 années d'études et, bien plus que le taux des femmes (41,2%) ayant plus de 16 années d'études.

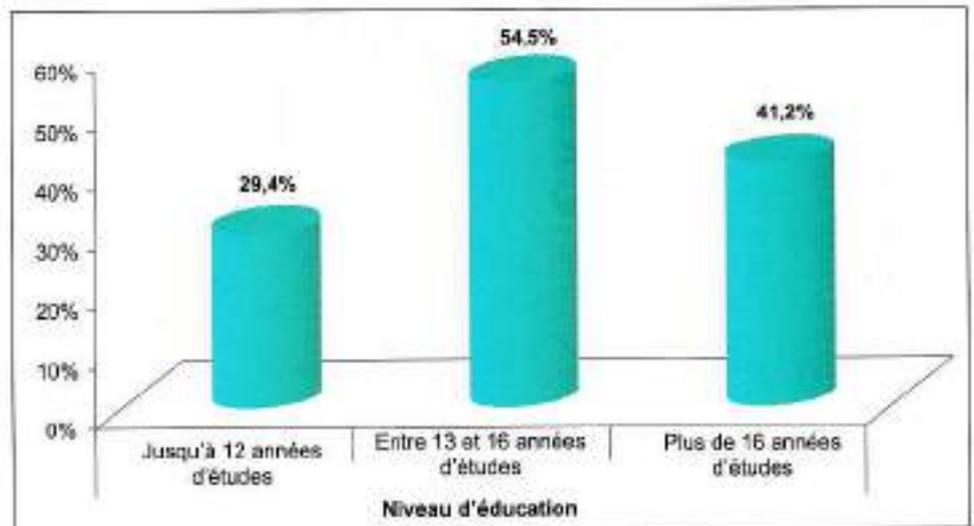


Diagramme 46. Niveau d'études des femmes interrogées et connaissances/expérience requise en tant que facteur de création d'une entreprise/d'exercice d'une profession libérale

Un facteur important de croisement des thématiques du questionnaire, c'est la qualité de femmes entrepreneurs ou de femmes exerçant une profession libérale.

À une première étape, nous avons constaté d'importantes variations statistiques dont les facteurs qui ont incité les femmes à entreprendre des activités dans leurs domaines de travail. À partir des résultats, nous avons constaté que les femmes entrepreneurs disposent d'un financement/capital plus important (32,6%) que les femmes exerçant une profession libérale (9,7%), alors qu'en revanche les femmes exerçant une profession libérale ont le sentiment de disposer des connaissances et de l'expérience requises (58,1%) par rapport aux femmes entrepreneurs (37%) (Diagrammes 47 et 48 respectivement).

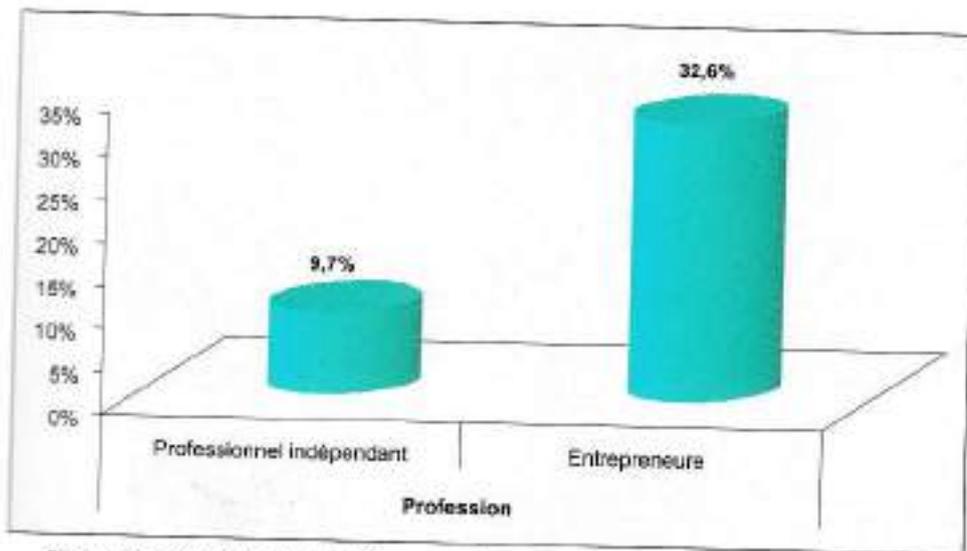


Diagramme 47. Profession des femmes interrogées et le financement/capital requis en tant que facteur de création d'une entreprise/d'exercice d'une profession libérale

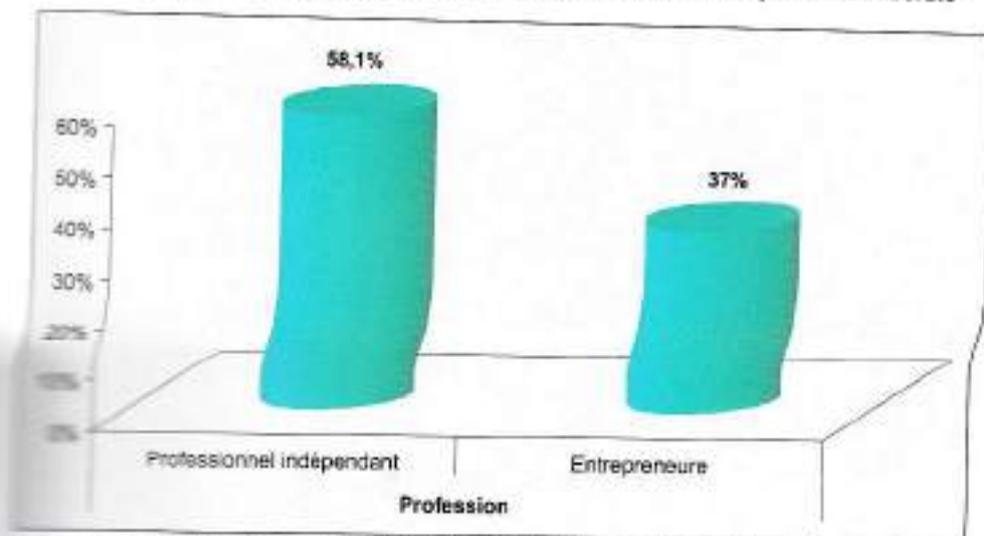


Diagramme 48. Profession des femmes interrogées et connaissances/expérience requises en tant que facteur de création d'une entreprise/d'exercice d'une profession libérale

Concernant les obstacles rencontrés, nous avons constaté une importante variation statistique liée à la forte concurrence rencontrée par les femmes par des entreprises similaires ou par d'autres indépendant(e)s. On constate donc que les femmes entrepreneurs ont rencontré plus de difficultés en raison de la forte concurrence (57,6%) par rapport aux femmes exerçant une profession libérale (32,3%).

110

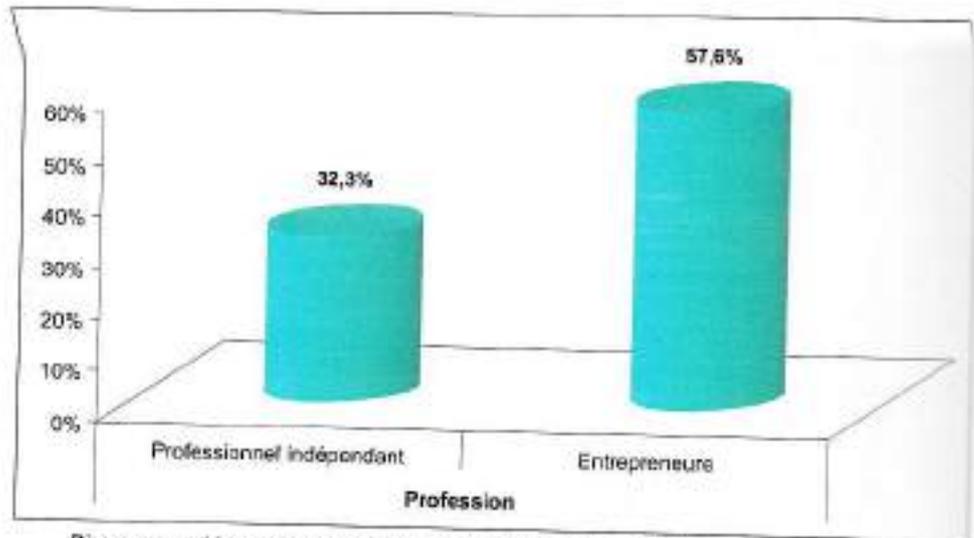


Diagramme 49. Profession des femmes interrogées et forte concurrence comme obstacle au travail.

Enfin, concernant l'information des femmes sur les initiatives de développement déployées par les municipalités/communes et leur mise en valeur, le taux de réponses varie dans le cas des transports gratuits en fonction de leur activité professionnelle. Les femmes entrepreneurs sont mieux informées de cette initiative à raison de 58,2%, contre 35,5% des femmes exerçant une profession libérale (Diagramme 50). Par conséquent, un taux plus important de femmes entrepreneurs ont recours à cette prestation 34,9%, contre à peine 14,3% de femmes exerçant une profession libérale (Diagramme 51).

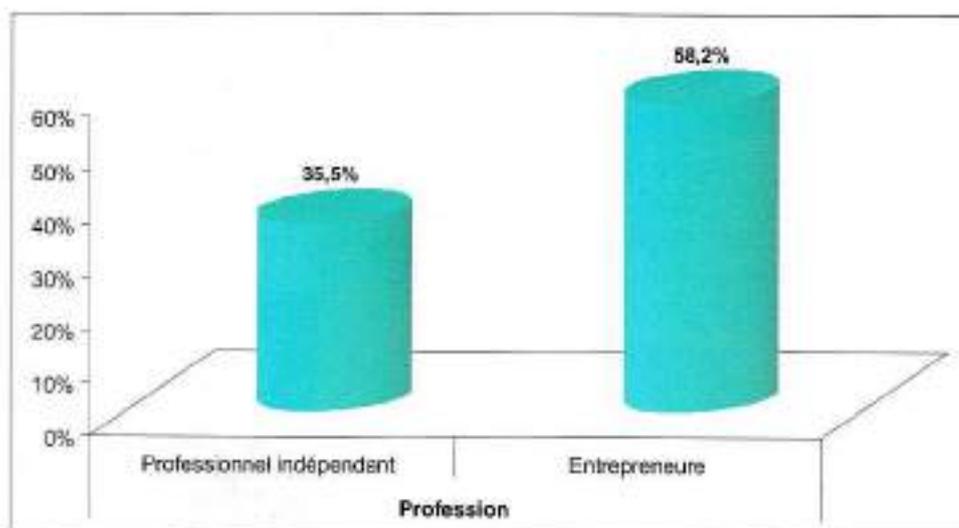


Diagramme 50. Profession des femmes interrogées et information sur les initiatives locales de développement tel que «les transports municipaux/communaux gratuits»

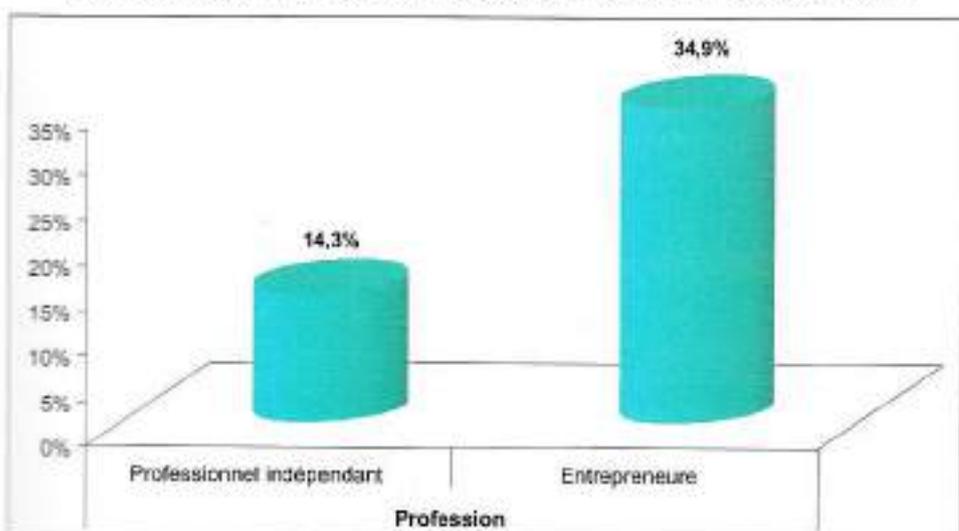


Diagramme 51. Profession des femmes interrogées et information sur les initiatives locales de développement tel que «les transports municipaux/communaux gratuits»

Par la suite, nous avons examiné si les réponses varient en fonction des heures de travail par jour. Nous avons ainsi regroupé les femmes en deux catégories: celles qui travaillent jusqu'à 8 heures par jour en moyenne et celles qui travaillent plus de 8 heures par jour.

Selon cette classification, on constate que 71% des femmes qui travaillent jusqu'à huit heures par jour sont informées de l'initiative de développement de la municipalité/commune concernant les transports municipaux/communaux gratuits contre 46,2% de femmes travaillant en plus de 8 heures par jour (Diagramme 52). En outre, les femmes du premier groupe sont mieux informées (45,2%) que les femmes du deuxième groupe (26,1%) sur les centres de conseils pour l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes de la municipalité/commune (Diagramme 53).

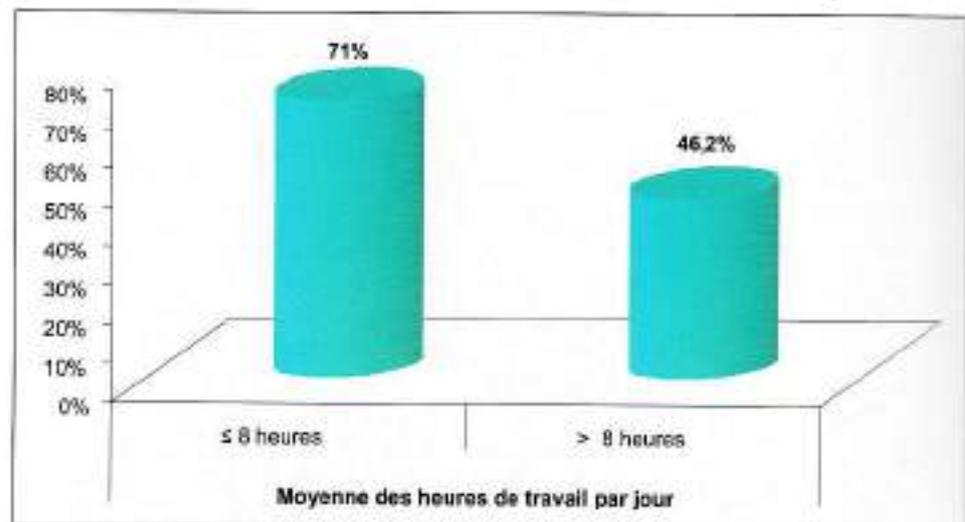


Diagramme 52. Heures de travail par jour en moyenne des femmes interrogées et information sur les initiatives locales de développement «transports municipaux/communaux gratuits»

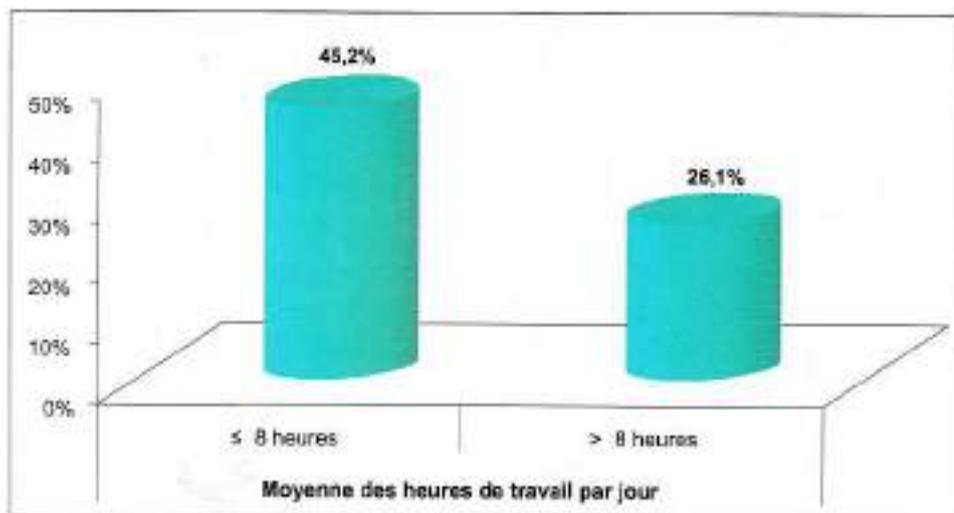


Diagramme 53. Heures de travail par jour en moyenne des femmes interrogées et information sur l'initiative locale de développement «Centres de conseils pour l'emploi et l'entrepreneuriat féminin»

Étant donné que les femmes du premier groupe (travaillant jusqu'à huit heures par jour) sont mieux informées, elles ont plus souvent recours aux transports municipaux gratuits. Plus précisément, 50% d'entre elles ont utilisé ou utilisent ces transports contre à peine 22,6% des femmes travaillant en plus de huit heures par jour en moyenne.

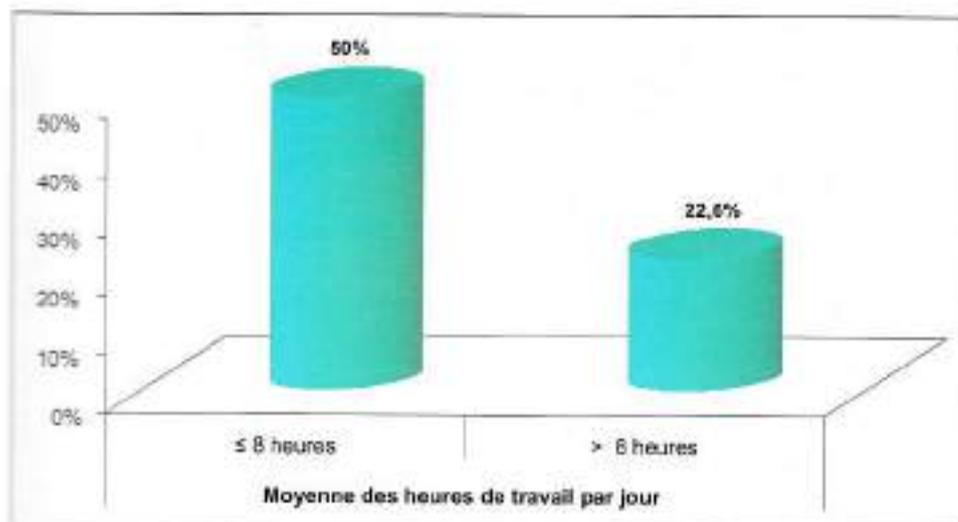


Diagramme 54. Heures de travail par jour en moyenne des femmes interrogées et valorisation de l'initiative locale de développement «Transports municipaux/communaux gratuits»

Nous avons ainsi étudié les réponses en fonction des heures consacrées par les femmes aux tâches domestiques. Deux groupes ont été créés, dont le premier comporte les femmes qui consacrent jusqu'à trois heures par jour aux tâches domestiques, et le second groupe les femmes qui y consacrent plus de trois heures par jour.

Nous avons constaté d'importantes variations statistiques en fonction de l'aide apportée aux tâches domestiques. Ainsi, les femmes qui consacrent moins de trois heures par jour aux tâches domestiques sont aidées par une femme de ménage. À partir du graphique suivant, il est clair que 33,7% des femmes qui consacrent moins de trois heures par jour aux tâches domestiques sont aidées par une femme de ménage et seules 14,3% des femmes qui consacrent plus de trois heures par jour sont aidées par une femme de ménage.

114

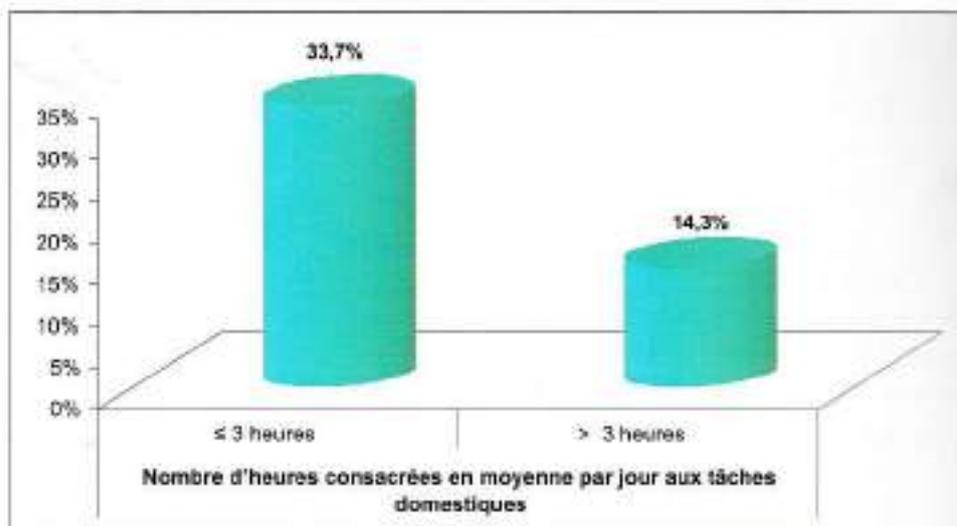


Diagramme 55. Heures de travail par jour en moyenne des femmes interrogées et aide par une femme de ménage pour les tâches/obligations domestiques

Concernant l'aide lorsque les femmes ont des enfants mineurs, on constate que 40% des femmes qui consacrent moins de trois heures par jour aux tâches domestiques sont aidées par leurs beaux-parents contre 12,5% de femmes qui consacrent plus de trois heures par jour.

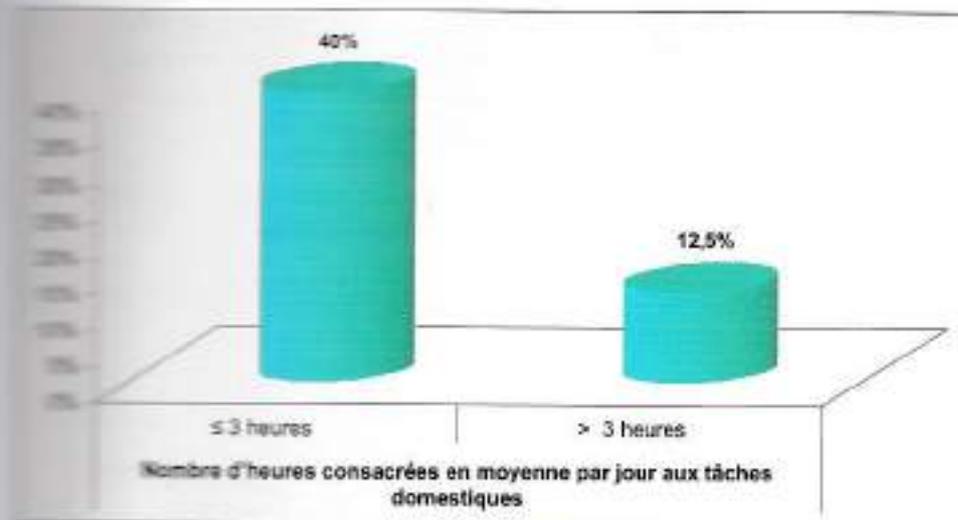


Diagramme 56. Heures de travail par jour en moyenne des femmes interrogées et aide par les beaux-parents pour les tâches/obligations domestiques lorsqu'il y a des enfants mineurs

Nous avons enfin examiné si le lieu de résidence des femmes en termes géographiques influent leurs réponses. À cette fin, nous avons classé les femmes qui habitent dans le département d'Attique dans un groupe et celles qui habitent dans un autre département en Grèce dans un autre groupe.

Nous avons conclu que leurs réponses variaient uniquement en fonction des initiatives de développement. Plus précisément, 70,9% des femmes habitant en Attique savent que leur municipalité/commune met à disposition des transports en commun gratuits contre 37,3% de femmes vivant dans un autre département.

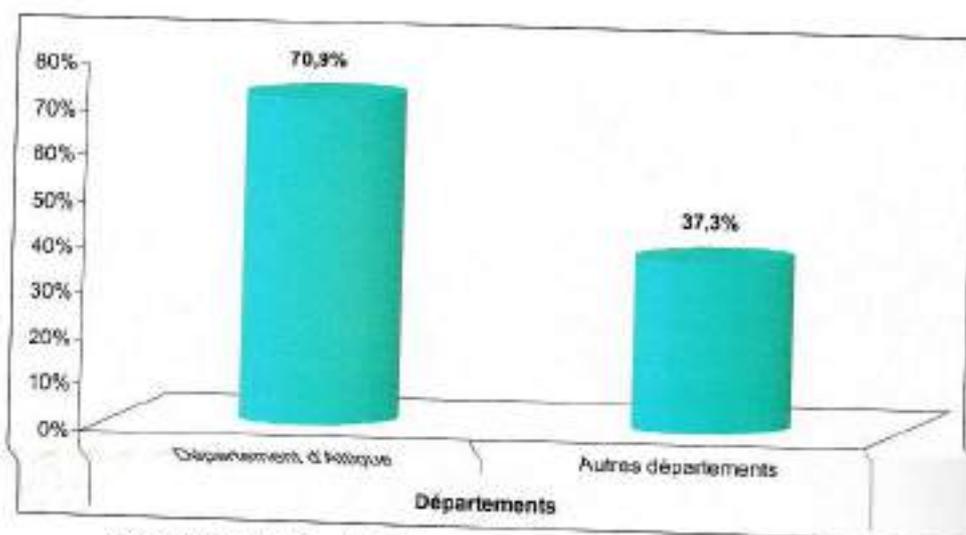


Diagramme 57. Lieu de résidence de femmes interrogées et information sur l'initiative locale «Transports municipaux/communaux gratuits»

En outre, un plus grand taux de femmes résidant en Attique (35,8%) ont eu recours ou ont recours aux centres de garde des enfants mis à disposition par la municipalité/commune, par rapport aux femmes qui vivent dans d'autres départements (19,4%).

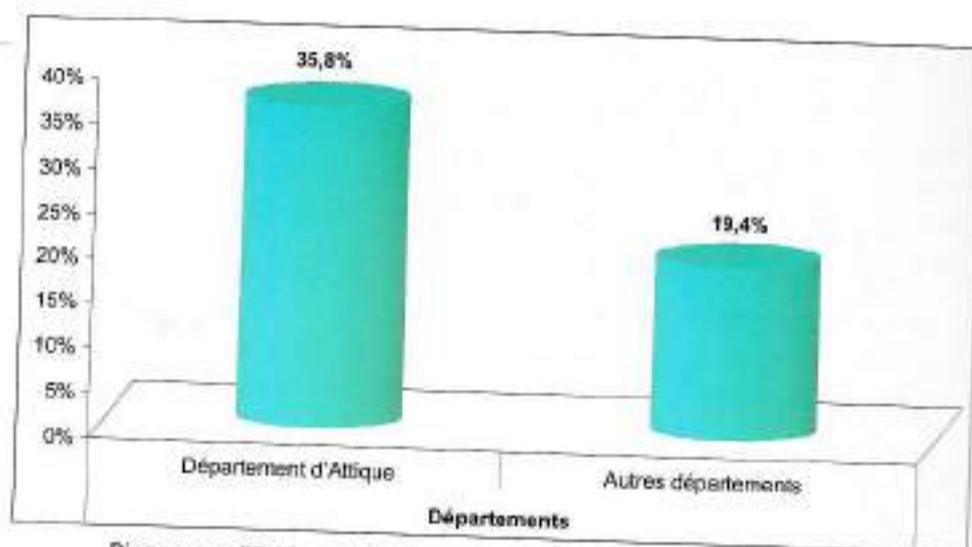


Diagramme 58. Lieu de résidence de femmes interrogées et valorisation de l'initiative locale de développement des «Structures de garde (crèches et écoles maternelles, centres d'occupation créative pour les enfants, etc.)»

Enfin, on constate que les femmes vivant dans les régions rurales ont dû davantage recours ou ont davantage recours aux centres de conseils pour l'emploi et l'entrepreneuriat féminin (24,6%) par rapport aux femmes qui habitent en Attique (9,4%).

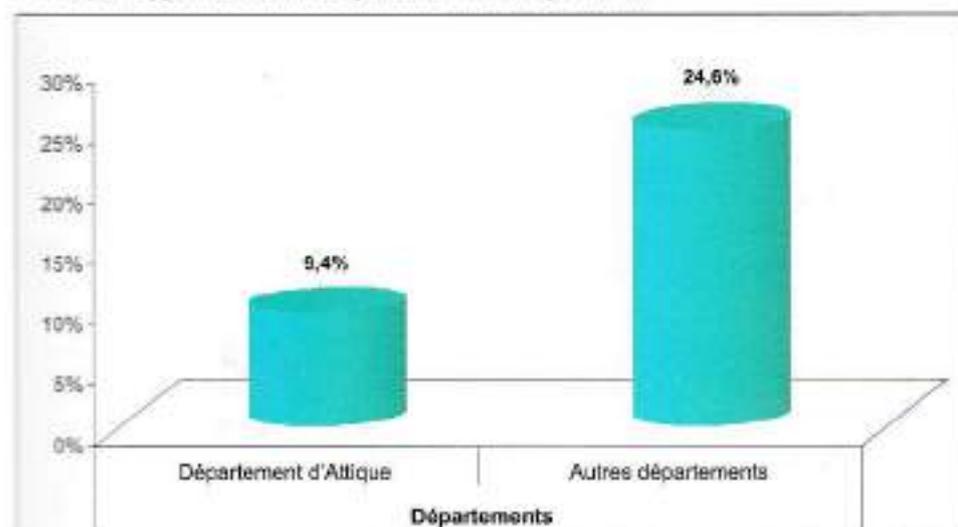


Diagramme 59. Lieu de résidence des personnes interrogées et valorisation de l'initiative de développement local «Structures de conseils sur l'emploi et l'entrepreneuriat».

### III. CONCLUSIONS FINALES

La majorité des femmes interrogées résident dans le département de l'Attique (45,5%), sont âgées de 26 à 45 ans (59,3%) et mariées (60,2%), tandis que 40,7% d'entre elles n'ont pas d'enfants. En outre, 27,7% possèdent un certificat de fin d'études secondaires (générales ou techniques), alors qu'un pourcentage élevé de l'échantillon a terminé des études universitaires (18,7%) ou de spécialisation/post-universitaires (13,8%).

74,8% des femmes ont une activité professionnelle, tandis que 25,2% exercent une profession libérale et que leur champ d'action économique se trouve concentré dans le secteur tertiaire de la production.<sup>107</sup> La majorité d'entre elles (51,2%) consacrent chaque jour de 8 à 10 heures à leur travail, alors que 53,7% s'adonnent de 1 à 2 heures quotidiennement à des tâches ménagères. Si 30,3% des femmes interrogées prétendent n'être guère gênées dans la progression de leur carrière par leurs obligations familiales, en revanche 23 % d'entre elles estiment que ces tâches influent de façon très négative sur leur évolution professionnelle. 36,9% se déclarent très satisfaites de la manière dont elles concilient vie personnelle/familiale et vie professionnelle, tandis que 38% ne sont pas satisfaites des prestations étatiques offertes à cet effet. L'entourage aidant à mener à bien les tâches domestiques des femmes interrogées est constitué par leur mari ou leur compagnon (36,9) et par leurs parents (32,8%). Pour l'éducation des enfants mineurs, l'aide apportée provient elle aussi du mari/compagnon (49%) et des parents (44,9%).

La majorité de l'échantillon (49,2%) considère très important que les femmes puissent exercer des activités de chefs d'entreprises ou des professions libérales. Par ailleurs, les facteurs qui leur facilitent le démarrage d'une activité entrepreneuriale ou l'exercice d'une profession libérale sont principalement le soutien apporté par l'entourage familial (56,9%), leur état d'esprit à ce moment donné (elles se sentent psychologiquement prêtes à exercer ces activités (48,8%), ainsi que les connaissances ou l'expérience qu'elles ont préalablement acquises (42,3%).

Les principaux obstacles rencontrés par les femmes chefs d'entreprise ou exerçant des professions libérales sont constitués par la forte concurrence (51,2%), par la difficulté de mener de pair vie professionnelle et vie de famille (44,7%), ainsi que par les difficultés financières (32,5%) et le manque de crédibilité (15,4%) dont elles disent souffrir en raison de leur sexe. En dépit de tout cela, 51,7% des femmes se déclarent très satisfaites de l'évolution de leurs activités professionnelles.

Aux yeux des femmes, des mesures de soutien importantes sont les subventions ou les prêts à conditions avantageuses (45,6%), les dispositions favorables et les incitations offertes par l'état au niveau local (22,9%), la documentation et l'information permanentes délivrées par les autorités locales en matière notamment de subventions, d'initiatives et de programmes

<sup>107</sup> Pour chaque catégorie séparément, v. chap. II, 1. 4, pour les femmes chefs d'entreprise, et 1. 5 pour les femmes exerçant des professions libérales.

(22,7%) et, enfin, la création et le développement de bureaux d'accueil dispensant des conseils sur l'emploi et l'activité entrepreneuriale (20,6%).

La plupart des femmes sont au courant des principales initiatives locales, telles que les Centres de protection ouverte des personnes âgées ou «KAPI» (85,2%), les garderies d'enfants (78,7%), le Programme «Soins à domicile» (64,8%), les transports publics municipaux gratuits (52,5%), les colonies de vacances de la municipalité /commune (32,2%), les bureaux d'accueil et d'information sur l'emploi et l'entrepreneuriat féminins (31,1%), les centres de consultation et de soutien destinés à la famille, aux femmes et aux adolescents (31,1%) et les services de financement/prêt pour le lancement d'une nouvelle entreprise ou le démarrage d'une profession libérale (21,3%).

De plus, on constate que 29,8% des femmes ont profité de la possibilité de transports gratuits, 27% d'entre elles, des garderies d'enfants, 17,5%, des bureaux d'accueil et d'information sur l'emploi et l'entrepreneuriat féminins. 11,4% d'entre elles ont utilisé les services de financement / prêt afin de créer une nouvelle entreprise ou de se lancer dans une profession libérale, 7,9% ont bénéficié des structures des KAPI et 6,3%, des colonies de vacances de la commune/municipalité.

La possibilité de transports gratuits sur les réseaux municipaux est jugée comme pleinement satisfaisante par 43,8% des femmes, tandis que 16,4% d'entre elles estiment ce service insuffisant.<sup>138</sup> Quant aux services de financement/prêt pour création de nouvelle entreprise ou début de profession libérale, ils sont considérés comme satisfaisants par 42,5% des femmes, moyennement satisfaisants par 12,5% d'entre elles et pas du tout satisfaisants par un pourcentage égal de 12,5%.<sup>139</sup>

En outre, en ce qui concerne les services de consultation sur les questions d'emploi et d'entrepreneuriat féminins, respectivement 39,3% et 31% des femmes les jugent entièrement et très satisfaisants, tandis qu'un pourcentage de l'ordre de 11,9% les estime insuffisants.<sup>140</sup> Les garderies de la commune/municipalité (p.ex. crèches et jardins d'enfants, centres de loisirs créatifs pour les enfants, etc.) sont déclarées soit totalement (36%), soit pas du tout (18%) satisfaisantes.<sup>141</sup> Les prestations offertes par les KAPI sont considérées par 30,4% des femmes comme absolument satisfaisantes et par 11,4% d'entre elles comme pas du tout satisfaisantes. Les centres de soutien aux familles, aux femmes et aux adolescents sont estimés entièrement satisfaisants par 28,2% d'entre elles, alors que 17,9% n'en sont pas du tout satisfaites.<sup>142</sup> 27,3% trouvent que les colonies de vacances organisées par la commune/municipalité remplissent parfaitement leur mission, tandis qu'un pourcentage important, de l'ordre de 23,2%

<sup>138</sup> Soixante-treize (73) femmes ont répondu à la question.

<sup>139</sup> Quatre-vingt (80) femmes ont répondu à la question.

<sup>140</sup> Quatre-vingt quatre (84) femmes ont répondu à la question.

<sup>141</sup> Quatre-vingt neuf (89) femmes ont répondu à la question.

<sup>142</sup> Soixante-dix neuf (79) femmes ont répondu à la question.

<sup>143</sup> Soixante-dix huit (78) femmes ont répondu à la question.

estime qu'elles n'y réussissent absolument pas.<sup>144</sup> Enfin, le programme «Soins à domicile» est jugé pleinement satisfaisant par 17,9% de l'échantillon, très satisfaisant par 37,2% et totalement insuffisant par 17,9%.<sup>145</sup>

L'écrasante majorité des femmes interrogées considèrent qu'il est indispensable de poursuivre dans l'avenir les initiatives locales précédemment mentionnées. Elles plébiscitent en particulier l'action des KAPI (85,8%), alors que c'est la continuation des colonies de vacances qui remporte auprès d'elles le moins de suffrages (70,5%).

En outre, pour corroborer ou infirmer les hypothèses de recherche, on a utilisé le contrôle des corrélations  $\chi^2$  de Pearson, qui permet de vérifier si certaines caractéristiques socio-démographiques des femmes jouent un rôle déterminant et ont pu considérablement différencier, d'un point de vue statistique, leurs positions sur les différents volets du questionnaire. Il en ressort les constats suivants:

- Il existe un lien entre l'âge des femmes interrogées et leur degré de connaissance et d'exploitation des initiatives locales. Par exemple, on observe que les femmes de 40 ans ou moins connaissent ou utilisent le Programme «Soins à domicile», dans une bien plus large mesure que celles qui ont plus de 45 ans (51,4%). En outre, les femmes âgées de moins de 45 ans (37,3%) connaissent et utilisent les bureaux d'accueil et d'information sur l'emploi et l'entrepreneuriat féminins plus que celles qui ont dépassé l'âge de 45 ans (16,7%).
- Il existe un lien direct entre la situation de famille des femmes et le cadre de soutien dont elles disposent pour leurs occupations domestiques. Ainsi, les femmes mariées sont essentiellement aidées par leur conjoint (50,7%), tandis que les veuves et les divorcées (70%) sont beaucoup plus nombreuses à disposer d'une assistante ménagère.
- La situation de famille des femmes influe sur le degré d'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle: 62,2% des femmes mariées et 50% des divorcées et des veuves rencontrent de sérieux obstacles pour concilier ces deux domaines d'activité. De plus, les femmes ayant des enfants (60,3%) sont confrontées à beaucoup plus de problèmes pour harmoniser famille et travail, que celles qui n'en ont pas (22%).
- L'âge des enfants joue un rôle dans l'aide qu'elles reçoivent pour leurs tâches/obligations ménagères. Effectivement, plus les enfants sont jeunes, plus l'aide que les femmes interrogées reçoivent de leurs parents est grande. Plus précisément, 72,2% des femmes qui ont des enfants de moins de 5 ans reçoivent une aide de leurs parents, contre respectivement 27,8% de celles qui ont des enfants âgés de 6 à 15 ans, et 25% de celles dont les enfants ont plus de 16 ans.
- L'âge des enfants influence le degré d'harmonie entre vie professionnelle et vie privée: on

<sup>144</sup> Soixante-neuf (69) femmes ont répondu à la question.

<sup>145</sup> Soixante-dix huit (78) femmes ont répondu à la question.

- observe en effet que les femmes qui ont des enfants âgés de moins de 5 ans et de 6 à 15 ans, éprouvent bien plus de difficultés à concilier ces deux aspects (respectivement 77,8% et 78,9%) que celles dont les enfants ont plus de 16 ans (41,7%).
- Il existe en outre un lien entre l'âge des enfants et l'utilisation éventuelle des garderies: les femmes ayant des enfants de 6 à 15 ans (76,5%) sont celles qui, comparativement, en exploitent (ou en ont exploité) davantage l'existence.
  - On constate une corrélation entre le niveau d'éducation et la création d'entreprise ou l'exercice d'une profession libérale par les femmes, et, plus précisément, entre ce niveau d'éducation et l'existence des connaissances ou de l'expérience indispensables. Ainsi, les femmes comptant plus de 13 années d'études sont 54,5% à penser avoir ou avoir eu ces atouts: pourcentage près de deux fois supérieur à celui des femmes qui ont fait 12 ans d'études (29,4%) et même plus élevé que celui des femmes qui ont fait plus de 16 ans d'études (41,2%).
  - Les femmes chefs d'entreprise et celles qui exercent des professions libérales ou indépendantes se différencient quant aux facteurs qui les poussent à développer leur activité professionnelle. On constate que, principalement, les dirigeantes d'entreprise disposent comparativement d'un financement ou de capitaux supérieurs à ceux des femmes qui exercent des professions libérales (32,6% contre 9,7%). En revanche, les professions libérales ont l'impression de posséder les connaissances et l'expérience indispensables (37%) afin de démarrer leur activité professionnelle.
  - Les obstacles rencontrés par les femmes diffèrent en fonction de leur domaine d'activité professionnelle: ainsi, l'on observe que les dirigeantes d'entreprise doivent faire face à plus de difficultés générées par l'âpreté de la concurrence (57,6%) que celles qui exercent des professions libérales (32,3%).
  - Il existe des différences entre les femmes qui entreprennent et celles qui exercent des professions libérales, aussi bien en matière de connaissances que dans l'exploitation des initiatives offertes au niveau local. Ainsi, par exemple, les femmes chefs d'entreprise paraissent mieux informées de la gratuité des transports publics (58,2% contre 35,5% des professions libérales), et sont donc 34,9% à les utiliser, contre à peine 14,3% des professions libérales.
  - Les horaires de travail influent sur le degré de connaissance que les femmes ont des initiatives locales. Ainsi, l'on a pu observer que 71% des femmes qui travaillent jusqu'à 8 heures par jour sont informées de l'existence des transports gratuits offerts par la commune/municipalité, contre 46,2% de celles qui travaillent plus de 8 heures par jour. En outre, les femmes du premier groupe sont plus nombreuses (45,2%) que celles du second (26,1%) à savoir que leur commune/municipalité dispose de bureaux d'accueil et d'information sur l'emploi et l'entrepreneuriat féminins.

- Il existe un lien entre le temps consacré par les femmes aux tâches ménagères et le type d'aide qui leur est apporté: celles d'entre elles (33,7%) qui consacrent moins de 3 heures par jour à des tâches domestiques sont assistées par une aide ménagère. L'on observe que quand elles ont des enfants mineurs, 40% des femmes consacrant moins de 3 heures par jour à ces tâches reçoivent de l'aide de leurs beaux-parents.
- Le domicile a une incidence sur le degré d'information des femmes et sur leur manière d'exploiter les prestations locales qui leur sont offertes, ainsi, 79,9% des femmes résidant en Attique savent qu'elles ont accès gratuitement aux transports locaux urbains, contre 37,3% des femmes habitant dans un autre département. De plus, les femmes habitant en Attique sont plus nombreuses (35,8%) que celles qui vivent dans d'autres départements (19,4%) à avoir utilisé ou à utiliser les garderies d'enfants mises à leur disposition par les communes/municipalités. Enfin, il est intéressant de constater que les femmes vivant dans des régions périphériques font ou ont fait un plus grand usage des bureaux d'accueil/information sur l'emploi et l'entrepreneuriat féminins (24,6%) que celles qui habitent en Attique (9,4%).

#### IV. PROPOSITIONS

La présente étude et la récapitulation bibliographique qui l'accompagne ont mis en lumière des aspects significatifs de la participation des femmes à l'emploi par le biais de l'activité entrepreneuriale et de l'exercice d'une profession libérale. De plus, elles ont fait apparaître d'intéressants paramètres liés aux initiatives développées au niveau local. Il résulte des découvertes de l'enquête qu'il est indispensable de prendre des mesures favorisant un accès équitable des femmes au marché du travail, de manière non seulement à réaliser une répartition équitable des ressources humaines, mais aussi à faire face efficacement aux inégalités et aux discriminations sexistes.

Parallèlement, ces mesures doivent viser à équilibrer vie professionnelle et vie privée, de manière à promouvoir ainsi la participation égale des deux genres aux obligations familiales. Il convient encore d'élaborer une politique susceptible de faire disparaître les stéréotypes et idées reçues liés au rôle «traditionnel» des femmes dans le domaine privé et domestique, et d'accroître leur participation à toutes les structures de décision de la sphère publique et à tous les secteurs de la vie économique, politique et sociale.

En outre, l'encouragement des interventions destinées à consolider l'emploi féminin en développant l'esprit d'entreprise des femmes et en épaulant les organisations et les associations féminines, au niveau local et régional, et le renforcement de l'égalité des chances entre les deux genres auront de multiples incidences, aussi bien quantitatives que qualitatives. Il faut encore souligner l'importance particulière qu'il y a à former et à informer toutes les instances et tous les services locaux (partenaires sociaux, entreprises, secteur tertiaire, unions de bénévoles etc.) sur des sujets touchant à la politique de l'emploi et à l'égalité des genres, de telle manière que les programmes d'action locaux inscrivent la dimension de la parité dans tous leurs domaines d'intervention. La présence réduite des femmes dans la vie publique en général et dans l'emploi en particulier fait obstacle à la promotion de l'égalité et de la démocratie participative à l'échelon local. Dans ce cadre, les instances/structures locales sont appelées à jouer un rôle actif pour promouvoir l'égalité des genres, puisqu'elles sont mieux au fait des conditions et des spécificités propres à chaque lieu et à chaque région.

Le développement local peut acquérir la dimension qualitative la plus grande possible, dans la mesure où les hommes et les femmes vivant dans les sociétés locales bénéficient également des privilèges qui découlent de cet essor (par exemple emploi, politique sociale, qualité de la vie, urbanisme, éducation, santé, culture etc.). Il est donc indispensable de développer l'auto-emploi, de diminuer les obstacles générés par les systèmes de fiscalité et d'assurances sociales, d'impulser la formation professionnelle pour insuffler l'esprit d'entreprise et armer des services spécialisés de soutien aux chefs d'entreprise, et d'offrir aux femmes l'information, l'accompagnement et l'aide nécessaires afin qu'elles puissent créer leur société et en poursuivre la gestion avec succès.

Certes, des progrès considérables ont été petit à petit accomplis, puisqu'il existe désormais toute une gamme de solutions institutionnelles, d'accords et d'initiatives politiques au niveau national et au niveau européen. L'enquête sur l'entrepreneuriat féminin en 2006 révèle cependant l'absence de participation des femmes à l'activité entrepreneuriale à l'échelle internationale, européenne et nationale.<sup>164</sup> Il est indispensable de tracer une politique et d'adopter une série de mesures, si l'on veut lever les obstacles à l'entrée des femmes sur la scène entrepreneuriale, étant donné que la tentative ne concerne pas seulement la dimension quantitative du phénomène (participation accrue), mais aussi les caractéristiques qualitatives de l'activité entrepreneuriale (par ex. innovation: nouvelles formes d'organisation, nouveaux modèles entrepreneuriaux, nouvelles combinaisons de technologie et de formules d'organisation etc.)

Par conséquent, même si l'on observe une évolution positive dans le renforcement de l'entrepreneuriat et de l'auto-emploi féminins, ainsi que dans la participation accrue des femmes à l'activité entrepreneuriale, il est nécessaire d'aller plus loin, de tracer des politiques, de prendre des mesures et de mener des actions dans ce domaine. Il convient d'attirer l'attention sur deux points particulièrement importants: consolider l'entrepreneuriat féminin signifie augmenter l'emploi des femmes, en réduisant les problèmes de chômage et, par voie de conséquence, favoriser l'essor de l'économie hellénique.<sup>165</sup> Le développement de ces politiques doit intégrer et promouvoir la dimension du «genre» à tous les niveaux, ainsi que la création d'organismes compétents en la matière.

Les structures institutionnelles de soutien à l'entrepreneuriat féminin et les réseaux de services sociaux doivent impérativement être développés si l'on veut résoudre les problèmes résultant de la difficulté à concilier vie familiale/personnelle et vie professionnelle, et en particulier des contraintes imposées aux femmes par l'éducation des enfants. On constate par ailleurs que les femmes grecques se lancent dans la création d'entreprise à un âge plus avancé que les hommes, ce qui reflète les incidences de la difficulté mentionnée ci-dessus.<sup>166</sup> Ainsi, afin de réussir à harmoniser travail et famille et à équilibrer la répartition des responsabilités domestiques, il est indispensable qu'il existe à cet effet non seulement des dispositions juridiques, mais aussi les structures publiques d'accueil que les collectivités régionales et locales se doivent d'offrir à leurs administrés pour couvrir les besoins des personnes vivant à leur charge. Les prestations offertes par des structures appartenant au secteur privé, avec ou sans financement public, acquièrent en outre de plus en plus d'importance.

Il est, pense-t-on, indispensable d'introduire des mesures de développement des perspectives entrepreneuriales auprès des étudiantes de troisième cycle, afin de les informer de manière adéquate et exhaustive sur des questions touchant à l'entrepreneuriat en général, et plus particulièrement à l'activité féminine dans le cadre de l'entreprise.

<sup>164</sup> Tsakanikas (2007), *op. cit.*, p. 55.

<sup>165</sup> Tsakanikas (2007), *op. cit.*, p. 61.

<sup>166</sup> *Ibid.*, p. 62.

De plus, dispenser aux femmes un enseignement entrepreneurial, organiser pour elles des programmes éducatifs, en dehors du système d'apprentissage classique, constitue une mesure importante leur permettant d'améliorer leurs connaissances et leurs compétences en matière de démarrage d'activité entrepreneuriale.<sup>109</sup> Dans le même temps, et en complément, la promotion de mesures favorisant la participation paritaire des femmes aux processus de la recherche et permettant la mise en valeur du potentiel représenté par les femmes chercheurs, mais aussi l'accent mis sur la recherche appliquée auront des incidences positives pour combler le fossé qui sépare la communauté des chercheurs de celle de l'entreprise.

En outre, la programmation de politiques visant à consolider l'entrepreneuriat féminin en Grèce doit impérativement intégrer le développement de réseaux de services d'emploi et d'entrepreneuriat pour les femmes. Ce cadre de soutien et de consultation doit être renforcé également pour les femmes chefs d'entreprise et travailleuses indépendantes, puisqu'il convient absolument d'appuyer de telles initiatives en reconnaissant les problèmes spécifiques rencontrés par les femmes. Par conséquent, l'encadrement de ces structures par des personnes spécialisées et sensibilisées aux questions d'égalité des genres revêt une importance décisive. Ainsi, il semble opportun d'apporter des incitations à la création et au soutien d'entreprises féminines, en dispensant un savoir-faire en matière de programmation, de réalisation, de gestion, et de création et de soutien de réseaux d'entreprises féminines.

Pour conclure, bien que l'on observe, ces dernières années, une présence accrue des femmes dans le domaine entrepreneurial, soit à titre d'employeurs, soit comme travailleuses indépendantes, leur action y est comparativement moindre que celle des hommes. Les enquêtes effectuées ont montré que les femmes doivent faire face à un certain nombre de difficultés pour créer et conserver leurs entreprises. Ce phénomène est dû à des facteurs tels que, notamment, le «mauvais» environnement entrepreneurial, le choix du type d'entreprise et de son secteur, les lacunes en matière de documentation et d'information, le manque de contacts et d'accès aux réseaux, les discriminations sexistes, l'insuffisance ou l'absence totale de souplesse des structures de garde d'enfants et de personnes à charge, la difficulté d'harmoniser obligations professionnelles et familiales...

Dans ses grandes lignes, l'activité entrepreneuriale des femmes constitue un objectif politique et économique considérable, ainsi qu'un paramètre important pour la compétitivité, l'emploi et la prospérité sociale. La détermination d'une politique juste et efficace pour encourager les femmes, consolider leur insertion professionnelle et accroître leur participation à tous les centres de décisions économiques doit être étroitement et directement associée à la levée des obstacles qui dissuadent les femmes de développer des initiatives entrepreneuriales, de même qu'elle doit garantir la possibilité de chances égales entre les deux genres.

<sup>109</sup> Ibid., pp. 63-66.

## BIBLIOGRAPHIE

126

- Athanassiadou Ch., Petropoulou St. & Mimikou G. (2001), *Les conditions de l'emploi féminin en Grèce. 1980-2000*, Centre de Recherches pour l'égalité des genres Athènes, texte sur: <http://www.kethi.gr/greek/meletes/index.htm>
- Allen, I.E., Langowitz, N. & Minniti, M. (2006), *Report on Women and Entrepreneurship*, GEM.
- Communication de la Commission auprès du Conseil, du Parlement européen, du Comité économique et social européen et du Comité des Régions (2006), *Feuille de route sur l'égalité entre femmes et hommes 2006-2010*, COM(2006) 92 final, Bruxelles, 1.3.2006, texte sur: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/el/com/2006/com2006\\_0092el01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/el/com/2006/com2006_0092el01.pdf)
- Communication de la Commission auprès du Conseil, du Parlement européen, du Comité économique et social et du Comité des Régions (2000), *Action locale pour l'emploi. La dimension locale de la stratégie européenne pour l'emploi*. Commission des Communautés européennes, Bruxelles 7/4/2000, COM(2000) 196, texte sur: [http://www.esfheilas.gr/images/upcontent/documents/com2000\\_196\\_el.pdf](http://www.esfheilas.gr/images/upcontent/documents/com2000_196_el.pdf)
- Anthopoulou, Th (2005), Tendances culturelles et stéréotypes sur l'entrepreneuriat des femmes, in: Stratigaki, M. (éd.), *L'entrepreneuriat des femmes, Aspects de la propriété et de la gestion*, Gutenberg, Athènes, p. 145-164.
- Arvanitis, K., Xydopoulou, K.E. & Papagiannopolou, M. (2007), *Manuel sur le rôle des hommes/pères dans la conciliation de la vie familiale et professionnelle*, KETHI, Athènes.
- Bakker I. (2007), *Financing for Gender Equality and the Empowerment of Women: Paradoxes and Possibilities*, EGM/FFGE/2007/BP.1, United Nations, Division for the Advancement of Women, Expert Group Meeting on financing for gender equality and the empowerment of women, Oslo, Norway 4-7 September 2007.
- Barquero, Z. & Vasque A. (1991), *Développement local. Une stratégie pour la création d'emploi*. Editions Papazissi, Athènes.
- Carter, S., Anderson, S. & Shaw, E. (2001), *Women's Business Ownership: A Review of the Academic, Popular and Internet Literature*. London, UK: Small Business Service, in: Watkins, D. [Dir.] *Annual Review of Progress in Entrepreneurship*, European Foundation for Management Development Brussels, pp. 66-157.
- Secrétariat Général pour l'Egalité (2006), *Protocole de Coopération entre le Secrétariat Général pour l'Egalité du Ministère de l'Intérieur, de l'administration publique et de l'Emploi et le SEB, GSEBEE, ESEE, EBEA et le Réseau hellénique pour la Responsabilité sociale des sociétés en matière de promotion de l'égalité des chances pour les hommes et pour les femmes dans les entreprises*, texte sur: <http://www.isotita.gr>

- Secrétariat Général pour l'Égalité (2005), *Principales priorités de développement de l'Égalité des sexes en vue de l'Élaboration du Plan stratégique national de développement pour la période 2007-2013 (ESSA)*, texte sur: <http://www.isotita.gr>
- Secrétariat Général pour l'Égalité (2004), *Les priorités nationales politiques et les axes d'action en faveur de l'égalité des genres (2004-2008)*, texte sur: <http://www.isotita.gr>
- Secrétariat Général pour l'Égalité, Emploi, Développement professionnel, Entrepreneuriat des femmes, texte sur: <http://www.isotita.gr>
- Secrétariat Général pour l'Égalité, *Les compétences des Comités régionaux pour l'égalité*, texte sur: <http://www.isotita.gr>
- Secrétariat Général pour l'Égalité et le Réseau hellénique pour la Responsabilité sociale des sociétés (2006), *Mémoire de Coopération entre le Secrétariat Général pour l'Égalité du ministère de l'Intérieur, de l'administration publique et de l'emploi et le Réseau hellénique pour la Responsabilité sociale des sociétés*, texte sur: <http://www.isotita.gr>
- Department of Trade and Industry (2005), *Small Business Service. Promoting Female Entrepreneurship*, UK.
- Ducheneaut, B. & Orhan, M. (2000), *Les Femmes entrepreneurs en France; Percée des femmes dans un monde construit au masculin*, [Dir.] Séli Arslan SA, Paris.
- EBCA (1994), *Entrepreneuriat féminin*, Athènes.
- E.C.BIC of Attica (2005), *Rapport sur l'entrepreneuriat dans la région d'Attique, Centre de développement entrepreneurial et technologique*, Athènes, texte sur: <http://www.keta-attiki.gr/corpsite/manage/assets/ekthesh%20epixeirmatikohtas%20attikhs%20-%20epikairopoihs2005.pdf>
- Service Spécial de Coordination et de Suivi des Actions du FSE (EYSEKT) (2003), *Guide d'application des politiques d'égalité entre les genres dans la Planification et l'Évaluation des Actions des PE du 3<sup>ème</sup> CCA*, Secrétariat Général de Gestion des Fonds européens et autres fonds, Ministère du Travail et des Assurances sociales, Athènes, texte sur: <http://www.esifellas.gr/images/upcontent/documents/odefarm.doc>
- Elson D. (2006), *Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW*, (UNIFEM 2006).
- Centre unique de formation professionnelle de la Préfecture des Cyclades, *Développement de l'entrepreneuriat féminin*, Equal/Andromeda, texte sur: [http://www.e-andromeda.gr/Data/paradotea\\_files/igemoni\\_gvn\\_ep.pdf](http://www.e-andromeda.gr/Data/paradotea_files/igemoni_gvn_ep.pdf)

- Journal officiel de l'Union européenne (2005), Avis du Comité économique et social européen sur: «Pékin, après 10 ans: évaluation des progrès enregistrés en Europe et dans les pays en développement en matière d'égalité des hommes et des femmes» (2005/C 221/11).
- ESYE (2006), Etudes sur la main d'œuvre (1998-2006).
- Commission européenne (2007), Rapport de la Commission auprès du Conseil, du Parlement européen, du Comité économique et social européen et du Comité des Régions, *Rapport sur l'égalité des genres - 2007*, Bruxelles, 7.2.2007, COM(2007)49 final, p. 6, texte sur: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/com\\_2007\\_49\\_el.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/com_2007_49_el.pdf)
- Commission européenne (2004), *Des postes d'emploi meilleurs et plus nombreux pour tous. La stratégie européenne pour l'emploi*, Direction générale Emploi et Affaires sociales, Luxembourg, Service des Publications officielles des Communautés européennes, texte sur: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/publications/2004/ke5703055\\_el.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke5703055_el.pdf)
- Commission européenne (2003), *Postes d'emploi, postes d'emploi, postes d'emploi - créer plus d'emplois en Europe (Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe)*, Rapport du groupe spécifique sur l'emploi, dans le cadre de la présidence de M. Wim Kok, texte sur: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/publications/2004/ke5703265\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke5703265_en.pdf)
- Commission européenne (1998), *100 termes sur l'égalité. Glossaire de termes sur l'égalité entre hommes et femmes*, Services des Publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.
- European Commission (2007), *Ten Years of the European Employment Strategy (EES)*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D.2, Luxembourg Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2007), *Manual for Gender Mainstreaming of Employment Policies*, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- European Commission (2007), *Tackling the pay gap between women and men*, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, text at: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2007/jul/genderpaygap\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jul/genderpaygap_en.pdf)
- European Commission (2006), *The gender pay gap - Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.1, text at: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2006/ke7606200\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf)
- European Commission (2004), *Employment in Europe 2004. Recent Trends and Prospects*, employment and Social Affairs, Employment and European Social Fund, text at: [http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/atitridoc/employment\\_europe04/employment.pdf](http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/atitridoc/employment_europe04/employment.pdf)

- European Commission (2002), *Good Practices in the Promotion of Female Entrepreneurship. Examples from Europe and other OECD Countries*, Austrian Institute for Small Business Research (AISB) Vienna.
- European Network to Promote Women's Entrepreneurship (WES) (2006), *Activities Report*.
- Holmes J. & Waser C. (1980), *Territory and Function. The evolution of Regional Planning*, University of California Press.
- Zou, Th. & Williams, Ph. (ed) (2005), *Guide des bonnes pratiques sur la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle*, Réseau thématique national sur la Conciliation de la vie professionnelle et familiale, Initiative communautaire EQUAL 1<sup>er</sup> Cycle, Athènes.
- Karamelli, S. (2007), *L'entrepreneuriat féminin en Grèce 2006-2007. Aperçu du point de vue du rendement de l'entrepreneuriat*, Observatoire de l'Entrepreneuriat IOBE-GEM, Athènes.
- Karamelli, S. & Tsakanikas, A. (2007), *L'entrepreneuriat féminin en Grèce 2006-2007. Observations de l'Entrepreneuriat IOBE-GEM*, Athènes.
- Karamelli, S. & Tsakanikas, A. (2006), *L'entrepreneuriat féminin en Grèce 2005-2006*, IOBE-GEM, Athènes.
- Karamessini M. (2006), *The Gender Pay Gap in Greece. Origins and Policy Responses*, EGGSIE-EC's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment, European Work and Employment Research Centre, University of Manchester.
- Karamessini M. (2005), *L'intégration de la dimension de genre comme défi à la politique de l'emploi dans les pays de l'UE*, in: A. Dedoussopoulos, G. Kouzis, X. Petriniati, S. Robolis (dir.), *Travail 2005*, Athènes: Institut des Ressources humaines et de l'Environnement urbain, Université Pantheon, p. 337-346.
- Karamessini M. (2001), *La dimension de genre dans la Stratégie européenne pour l'emploi. Nouveaux défis pour la politique pour l'égalité et la politique pour l'emploi* Allocution au Congrès scientifique de la Société de politique sociale sur le thème: «Politique sociale en Grèce et dans l'Union européenne: nouveaux défis, tendances et perspectives de réformes», Kariatini 10-13 mai 2001.
- Karamessini M. (2000), *Egalité des genres et plans d'action nationaux sur l'emploi*, in: Centre de Recherches pour l'égalité des genres, *Stratégies sur l'égalité des genres, Actes du Congrès européen*, KETHI, Athènes, p. 59-62.
- Centre de Recherches sur les Questions d'égalité (2006), *Egalité des genres. Le rôle des hommes au travail et dans la famille. Tendances et réflexions, Actes du Congrès européen* (Athènes, 10-12 décembre 2006), KETHI, Athènes.
- Centre de Recherches sur les Questions d'égalité (2003), *Egalité de rémunération. Attention au vide. Etudes-Recherches*, KETHI, Athènes.

- Centre de Recherches sur les Questions d'égalité (2002), *Guide des bonnes pratiques pour la conciliation de la vie familiale et professionnelle*, KETHI, Athènes.
- Centre de Recherches sur les Questions d'égalité (2000), *Stratégies sur l'égalité des genres*, Actes du Congrès européen, KETHI, Athènes.
- Koronaïou, A. (2007), *Le rôle des parents dans l'équilibre de la vie professionnelle-privée*, KETHI, Athènes.
- Lambrianidis, L., Skordili, S. & Kalogeressis, Th. (2003), *Entrepreneuriat dans la Grèce rurale*, in: Lambrianidis, L. (dir.), *L'entrepreneuriat dans l'Europe rurale*, Paratiritis, Thessalonique, p. 233-266.
- Maistros, P. (2000), *Les institutions de développement des autorités locales. Contribution à la mémoire*, Editions Livani, Athènes.
- Massey D. & Allen J. (1984), *The Geography Matters*, Cambridge University Press.
- Moussourou L. (1993), *Femme et emploi. Dix questions*, Ed. Gutenberg, Athènes.
- Nazou, D. (s.d.), *Femmes et emploi en Grèce. Présentation et commentaire de la bibliographie sur les sciences sociales*, Etude de l'Université d'Égée, texte sur:  
<http://www.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/Μελέτη%20Νάζου.pdf>
- Nina-Pazarzi, E. & Giannakourou M. (2003), *Entrepreneuriat féminin en Grèce* Etude de l'Université du Pirée, texte sur  
[http://www.unipi.gr/ypires/epeaeklsoitaFulon/files/No\\_9.pdf](http://www.unipi.gr/ypires/epeaeklsoitaFulon/files/No_9.pdf)
- Dermanakis, E.N. (2004a), *L'étendue du «plafond de verre» dans des secteurs spécifiques en Grèce*, 1<sup>ère</sup> Fiche statistique, KETHI, Athènes.
- Dermanakis, E.N. (2004b), *Le vide entrepreneurial entre les hommes et les femmes en Grèce*, 2<sup>ème</sup> Fiche statistique, KETHI, Athènes.
- Panayiotopoulou R., Koniordos S., Maratou-Alipranti L. (dir.) (2003), *Mondialisation et société contemporaine*, Ed. EKKE, Athènes.
- Papadimitropoulos, Ch. (2005), *Etude sur l'auto-emploi dans le cas des femmes, accompagnée de scénarios réalistes*, Programme ODISSEIA, KETHI, Athènes.
- Papakonstantinidis L. (1998), *Notes de cours «Développement municipal et communal», Stratégie de développement local*, T.E.I. de Kalamata.
- Pétrinioti Ch. (2003), *L'étude sur le genre dans les Finances de l'Emploi: un bilan pour la Grèce*, Discours au Congrès: «Le genre, lieu de rencontre des sciences: un premier bilan grec», Département d'anthropologie sociale et d'histoire, Université d'Égée, Mytilène 11-12/10/2003, texte sur: [http://www.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/Praktika\\_Synedriou/Κείμενο%20Πετρινωτή.pdf](http://www.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/Praktika_Synedriou/Κείμενο%20Πετρινωτή.pdf)

- Regouzas, A. (2004), Discours sur l'entrepreneuriat féminin, Actes du Colloque: *l'entrepreneuriat féminin en tant que facteur de croissance économique et d'emploi* [Exposition de Thessalonique, 24 novembre 2004], texte sur: <http://www.regouzas.gr/members/docs/19713.doc>
- Rubery J. (2003), *More (and better?) jobs for women?: the Employment Task-force report and gender mainstreaming*, November 2003, texte sur: [http://doku.lab.de/grauepap/2003/Berlin2003\\_Rubery.pdf](http://doku.lab.de/grauepap/2003/Berlin2003_Rubery.pdf)
- Rubery J., Grimshaw D., Smith M. & Donnelly R. (2004), *The National Reform Programme 2004 and the Gender Aspects of the European Employment Strategy*. Final Report, Equality Unit, European Commission.
- Sciara S. (2004), *The Evolution of Labour Law (1992-2003). General Report*, Employment and Social Affairs General Directorate of the European Commission, texte sur: [europa.eu.int/comm/employment\\_social/labour\\_law/docs/generalreport\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/generalreport_en.pdf)
- Schulze-Böing M. (2003), *Local Employment Policy. Challenge for Local Government Strategy and Practice*, texte sur: <http://www03.offenbach.de/stepone/data/pdf/d1/02/00/DiFUEnglischVersion04.pdf>
- Skemberi, D. (2005), Groupes de discussion ciblée (focus groups), in: M. Stratigaki (dir.), *Entrepreneuriat des femmes, Aspects de la propriété et de la gestion*, Gutenberg, Athènes, p. 165-186.
- Skordili S. (2005), Propriété et entrepreneuriat dans la transformation, les services et le commerce, in: Stratigaki, M. (dir.), *Entrepreneuriat des femmes, Aspects de la propriété et de la gestion*, Gutenberg, Athènes, p. 87-104.
- Stratigaki, M. (2005), Note d'introduction in: M. Stratigaki (dir.), *Entrepreneuriat des femmes, Aspects de la propriété et de la gestion*, Gutenberg, Athènes, p. 13-16.
- Stratigaki, M. (ed) (2005), *Entrepreneuriat des femmes, Aspects de la propriété et de la gestion*, Gutenberg, Athènes.
- Stratigaki M. (2003), Politiques sur l'égalité des genres dans l'Union européenne. Coïncidences et contradictions dans la voie vers l'intégration européenne, dans le tome collectif: R. Pannagiotopoulou, S. Koniordos, L. Maratou-Aligranti (dir.), *Mondialisation et société contemporaine*, Ed. EKKE, Athènes, p. 175-188.
- Stratigaki M. (2002), Les politiques de l'Union européenne sur l'égalité des genres sur le marché du travail, in: *Travail 2002. Evolutions, analyses, documentation, Hommage. Relations de travail*, Institut pour l'Environnement urbain et les Ressources humaines, Université Pantheon, Athènes, p. 193-203.
- Stratigaki, M., Alitzoglou, E., Koutsivitou, A., Liapi, M. & Serati, N. (2002), *Actions positives pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les PME et les grandes entreprises*, Etude KETHI, Athènes.

The International Council for Local Environmental Initiatives (ICLEI) (1997), *Indicators for sustainable development "possibilities and Limitations in measuring sustainable development"*.

Nations Unies (1995), *Report of the Fourth World Conference on Women, Beijing 4-15 September 1995*.

Watkins, D. (Dir.) (2001), *Annual Review of Progress in Entrepreneurship*, European Foundation for Management Development, Brussels.

Yannakourou St. (2004), *The Evolution of Labour Law in the European Union: 1992-2003. Country Study on Greece (Final Report)*. Study undertaken for the Employment and Social Affairs General Directorate of the European Commission, texte sur: [europa.eu.int/comm/employment\\_social/labour\\_law/docs/ell\\_el\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/ell_el_en.pdf)

Ministère de l'Economie et des Finances (2005), *Plan national de Réformes pour la Croissance et l'Emploi 2005-2008*, texte sur: <http://www.isa.jta.gr>

ANNEXE

133

**CENTRE NATIONAL D' INFORMATION  
SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES  
(CNIDFF) - FRANCE**

**INITIATIVES LOCALES DE SOUTIEN  
AUX FEMMES QUI ENTREPRENNENT  
ET QUI EXERCENT DES PROFESSIONS LIBÉRALES**

**Béatrice Mauconduit**

## TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	139
I. LES FEMMES DANS LES CENTRES DE DÉCISION PRIVÉS ET PUBLICS EN FRANCE	141
II. LES FEMMES DANS L'ÉCONOMIE FRANÇAISE	142
1. Les femmes dans l'emploi	142
2. Les femmes et l'entrepreneuriat	143
3. Mesures en faveur de l'entrepreneuriat des femmes	147
III. LES SERVICES PUBLICS EN FRANCE	149
IV. RÉSULTATS ET ANALYSE DE L'ENQUÊTE	152
V. CONCLUSIONS ET PROPOSITIONS	169

## INTRODUCTION

Le principe de l'égalité des chances entre hommes et femmes en France est reconnu et garanti par la loi dans tous les secteurs et composantes de la société. Cependant, en ce qui concerne les droits et le traitement des hommes et des femmes, ce principe est encore difficile à appliquer dans des domaines tels que la politique, l'économie, le marché du travail, la vie sociale et économique. Et cela, parce que la notion de genre recouvre un ensemble de stéréotypes dont restent tributaires aussi bien les hommes que les femmes.

Les administrations locales et régionales, les services locaux et autres instances locales sont les principaux moteurs du développement économique et social. La décentralisation peut améliorer l'importance et la qualité des services et répondre aux besoins existant et aux occasions offertes dans l'économie locale, en particulier pour les femmes.

L'on sait bien aujourd'hui que renforcer le niveau local peut non seulement améliorer l'essence des politiques centrales, mais aussi consolider la démocratie, l'égalité des chances pour tous et la cohésion sociale. L'égalité des genres devra constituer une caractéristique fondamentale pour toutes les politiques liées au développement local. Aucune initiative locale concernant l'emploi ne saurait réussir, si les femmes n'y participent pas activement, aussi bien en tant que moteurs qu'en tant que bénéficiaires.

La condition des femmes en France: quelques chiffres à titre indicatif

SOCIÉTÉ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les femmes représentent 51,4 % de la population française, soit 31,1 millions d'h.</li> </ul> <p>(Source: Insee, Données démographiques du 01/01/06, données provisoires)</p>
EMPLOI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les femmes représentent 46,2% de la population active.</li> <li>• Le taux d'activité des femmes est de 63,8%, celui des hommes de 74,9%.</li> <li>• Le taux d'emploi féminin est de 54,7%, le taux d'emploi masculin de 68,1%.</li> <li>• Le taux de chômage est de 11,1% pour les femmes et de 9% pour les hommes.</li> <li>• Les femmes représentent 19% des ouvriers, 76,4% des employés, 47,9% des professions intermédiaires, 35,5% des chefs de service et des cadres supérieurs et 12,5% des dirigeants d'entreprise employant dix personnes ou plus.</li> <li>• 30,1 % des femmes travaillent à temps partiel, contre 5,3% des hommes. Les femmes représentent 79,1 % des personnes travaillant à temps partiel.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le salaire annuel moyen des femmes est de 19% inférieur au salaire correspondant des hommes dans les secteurs privé et semi-public.</li> </ul> <p>[Source: Insee, Enquête sur l'Emploi 2004]</p>
ÉDUCATION	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les filles représentent 39,5% des effectifs des Universités et des IUT, 41,7% des effectifs des CPGE (classes préparatoires aux concours extrêmement sélectifs des grandes écoles) et 25% des effectifs des sections de technologie supérieure.</li> </ul> <p>[Source: Ministère de l'Éducation nationale, année scolaire 2003-2004]</p>
VIE POLITIQUE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les femmes constituent 52% des votants et 53% du corps électoral.</li> <li>Elles représentent en outre 12,3% des députés élus, 16,9% des sénateurs, 47,6% des conseillers municipaux et 10,9% des maires.</li> <li>43,6% des députés français au Parlement Européen sont des femmes, contre 30,3% des autres états-membres de l'Europe des 25.</li> </ul> <p>[Sources: Ministère de l'Intérieur et Communautés européennes, Union Interparlementaire]</p>
QUALITÉ DE LA VIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>203.346 IVG ont été pratiquées en 2003, dont 38% par mode médicalisé.</li> </ul> <p>Décès dus à des violences au sein du couple</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>une femme meurt tous les quatre jours, contre un homme tous les seize jours.</li> <li>50% de ces victimes sont des femmes ayant déjà subi des violences, 20% sont des hommes.</li> <li>Une femme sur deux a subi des violences ayant provoqué la mort, contre seulement un homme sur quinze</li> </ul> <p>[Source: Drees 2005 et recensement national des morts violentes en 2003 et 2004, - ENSAE Junior Etudes]</p>

## I. LES FEMMES DANS LES CENTRES DE DÉCISION PRIVÉS ET PUBLICS EN FRANCE

Malgré l'existence de droits civiques égaux reconnus entre les femmes et les hommes, la politique et les centres de décision demeurent en France des bastions masculins. Les données concernant les centres de décision enregistrent les progrès accomplis et augmentent la prise de conscience des disparités entre femmes et hommes au pouvoir. Le tableau ci-dessous livre quelques données relatives à la participation des femmes à la politique.

Les femmes dans la politique

Élections	Total	Femmes	Pourcentage de femmes %
<b>Cantonales (2004)</b>			
Président(e)s	99	3	3,0
Vice-président(e)s	1 052	132	12,5
Conseillers /conseillères	3 966	411	10,4
<b>Municipales (2004)</b>			
Président(e)s	26	1	3,8
Vice-président(e)s	338	126	37,3
Conseillers/conseillères	1 860	895	47,6
<b>Sénatoriales (2004)</b>	331	56	16,9
<b>Législatives (2007)</b>	577	107	18,5

Source: OPFH et Ministère de l'Intérieur, 18/06/2007

### Les femmes dans le gouvernement français de mai 2007

Il existait onze (11) femmes dans le gouvernement formé en mai 2007. Sept (7) d'entre elles étaient ministres, sur un total de seize (16), et quatre (4) étaient secrétaires d'état, sur un total de treize (13). Les ministères occupés par des femmes étaient les suivants: Justice, Intérieur, Éducation nationale, Culture, Économie et Finances, Logement, Santé et Sports. Les Secrétariats d'état étaient: Écologie, Droits de l'Homme et Affaires étrangères, Logement, Solidarité.

### Renforcement de la parité hommes-femmes

Ont été instituées en France des délégations parlementaires consacrées aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. La délégation de l'Assemblée Nationale a été créée en vertu de la Loi du 12 juillet 1999, celle du Sénat conformément à la Loi du 15 juillet 1999. Chacune de ces délégations se compose de trente-six (36) membres, désignés de manière à assurer une représentation proportionnelle des groupes parlementaires et la parité des hommes et des femmes dans les commissions permanentes. Des projets de loi gouvernementaux et parlementaires sont renvoyés au Bureau compétent de l'Assemblée, c'est-à-dire à une commission permanente des lois ou à une commission spéciale qui dans chaque cas rédige un rapport assorti de propositions. L'une de ses premières tâches a été d'émettre son avis sur un projet de loi permettant l'accès égal des femmes et des hommes à un certain nombre de fonctions électives.

(Participation paritaire des femmes et des hommes à la politique et aux centres de prise de décision. Propositions mises en œuvre par la Commission des Ministres et le Conseil de l'Europe le 12 mars 2003 et Mémoire explicatif.)

## II. LES FEMMES DANS L'ÉCONOMIE FRANÇAISE

### 1. Les femmes dans l'emploi

Des études révèlent que même les femmes possédant un niveau de formation supérieur éprouvent plus de difficultés d'accès à l'emploi que les hommes. Elles ont un accès plus limité aux postes de responsabilité, ainsi que des choix moins larges dans leurs secteurs d'activité (ce qui est dû à l'orientation scolaire). Les femmes trouvent plus volontiers des emplois dans des travaux à temps partiel et très souvent cessent de travailler lorsqu'elles ont des enfants. De plus, les femmes ayant de faibles revenus cessent en général de travailler pour s'occuper de leurs enfants, au lieu de dépenser de l'argent pour les faire garder.

Sur le marché du travail, les femmes:

- Sont au chômage dans un pourcentage plus élevé que les hommes (10,4% de la population féminine active âgée de 25 à 49 ans sont au chômage, contre 7,7% des hommes, tandis que demeurent sans emploi 7,9% de la population féminine active âgée de 50 à 60 ans, contre 6,9% de la population masculine) (Source: Enquête Emploi 2003, INSEE Première no. 857)
- Ont un choix moins large d'activités professionnelles (en 2004, plus de la moitié des femmes au travail (51,6%) étaient concentrées dans 10 des 84 familles professionnelles). (Source: M. Okba, *Premières Synthèses Premières Informations*, «L'accès des femmes aux métiers techniques: la longue marche vers l'égalité professionnelle», no 31-2, juillet 2004, Dares – Enquête Emploi INSEE).
- Ont un accès limité aux postes de responsabilité:
  - seulement 12,2% des femmes occupent un poste de direction dans des entreprises (Source: «Hommes et femmes ensemble – Un avantage: optimisation du rendement de l'entreprise par le biais de la parité entre hommes et femmes», CD-ROM de la Délégation Régionale de l'Aquitaine pour les droits des femmes et l'égalité, 2003).
  - 15,6% des femmes sont ingénieurs ou chefs de services techniques (Source: *Enquête Emploi mars 2002*, INSEE Première no. 857, Anne-Thérèse Aerts et Jean-François Bigot, division de l'Emploi, INSEE, juillet 2002). Bien que les filles aient de meilleurs résultats scolaires que les garçons, seulement 23% des jeunes femmes s'inscrivent dans des écoles d'ingénieurs (Source: «Hommes et femmes ensemble – Un avantage: optimisation du rendement de l'entreprise par le biais de la parité entre hommes et femmes», CD-ROM de la Délégation Régionale de l'Aquitaine pour les droits des femmes et l'égalité, 2003).
  - 27% des femmes sont chefs de service dans des entreprises du secteur privé. En dix (10) ans le nombre des femmes dirigeantes d'entreprise a augmenté de 54%. Malgré cela, deux (2) chefs de service sur trois (3) sont des hommes (Source: *Enquête Emploi, mars 2002*, INSEE Première no. 857, Anne-Thérèse Aerts et Jean-François Bigot, division de l'Emploi INSEE, juillet 2002).
- Les femmes représentent 56% des fonctionnaires employés dans les trois (3) secteurs de

l'administration publique, mais seulement 12,1% d'entre elles occupent des postes de direction [Source: «*Vous le voulez l'égalité*», 11<sup>e</sup> Rapport présenté le 20 septembre 2005 par le Comité de Pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques.

- Elles sont moins rémunérées. En mars 2002, le salaire moyen des femmes était de 21% inférieur à celui des hommes (en moyenne). Ceci explique le fait que les femmes travaillent à temps partiel et qu'elles ne poursuivent pas leur carrière. Durant le premier tiers de l'année 2003, sur les 4.024.000 personnes occupant des postes à temps partiel, 717.000 étaient des hommes et 3.307.000 des femmes. Les femmes représentent 82,2% des salariées travaillant à temps partiel et les hommes 17,8% (Source: Enquête sur l'Emploi du 1<sup>er</sup> trimestre 2003, INSEE Première no 909, juillet 2003). Importante est l'étude effectuée en mai 2002 par l'INSEE: elle a montré que plus du quart des femmes employées à temps partiel préféreraient travailler davantage. La différence de salaire par rapport aux employés travaillant à temps plein est en moyenne de 12%. (Source: *Plan national d'action pour l'emploi (PNAE)*, 2003).
- Elles représentent 80% des travailleurs à revenus très faibles (inférieurs ou égaux à 650€ par mois) [Source: «*Les inégalités entre les femmes et les hommes: les facteurs de précarité*», par Françoise Milewski, Sandrine Dauphin, Nadia Kesteman, Marie Thérèse Letablier, Dominique Méda, Françoise Nallet, Sophie Ponthieux, Françoise Vouillot. Rapport de mission remis à Nicole Amelino, Ministre de la Parité et de l'Égalité professionnelle, le 3 mars 2005).

## 2. Les femmes et l'entrepreneuriat

Bien que le nombre des femmes et des hommes qui souhaiteraient créer une entreprise soit le même, cependant, 29,8% seulement des chefs d'entreprise sont des femmes. La différence entre les genres perdure, même si le taux d'emploi des femmes se rapproche petit à petit du taux masculin correspondant (63,6% contre 74,5 %).<sup>170</sup>

### Création d'entreprise en France

- 1 million de nouvelles entreprises ont été créées en 5 ans, d'après les registres de 2006.
- 233.000 nouvelles entreprises ont vu le jour en 2006, ce qui représente une augmentation de 4% par rapport à 2005.
- 32% de ces nouvelles entreprises démarrent sans employés, mais au bout de 3 ans, 50% d'entre elles occupent 2,6 employés.
- 88% des chefs d'entreprise français sont satisfaits de leur entreprise, trois ans après sa création.
- 16 nouvelles sociétés sont créées, tandis que 10 ferment dans le même temps.<sup>171</sup>

<sup>170</sup> INSEE, Enquête Emploi 2005.

<sup>171</sup> Cérémonie d'ouverture du Salon des Entrepreneurs au Palais des Congrès, à Paris, le 31 janvier 2007.

### Pourcentages encourageants

#### • Création d'entreprises de transformation par des femmes

Des exemples encourageants montrent qu'on est en présence d'un changement économique et que les femmes enregistrent des progrès particuliers. Fort peu nombreuses il y a 20 ans, les femmes chefs d'entreprise constituent aujourd'hui une force économique et sociale avec laquelle il faut compter.

- 29,8 % des entreprises sont administrées par des femmes.<sup>172</sup>
- Les femmes reprennent plus souvent que les hommes des entreprises existantes (30% contre 21%).<sup>173</sup>
- Les types d'entreprises de transformation sont les suivants:

	Achat d'une société	Héritage, donation	Embauche-administration	Reprise par le conjoint
Femmes	20	1,8	5,4	7,5
Hommes	18	1,7	5,2	0,7

L'écart hommes /femmes provient principalement de la reprise par le conjoint.

#### • Motivations à la création d'entreprise par des femmes

Questionnées sur leurs raisons de créer une entreprise, les femmes répondent toujours en évoquant leur besoin d'activité, de participation et de reconnaissance. Elles désirent être autonomes dans l'exécution de leurs tâches, lesquelles, même si elles visent un objectif économique, contribuent à leur équilibre et à leur réalisation individuels.

La raison de créer une entreprise résulte en général de circonstances personnelles et se trouve très fréquemment en rapport avec le chômage. Après des tentatives malheureuses pour trouver du travail, le besoin d'argent et d'un emploi rémunéré incite les femmes à créer leur propre travail ou leur propre société. La création d'une entreprise bien à elles fonctionne en substance à la manière d'une alternative au chômage.

- Une femme sur 4 qui a démarré une entreprise était sans emploi.
- Un individu sur 10 qui a démarré une entreprise était sans emploi.<sup>174</sup>

Pour les femmes sans emploi, le motif ne réside pas seulement dans le problème de trouver un travail, mais peut-être également dans le rejet des conditions existantes: faibles rémunérations ou absence de perspectives d'avenir – le tameux «plafond de verre», dans les

<sup>172</sup> «L'entrepreneuriat féminin, facteur-clé pour le développement de l'emploi» par Catherine Vautrin, Ministre déléguée à la Cohésion sociale et à la Parité, *Initiatives magazine* et *le Nouvel Entrepreneur*, juin 2006, fasc. 47.

<sup>173</sup> Insee, enquête SINE 2002.

<sup>174</sup> «30% des nouveaux créateurs d'entreprises sont des femmes», enquête SINE et recensement de la population 1999, INSEE, fasc. 887, mars 2003.

sociétés où les possibilités d'évolution de carrière sont offertes principalement aux hommes.

- En 2005, en dépit d'une faible diminution, le pourcentage des femmes au chômage était plus élevé que celui des hommes, tandis qu'il demeurait stable pour les hommes [respectivement 10,9 % et 9 %].

- Dans tous les secteurs d'activité, les femmes occupent plus que les hommes des emplois à temps partiel, effectuent des contrats de courte durée (8,7% contre 5,3%), comme stagiaires et en vertu de conventions destinées à des groupes socialement sensibles (2,2% contre 1,4 %). Il existe cependant des exceptions pour des tâches et apprentissages de courte durée dans lesquels les hommes sont plus nombreux.

- Le travail à temps partiel concerne essentiellement les femmes. En 2005, 30,8 % des femmes actives étaient ainsi employées à temps partiel, contre 5,7% des hommes. Le pourcentage de femmes travaillant à temps partiel a augmenté en 2005 par rapport à 2004 (82,1% au lieu de 79,1%). Les femmes qui travaillent à temps partiel recherchent 4 fois plus que les hommes un travail à temps plein (969.000 femmes contre 262.000 hommes).

- En 2005, l'écart de rémunération entre hommes et femmes a été évalué à 19% en moyenne. La différence entre les hommes et les femmes est moindre dans le secteur public que dans le secteur privé. En 2004, elle était de 13,8% dans le public et de 19,3% dans le privé. Toutefois, indépendamment du secteur concerné, l'écart est encore plus important pour les chefs de service.<sup>175</sup>

#### • Secteurs d'activité des femmes chefs d'entreprise

- Les femmes créent ou reprennent des entreprises concernant, pour 41% d'entre elles, le domaine de la prestation de services (prestation de services à des particuliers, santé/éducation et principalement prestation de services à des sociétés). Ceci pourrait être interprété de manière négative, bien que, compte tenu du vieillissement de la population dans les pays européens, les services individualisés semblent avoir des perspectives d'avenir.

- 50 % de ces entreprises appartiennent au secteur commercial.

- Les activités des femmes sont orientées essentiellement vers une clientèle de particuliers (76%) et de proximité, contrairement à ce qui se passe pour les hommes qui sont davantage présents auprès de la clientèle d'entreprises (39%).<sup>176</sup>

#### • Les bénéfices économiques provenant de l'entrepreneuriat féminin

Les femmes désirant créer leur propre entreprise ne comptent pas en terme de gains et d'investissements. Elles ont pour point de départ un certain besoin réel qui, à leur avis, n'est

<sup>175</sup> INSEE, Enquête Emploi 2005.

<sup>176</sup> «Les hommes et les femmes (Créations pures et reprises)» – juillet 2005, source INSEE / Panel SINE 2002 – traitement APCE.

pas satisfait et qui -d'habitude- est la reconnaissance sociale. En outre, elles ont fait preuve d'un mode de travail dynamique, offrant et créant des services là où ils n'existaient pas.

Très conscientes des difficultés et des obstacles existants, les femmes chefs d'entreprise sont pour cette raison volontiers prêtes à échanger leurs expériences et à collaborer, afin d'éviter les problèmes. L'entrée des femmes dans l'entrepreneuriat est importante pour l'évolution des mentalités et le progrès social.

• **Petites sociétés**

- 64% des jeunes dirigeantes de sociétés désirent avant tout créer leur propre entreprise, contre seulement 50% d'hommes.

- Les sociétés qu'elles ont créées ou reprises sont à l'origine plus petites. La moyenne des employés est de 0,65 pour les entreprises fondées par des femmes et de 1,06 pour les nouvelles sociétés créées par des hommes.

- Trois ans et demi après la création des sociétés, 71% des femmes chefs d'entreprise n'ont pas d'employés, contrairement à 59% des hommes. Cet écart se creuse avec le temps.

- 65% des sociétés créées par des femmes sont individuelles (le pourcentage correspondant, pour les hommes, est de 52%).<sup>177</sup>

• **Amélioration des données quantifiées sur l'entrepreneuriat féminin, afin de triompher des obstacles rencontrés par les femmes**

À l'heure actuelle, il n'existe aucune méthode qui déterminerait le sexe des chefs d'entreprise français. Il ne se trouve pratiquement aucune étude de genre traitant des chefs d'entreprise et susceptible de donner une image précise de l'ampleur exacte de l'investissement des femmes dans l'entrepreneuriat.

Cependant, dans des entreprises individuelles de services commerciaux et industriels, le sexe est indiqué clairement sur la base de données SIRENE. Ces informations existent aussi éventuellement pour les sociétés de type SARL et EURL, puisque les données concernant le propriétaire et le personnel administratif sont connues. Ces renseignements sont disponibles dans les agences pour l'emploi, mais il n'existe pas de conclusions ni dans ces bureaux, ni au niveau national.

Améliorer ces données est ainsi un enjeu d'importance, car il n'existe pas de reconnaissance sans connaissance. Le manque de reconnaissance des femmes chefs d'entreprise est l'une des raisons essentielles des problèmes auxquels elles se trouvent confrontées: financement, accès au marché, accès aux réseaux...

<sup>177</sup> «Les hommes et les femmes (créations pures et reprises)», juillet 2005, Source INSEE/Panel SINE 2002, traitement APCE

*Il est, pense-t-on, indispensable de développer un système statistique coordonné aussi bien par le secteur public que par le secteur privé, afin que des études sur le genre soient entreprises et publiées.*

*Le réseau CIDFF a déjà développé un outil statistique auquel le public peut avoir accès. L'utilisation de cet outil, conjointement à différentes instances locales, peut offrir des données importantes à propos du genre.*

### 3. Mesures en faveur de l'entrepreneuriat des femmes

**F.G.I.F.** Le FGIF (Fonds de Garantie à l'Initiative des Femmes) a été créé en France, en 1989, à l'instigation du Secrétariat d'État chargé des Droits des Femmes, afin de faciliter le financement des femmes chefs d'entreprise. Cette initiative montre qu'une mesure concrète en faveur des femmes est réalisable sans entrer en contradiction avec le principe de l'égalité des chances. Le FGIF passe auprès des instituts européens pour la méthode la plus remarquable de promotion de l'entrepreneuriat féminin. Cependant, le nombre des femmes chefs d'entreprise qui profitent de cette aide demeure encore limité.

Le FGIF concerne les femmes qui désirent créer, reprendre ou développer une entreprise, sans aucune limitation, quels que soient le secteur d'activité, le régime juridique de la société ou le statut de la créatrice.

- Le FGIF accorde un prêt de 5.000 € à 38.000 €. La garantie maxima sera de 70% du montant emprunté. Si le prêt est supérieur à 38.000 €, le montant de la garantie est plafonné à 27.000 €.
- Les prêts sont accordés pour une durée de 2 à 7 ans.
- Les prêts sous garantie accordés par le FGIF financent les besoins d'investissements et de fonds de roulement, mais uniquement pour un bref intervalle de temps.
- L'entreprise devra exister pour une durée minima de 5 ans, de manière à être en mesure de recevoir la garantie pour le développement d'une société.
- Le prêt ne peut être délivré par la banque avant que la garantie du FGIF n'ait été acceptée par la commission de sélection. Dans le cas contraire, la garantie ne peut être accordée.

**CLEFE.** Les Clubs locaux d'Épargne pour les Femmes qui Entreprennent constituent un outil financier à la disposition de ces femmes et concerne les entreprises créées et gérées par des femmes. Les clubs de ce type sont fondés par un groupe de personnes qui épargnent de l'argent pendant quelques mois. La somme épargnée est accordée à titre de prêt, afin de l'aider, à une femme désireuse de créer une entreprise ou d'en améliorer le fonctionnement et l'évolution. Cette dernière remboursera le prêt avec un intérêt très faible dans l'intervalle de temps qui aura été convenu. La bénéficiaire du prêt peut, si elle le souhaite, obtenir une garantie auprès d'organismes d'épargne. Lorsque l'emprunt est totalement remboursé, la somme ainsi restituée est prêtée à une autre femme qui monte son entreprise.

Le CLEFE constitue une solution aux disponibilités limitées de financement des femmes qui entreprennent, en intervenant avec des initiatives personnelles. Il s'agit d'un instrument simple, inspiré par la solidarité et fondé sur le principe de proximité.

### ■ LES SERVICES PUBLICS EN FRANCE

- Au niveau local, il existe des possibilités de créer une entreprise dans de nombreux domaines: services liés au tourisme et aux transports, au secteur social (tels qu'aide au foyer et soin des enfants), à l'environnement, à la construction, au commerce de produits de terroir et autres denrées, au développement du logement, à la sécurité, à la culture et aux sports. Ces possibilités sont énormes.
- L'éducation et la formation sont organisées, développées et offertes en particulier au niveau local.
- Enfin, c'est au niveau local que sont assurés des services qui contribuent à la réinsertion sociale des groupes sociaux les plus fragilisés.

#### Principales instances apportant un soutien à l'emploi au niveau local:

- Instances locales et régionales: elles sont indispensables pour créer un environnement favorable à la fondation d'une entreprise et pour garantir que tous les services locaux fonctionnent de manière à soutenir l'emploi. Cependant, de même que les gouvernements, les instances locales et régionales ne peuvent fonctionner dans le vide, et c'est pourquoi la participation du reste des instances locales est elle aussi indispensable.
- Les services publics liés à l'emploi peuvent jouer un rôle considérable afin d'harmoniser les marchés locaux du travail aux besoins locaux de l'emploi.
- Les organes éducatifs et les instituts de formation peuvent aider les demandeurs d'emploi et les travailleurs à améliorer leurs compétences et leur savoir-faire, en dispensant à tous instruction et formation à vie.
- Les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle important afin de renforcer l'adaptabilité et l'égalité des chances de la population active et d'inciter à la création d'actions communes au niveau local.
- En leur double qualité de patrons et de partenaires sociaux, les entreprises peuvent apporter une contribution essentielle, en offrant du travail et en encourageant d'autres partenaires sociaux à élargir encore davantage leur concours pour améliorer l'emploi.
- En tant que fournisseurs d'emplois, mais aussi en tant que défenseurs de la société civile et de ses groupes, les organisations de bénévoles et celles du Tiers-Secteur (ou «Troisième Système»), peuvent renforcer encore davantage la participation locale.

### Services offerts par les centres locaux d'information du CIDFF

Les 115 centres locaux d'information sur les Droits des femmes et des familles (CIDFF) sont garantis par l'État et constituent les membres signataires d'une charte nationale de déontologie qui a été adoptée en février 1997. Ces centres locaux fonctionnent sur tout le territoire français, par le biais de 1169 points d'information installés dans des régions urbaines, semi-urbaines, rurales et socialement défavorisées.

Dans le cadre de l'intérêt d'un projet général soumis par l'État, le réseau du CIDFF, où se trouvent impliquées des équipes pluridisciplinaires (juristes, conseillers à l'emploi, à la formation professionnelle, à la création d'entreprises, à l'égalité des chances, à la famille, à la médiation, assistantes sociales, psychologues etc.) informe, oriente et aide les femmes et un large public. L'information qu'il fournit est complète, confidentielle et gratuite.

Les domaines de compétence sont: conseils juridiques, lutte contre la violence exercée sur les femmes, questions de parentalité, vie familiale, médiation, emploi, orientation et formation professionnelles, création d'emploi/d'entreprise, sexualité et santé, et ce grâce à des méthodes pédagogiques fournissant aux femmes les moyens indispensables pour conquérir leur propre autonomie personnelle, financière et sociale.

Chaque année, le CIDFF reçoit dans ses bureaux 361.604 personnes et traite plus de 661.682 demandes d'information. Il fonctionne en étroite collaboration avec les instances locales, le gouvernement et différentes associations de terrain. De plus, il entretient des relations privilégiées avec des délégués régionaux et des représentants officiels, au niveau régional, qui sont investis de responsabilités en matière de droits des femmes et de parité. Après avoir analysé l'environnement au niveau local, la situation des femmes et leurs revendications, conformément aux politiques qui sont impulsées par la Mission pour les droits des femmes, le CIDFF se consacre depuis plus de 15 ans à la question de la création d'entreprise.

Aujourd'hui, 63% des associations du CIDFF s'occupent d'entrepreneuriat. Selon la région concernée, le CIDFF adapte ses interventions de manière à répondre de la meilleure façon possible aux problèmes rencontrés par les femmes, en particulier dans le secteur professionnel: conseils, animation, formation professionnelle, création d'entreprise etc. Mentionnons à titre indicatif quelques exemples d'outils et d'actions développés par le réseau du CIDFF afin de soutenir l'entrepreneuriat féminin:

- Animation de groupes de femmes pour la création d'entreprises agroalimentaires,
- Organisation de congrès sur le thème de «l'Entrepreneuriat féminin»,
- Création de centres de documentation portant sur la création d'entreprise, dans une région donnée
- Organisation de «petits déjeuners» relatifs à la création d'entreprise avec des instances locales et des partenaires financiers,

- Développement de partenariats,
- Élaboration d'un guide relatif à la thématique du rééquilibrage de la vie professionnelle et personnelle, avec un chapitre particulier pour le soutien aux femmes chefs d'entreprise,
- Application d'une méthodologie permettant d'aménager un projet professionnel sous l'angle de la création et de l'emploi etc.

La multiplicité des champs d'action permet un renforcement individuel, par le biais d'une approche globale:

- Aide pour conquérir confiance en soi et conscience de soi, quant à la capacité de gérer et de mener à bien un travail, grâce à un soutien psychologique,
- Aide juridique en matière de situation conjugale,
- Consultations pour appréhender les tâches sous l'angle de la famille,
- Conseils pour équilibrer vie personnelle et vie professionnelle.

Tous ces obstacles sont pris en compte dans les consultations touchant à l'entrepreneuriat féminin. De plus, au CIDFF, on prend en considération la création de tous les projets, indépendamment de leur stade de maturation. Le renforcement prodigué par le CIDFF offre la souplesse indispensable aux exigences de rythme, de durée et de progression impliqués par les différents stades de gestion du projet. Comme l'indiquent un enquête et un rapport du CIDFF d'avril 2007, le problème le plus important auquel les femmes qui entreprennent se trouvent confrontées est celui du temps, car le délai de maturation constitue un facteur indispensable pour aborder d'éventuelles difficultés.

#### IV. RÉSULTATS ET ANALYSE DE L'ENQUÊTE

Dans toutes les régions administratives françaises, des formulaires ont été envoyés par les soins du CIDFF aux femmes chefs d'entreprise ou exerçant des professions libérales, afin de recueillir des données sur l'entrepreneuriat féminin et le développement local. Les résultats qui apparaissent dans ce rapport ne sont représentatifs ni de l'ensemble de la France, ni des régions en question. Il faut observer en outre que les femmes qui ont participé à l'enquête ont été recherchées par les centres d'information des femmes du CIDFF.

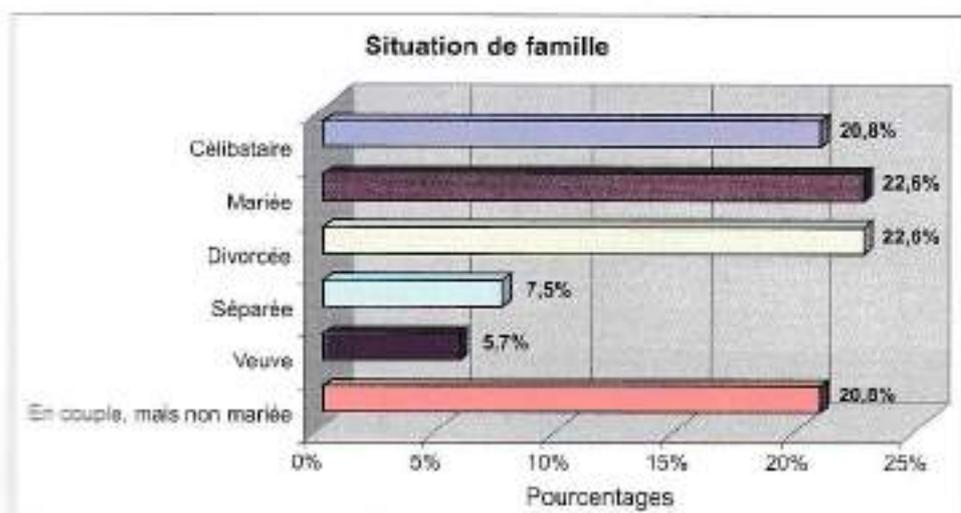
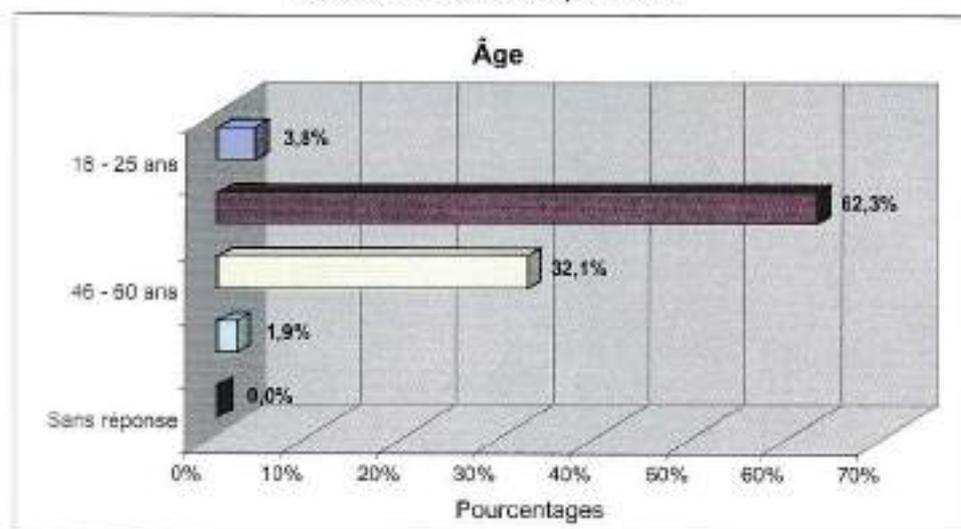
Globalement, l'analyse de l'entrepreneuriat des Françaises se fonde sur un échantillon de 53 personnes interrogées. Le questionnaire a été distribué dans 26 Régions du pays, par l'intermédiaire du CIDFF, mais les réponses proviennent finalement de 11 régions (Rhône-Alpes, Corse, Bretagne, Aquitaine, Languedoc Roussillon, Provence-Côte d'Azur, Pays de la Loire, Midi-Pyrénées, Franche Comté, Champagne Ardenne, Île de France).

Les réponses diffèrent selon la région où les femmes chefs d'entreprise vivent et travaillent. Il existe une multiplicité de services publics et de mécanismes locaux mis à la disposition des régions. Ce qui explique pourquoi dans certaines d'entre elles, les femmes chefs d'entreprise expriment leur satisfaction pour les prestations rendues au niveau local, tandis que d'autres font observer l'insuffisance des services et de l'aide, aussi bien à leur égard que vis-à-vis de celles qui exercent des professions libérales.

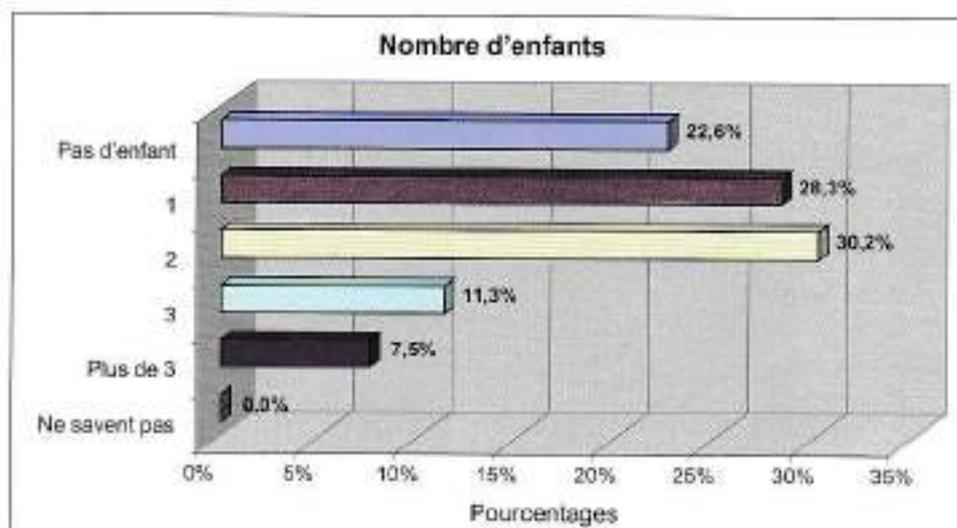


## A. DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

L'échantillon a été ventilé selon l'âge, le niveau d'éducation, la situation de famille, le nombre d'enfants et la profession.



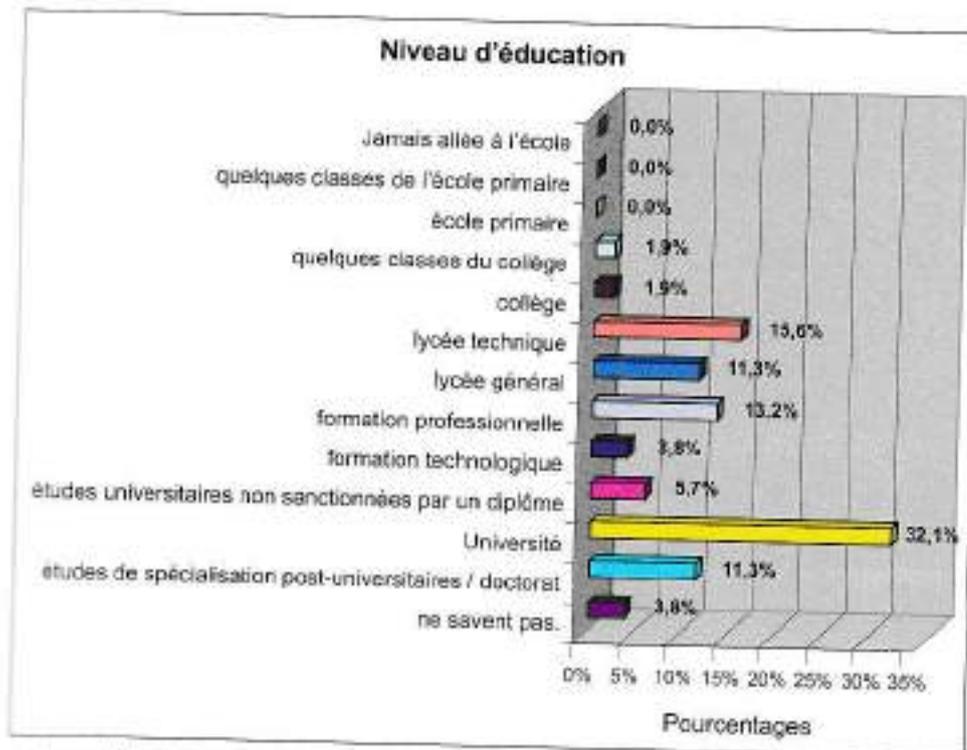
Dans cette enquête, la majorité des femmes interrogées (62%) avaient de 26 à 45 ans et vivaient seules (20,8% célibataires, 22,6% divorcées) ou avec leurs conjoints (22,6% mariées, 20,8% en couple mais non mariées).



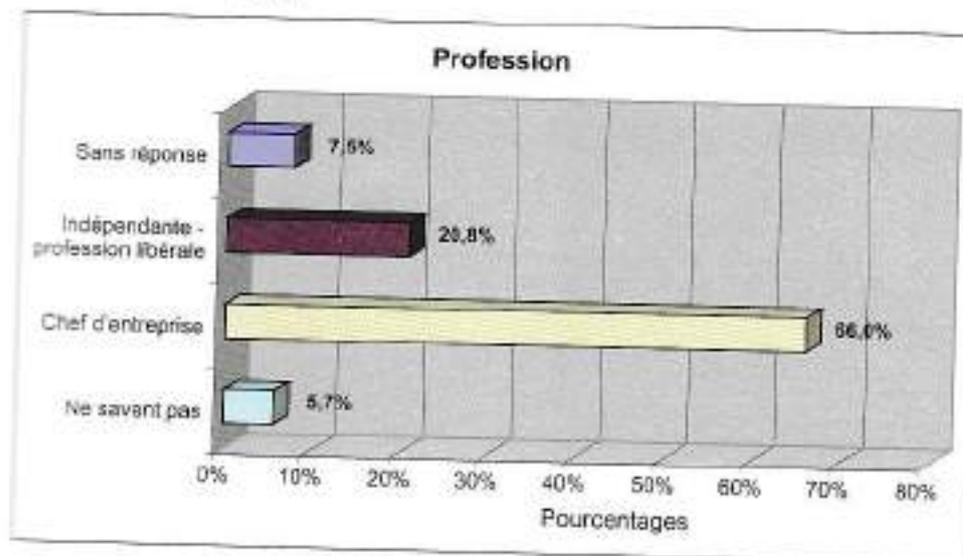
**Âge des enfants**

	Pas d'enfant	Moins de 5 ans	6-10 ans	11-15 ans	16 ans et plus	Je ne sais pas	Total
Âge du 1er enfant	4	3	8	8	22	0	45
Âge du 2ème enfant	8	3	7	4	12	0	34
Âge du 3ème enfant	9	2	4	2	2	0	19
Age du 4ème enfant	11	0	1	1	0	1	14
Total	32	8	20	15	36	1	112

Près de 77,4% des femmes interrogées ont au moins un enfant. Sur celles qui sont mères, 63,75% ont des enfants adolescents de 11 à 16 ans ou/et plus, tandis que seulement 10% d'entre elles ont des enfants de 0 à 5 ans.



La moitié environ des femmes interrogées avaient fait des études universitaires et 31,3% d'entre elles avaient une formation technique. Les femmes chefs d'entreprise de cet échantillon avaient de sérieuses connaissances techniques ou théoriques qui les ont aidées dans la création de leur entreprise.

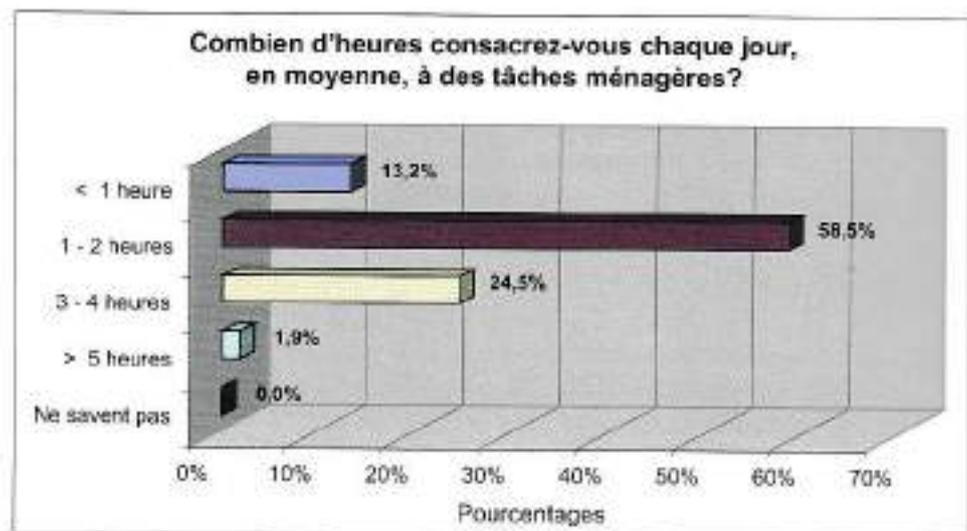
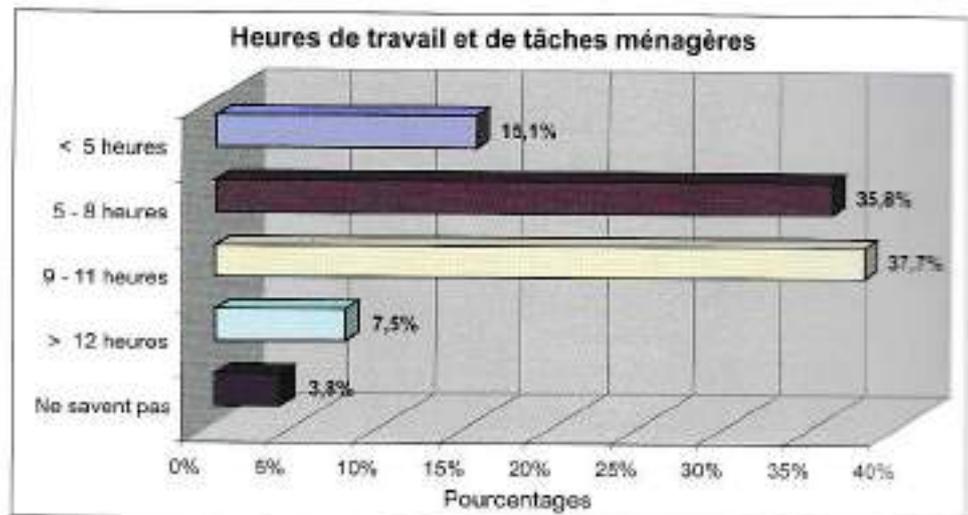


66% des femmes interrogées gèrent leur propre société ou entreprise. Le reste d'entre elles (21%) sont indépendantes ou exercent des professions libérales.

Secteur d'activité

744b Agences conseils en publicité	1
Artisanat céramique	1
Arts graphiques	1
Boutique de vêtements	1
Commerce ambulant	1
Commerce, bar, cave, produits de terroir, dessins animés, exposition	1
Communications, studio infographisme	1
Expertise	1
Conseils	1
Création de bijoux	1
Soins de beauté	1
Éducation et recherches en sciences sociales	1
Laboratoire d'analyses médicales	1
Artisanat de calligraphie	1
Santé et prévention	1
Enseignement de l'espagnol	1
Relaxation	1
Ressources humaines	1
Forme/fitness, shiatsu	1
Habillement	1
Total	20

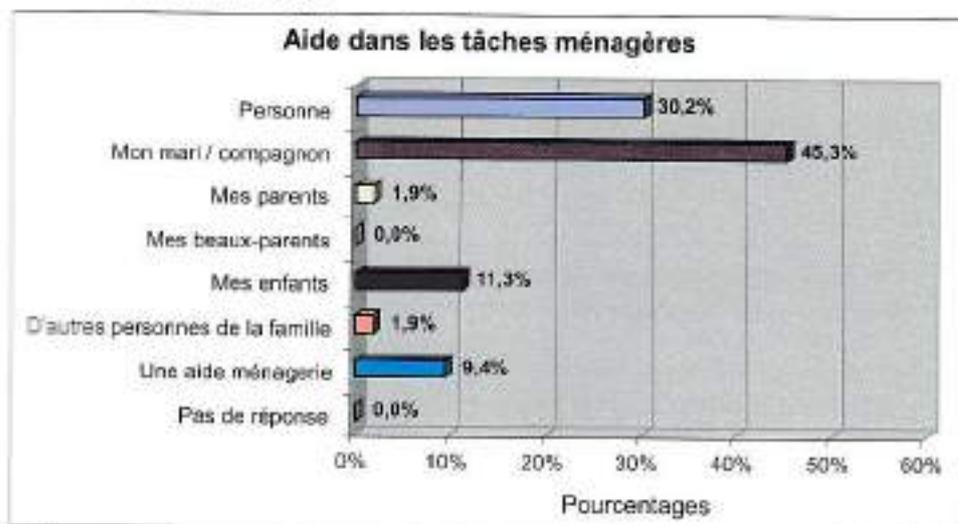




38% des femmes chefs d'entreprise travaillent de 9 à 11 heures chaque jour et 35,8%, de 5 à 8 heures. 58,5% consacrent de 1 à 2 heures par jour à des tâches ménagères. Les femmes chefs d'entreprise semblent consacrer de nombreuses heures à leur travail tout en trouvant du temps pour les tâches ménagères.

## B. CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE DE FAMILLE

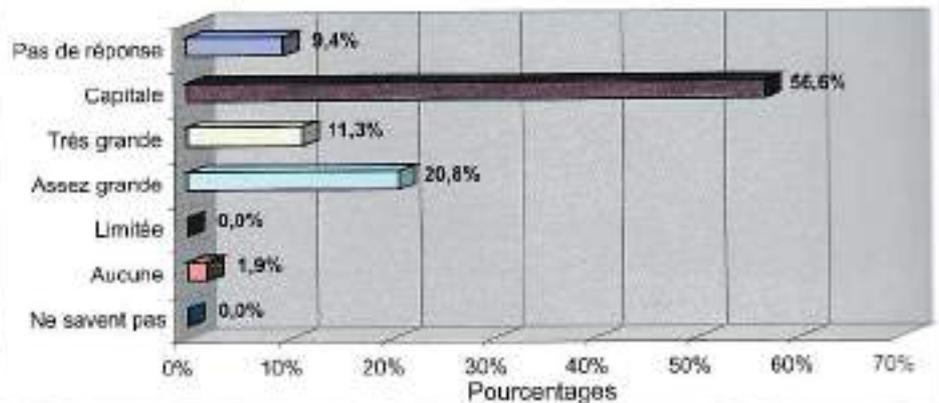
Les femmes chefs d'entreprise de cette enquête ont des enfants qui ne nécessitent pas de soins particuliers (10% d'entre elles seulement ont des enfants de moins de 5 ans). Ce qui justifie la satisfaction éprouvée par la majorité des femmes interrogées à propos de l'harmonisation de leur vie professionnelle et de leur vie de famille (64%) et le fait que leurs obligations familiales ne constituent pas un obstacle à leurs activités professionnelles (60,4%). En ce qui concerne cependant les services publics qui peuvent les aider à concilier vie professionnelle et vie de famille, les femmes chefs d'entreprise ne sont guère satisfaites (71,6% ne le sont pas du tout ou ne le sont que peu).



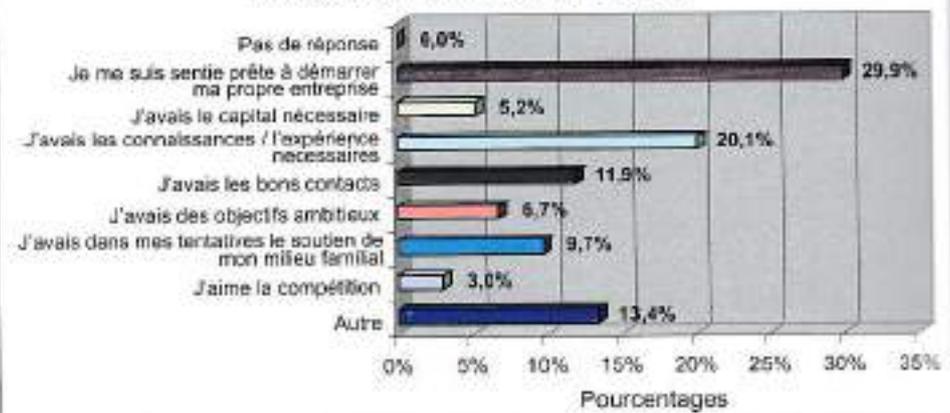
45% reçoivent, dans l'exécution des tâches ménagères et des obligations familiales, une aide de leur mari ou de leur compagnon. Le tiers des femmes interrogées n'ont pas du tout d'aide au foyer et assument tout toutes seules (56,6% des femmes de l'échantillon sont célibataires, divorcées, séparées ou veuves).

C. FEMMES CHEFS D'ENTREPRISES OU EXERÇANT DES PROFESSIONS LIBÉRALES

**Importance pour une femme de pouvoir développer une activité dans le cadre d'une entreprise ou exercer une profession libérale dans votre région**



**Motivations pour démarrer votre propre entreprise / travail indépendant (profession libérale)**



**Si vous exercez une autre activité, précisez:**

- Très gros investissement dans un travail qui m'intéresse, afin de le développer dans mon propre intérêt
- Avec le revenu minimum d'insertion (RMI), j'ai voulu créer ma propre entreprise
- Activité compatible avec la vie familiale
- C'est là mon métier (gestion d'entreprises)
- Revenu complémentaire et idée nette de ce que je veux faire
- Créer mon entreprise dans le domaine qui me plaît
- Dans notre région il n'est pas possible de trouver un emploi salarié, en particulier pour les ressortissants étrangers

Pour être indépendante, pour être mon propre patron, pour avoir un contact direct avec les clients, créer des relations agréables, éviter la répétition, «jouer chaque soir ma propre pièce»	<input type="checkbox"/>
J'ai toujours été autonome et indépendante	<input type="checkbox"/>
J'ai toujours voulu créer ma propre entreprise, depuis l'âge de 14 ans, pour choisir librement, mettre en valeur mes dons, être maîtresse de mes actions et mener à bien cette formidable aventure, quelque chose comme un bébé que l'on voit grandir, mûrir et pour lequel nous nous battons, afin de pouvoir un jour être fières de notre travail et de nos efforts.	<input type="checkbox"/>
J'étais au chômage	<input type="checkbox"/>
Nous avons monté, avec mon mari, notre propre entreprise	<input type="checkbox"/>
Je travaille pour moi	<input type="checkbox"/>
Le fait de créer quelque chose de bien à soi qui correspond à ses valeurs, et/ou apporte un équilibre entre le rôle de mère et celui de la femme indépendante... d'autres le recherchent chez un homme...	<input type="checkbox"/>
Par devoir	<input type="checkbox"/>
Continuation d'une entreprise familiale	<input type="checkbox"/>
J'étais sans profession, c'était donc une occasion de faire quelque chose de personnel.	<input type="checkbox"/>
C'est la combinaison de tous les petits boulots que j'ai faits dans le passé	<input type="checkbox"/>
Après mon licenciement	<input type="checkbox"/>
Je le désirais depuis longtemps	<input type="checkbox"/>
Total	<input type="checkbox"/>

La plupart des femmes de l'échantillon considèrent qu'il est important de pouvoir se mobiliser et développer une activité entrepreneuriale dans leur région (98%). La majorité des femmes exerçant des professions libérales ou chefs d'entreprise ont démarré lorsqu'elles se sont senties prêtes à travailler de manière autonome et également après avoir eu l'impression de posséder les connaissances et les connexions indispensables.

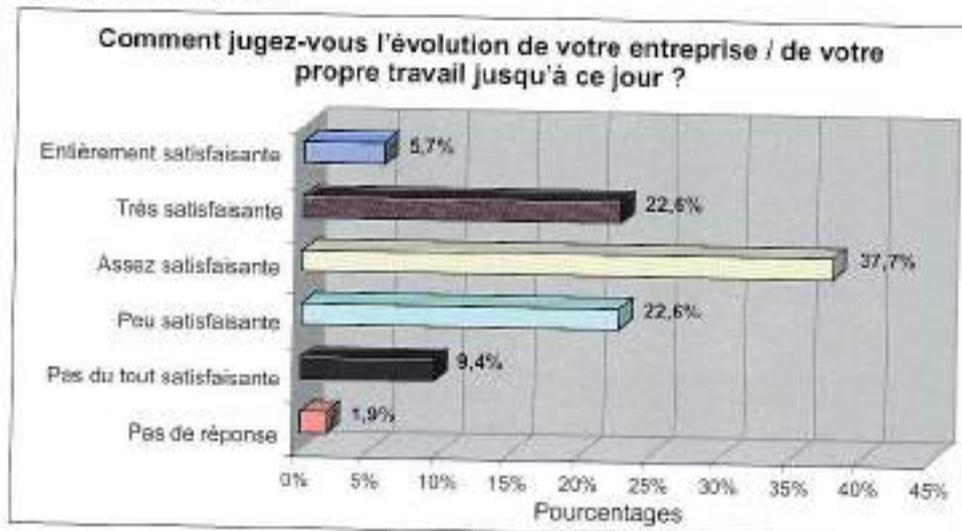
De plus, les femmes interrogées ont déclaré qu'il était important d'être indépendantes et autonomes au moment de se décider à démarrer leur entreprise. Certaines ont mentionné que c'était une manière de créer leur propre travail, étant donné qu'elles étaient au chômage et qu'il n'existait pas d'emplois dans la région où elles habitaient. Dans ces différents cas, les raisons étaient également d'ordre financier.

#### Difficultés rencontrées en tant que femme chef d'entreprise ou exerçant une profession libérale

Pas de réponse	4
Je rencontre des difficultés pour combiner ma vie professionnelle avec ma vie personnelle/familiale	15
Difficultés financières	27
Mon entreprise ne marche pas aussi bien que je m'y serais attendue	14
Je n'ai ni les connaissances ni les connexions nécessaires	8
Je suis confrontée à la méfiance en raison de mon statut de femme	1
Je n'ai pas bien organisé mon projet professionnel	2
Il existe une vive concurrence avec des entreprises comparables à la mienne / avec d'autres personnes exerçant des professions libérales	12
Autre raison	14
Total	97

Si vous exercez une autre activité, précisez :	
Aucune	<input type="checkbox"/>
Difficultés supplémentaires, parce que je suis handicapée	<input type="checkbox"/>
Fort contrôle politique au niveau local et méfiance	<input type="checkbox"/>
Encouragement des infrastructures de moins de 3 ans	<input type="checkbox"/>
Gestion du temps de préparation et tâches administratives	<input type="checkbox"/>
Multitude de règlements en France	<input type="checkbox"/>
Formation professionnelle insuffisante (permis poids lourds)	<input type="checkbox"/>
Je ne sais pas parce que je ne fais que commencer	<input type="checkbox"/>
L'inefficacité et l'incapacité des services publics de l'État ainsi que les fonds obligatoires	<input type="checkbox"/>
Le projet est en cours d'élaboration et verra le jour en avril 2008	<input type="checkbox"/>
Il existe des besoins au niveau local, mais il faudra du temps pour qu'ils émergent	<input type="checkbox"/>
Je désire m'orienter vers un métier comportant de multiples activités.	<input type="checkbox"/>
J'ai une activité saisonnière	<input type="checkbox"/>
Mon magasin ne se trouve pas à un endroit central	<input type="checkbox"/>
Rendement du projet en cours de déroulement	<input type="checkbox"/>
Déménagement, installation dans une autre région	<input type="checkbox"/>
Total	<input type="checkbox"/>

La difficulté principale, pour les femmes qui exercent des professions libérales ou qui ont leur propre entreprise, est d'ordre financier. D'autres difficultés sérieuses sont la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ainsi que le fait que l'évolution de l'entreprise n'a pas les résultats attendus.



Malgré les problèmes et les difficultés rencontrés par les femmes qui entreprennent ou qui exercent des professions libérales, la majorité d'entre elles semblent satisfaites de leur travail et de leurs entreprises. 65,8% sont entièrement, largement ou assez satisfaites.

Lesquelles des mesures ci-dessous estimez-vous susceptibles d'encourager les femmes à créer leur propre entreprise ou à exercer des professions libérales dans votre région ?

Mesures	
Séminaires éducatifs/de formation sur l'entrepreneuriat féminin	4.52
Subventions ou prêts à des conditions avantageuses en vue de la création d'entreprises ou de bureaux par des femmes	3.77
Structures consultatives suffisantes sur l'entrepreneuriat féminin	3.77
Dispositions favorables et offre de motivations de la part des pouvoirs publics pour le développement	3.84
Preise de mesures et d'initiatives au niveau national et local visant à la revalorisation	4.85
Information permanente assurée par les autorités locales à propos des subventions, initiatives, programmes favorisant la création d'entreprises/l'exercice de professions libérales par des femmes	3.91
Autre	3.75
Total	4.07

#### Précisez

S'impose avant le financement	<input type="checkbox"/>
Rencontres entre jeunes et futurs créateurs, avec le soutien des instances non seulement locales mais nationales	<input type="checkbox"/>
Femmes maître d'œuvre, club de créateurs	<input type="checkbox"/>
Pouvoir me libérer professionnellement afin de suivre un programme (école privée, séminaires)	<input type="checkbox"/>

Les femmes chefs d'entreprise semblent ne pas avoir besoin des mêmes mesures qui les aident dans la gestion ou le développement de leur activité professionnelle. Certaines souhaiteraient davantage d'éducation et de services d'information au niveau local, d'autres préféreraient une aide ou un soutien financier des pouvoirs publics au niveau régional, au moyen de diverses mesures précises. Leurs réponses diffèrent selon la Région dans laquelle elles vivent. Certaines propositions alternatives sont un soutien par le biais de rencontres avec des femmes chefs d'entreprise, afin de partager des expériences et des conseils, ainsi que le soutien et la promotion des femmes à l'intérieur des entreprises.

Parmi les structures ou prestations mentionnées ci-dessous, lesquelles à votre connaissance existent dans votre commune/municipalité et auxquelles avez-vous eu recours ?

	Oui	No	Je ne sais pas / je ne peux pas répondre
Services offerts à domicile et destinés aux membres de la famille dépendants	23	0	30
Garderies pour les enfants de la commune/municipalité (pouponnières et crèches, garderies ouvertes toute la journée, centres de loisirs créatifs pour les enfants etc.)	36	3	14
Centres consultatifs de la commune /municipalité pour le soutien des familles, des femmes et des adolescents	22	5	26
Garderies de la commune/municipalité destinées aux personnes âgées et aux handicapés	13	5	35
Programmes de médecine préventive de la commune/municipalité	9	6	38
Repas gratuits pour indigents ou familles économiquement faibles	16	7	29
Colonies ou séjours de vacances pour les enfants ou les adultes de la commune/municipalité	22	4	27
Transports gratuits sur le territoire de la commune/municipalité	19	11	23
Services de repassage à horaires compatibles avec les activités professionnelles	3	10	40
Services de réparations automobiles à horaires compatibles avec les activités professionnelles	4	9	40
Banque du Temps à horaires compatibles avec les activités professionnelles	7	15	31
Services de règlement de paiements à horaires compatibles avec les activités professionnelles	0	9	44
Unités de conseils de la commune/municipalité dans le domaine de l'emploi	19	4	30
Services de conseils en matière de démarrage d'entreprise ou début d'exercice d'une profession libérale	24	7	22
Services de financement d'entreprise nouvelle ou de profession libérale	16	7	30
Services dispensés à demeure pour les membres handicapés de la famille	3	35	15
Unités de gardes pour les enfants de la commune/municipalité (pouponnières et crèches, garderies fonctionnant toute la journée, centres de loisirs créatifs pour les enfants etc.)	22	22	9
Centres de conseils de la commune/municipalité pour le soutien des familles, des femmes et des adolescents	11	28	14
Centres de gardes pour personnes âgées et handicapées de la commune/municipalité	1	37	15
Programmes de médecine préventive de la commune/municipalité	0	37	16
Repas gratuits pour indigents ou familles économiquement faibles	0	37	16
Colonies de vacances pour les enfants ou les adultes de la commune/municipalité	8	33	12
Transports gratuits sur le territoire de la commune/municipalité	5	34	14
Services de repassage à horaires compatibles avec les activités professionnelles	3	34	16
Services de réparations automobiles à horaires compatibles avec les activités professionnelles	5	31	17
Banque du Temps à horaires compatibles avec les activités professionnelles	9	28	16
Services de règlement de paiements à horaires compatibles avec les activités professionnelles	0	35	18
Unités de conseils de la commune/municipalité dans le domaine de l'emploi	10	27	16
Services de conseils en matière de démarrage d'entreprise ou début d'exercice d'une profession libérale	23	18	12
Services de financement d'entreprise nouvelle ou de profession libérale	13	26	14
Total	346	564	679

Dans la plupart des régions, les prestations offertes sont centrées sur les enfants (garderies à temps plein, colonies de vacances, transports gratuits sur le territoire de la commune). Sont ensuite fournis des services destinés aux personnes âgées, ainsi que des conseils pour le lancement d'entreprise. La majorité des femmes de l'échantillon ont bénéficié de prestations de garderie à temps plein et de services de conseils pour le lancement d'entreprise.<sup>178</sup>

Êtes-vous satisfaite et dans quelle mesure des services auxquels vous avez eu recours ?

	Plinement satisfaites	Très satisfaites	Assez satisfaites	Peu satisfaites	Pas du tout satisfaites	Pas de réponse
Services dispensés à demeure pour les membres de la famille dépendants	0	0	1	2	1	49
Unités de garderies destinées aux enfants de la commune / municipalité (pouponnières, crèches, centres de gardes à plein temps, centres de loisirs créatifs pour enfants etc.)	6	3	7	4	2	31
Centres de conseils de la commune/ municipalité en matière de soutien des familles, des femmes et des adolescents	5	1	2	1	1	43
Centres de gardes destinés aux personnes âgées ou handicapées de la commune/municipalité	0	0	0	1	1	51
Programmes de médecine préventive de la commune/municipalité	0	0	0	1	1	51
Repas gratuits destinés à des indigents ou à des familles économiquement faibles	0	0	0	1	1	51
Colonies ou séjours de vacances pour enfants et adultes de la commune/municipalité	2	1	2	2	0	46
Transports gratuits sur le territoire de la commune/municipalité	2	0	1	2	1	47
Services de repassage à horaires compatibles avec les activités professionnelles	0	0	0	2	0	51
Services de réparation automobile à horaires compatibles avec les activités professionnelles	0	2	1	3	0	47
Services de réparation automobile à horaires compatibles avec les activités professionnelles	1	1	4	2	2	43
Services de règlement de paiements à horaires compatibles avec les activités professionnelles	0	0	0	3	0	50
Unités de conseil de la commune/ municipalité en matière d'Emploi	1	1	4	4	1	42
Services de conseils en matière de lancement d'entreprise ou de début de profession	8	5	5	3	0	32
Services de financement de nouvelle entreprise / profession libérale	5	4	4	1	2	37
Total	30	18	31	32	13	671

<sup>178</sup> Précisons que les femmes chefs d'entreprise de l'échantillon ont reçu le questionnaire des services de création d'entreprise des CIDFF locaux.

Les femmes interrogées expriment leur satisfaction à l'égard des unités de garderies d'enfants de la commune/municipalité (crèches, garderies à plein temps, centres d'occupation créative des enfants etc.) et des services administratifs de création d'entreprise. Elles semblent satisfaites également des services de financement de nouvelles entreprises. Un grand nombre de femmes chefs d'entreprise n'ont pas exprimé d'opinion à propos des services, comme elles ne les utilisent pas directement.

166

À votre avis, les initiatives mentionnées ci-dessous correspondent-elles à vos besoins ?

	Absolument	Bien	Assez	Un peu	Pas du tout	Ne se prononcent pas
Services dispensés à demeure pour les membres de la famille dépendants	2	2	0	2	20	27
Unités de garderies destinées aux enfants de la commune / municipalité (pouponnières, crèches, centres de gardes à plein temps, centres de loisirs créatifs pour les enfants etc.)	12	6	2	0	16	17
Centres de conseils de la commune/municipalité en matière de soutien des familles, des femmes et des adolescents	5	1	9	2	12	24
Centres de gardes destinés aux personnes âgées ou handicapées de la commune/municipalité	0	1	4	1	19	28
Programmes de médecine préventive de la commune/municipalité	3	1	3	2	18	26
Répas gratuits destinés à des indigents ou à des familles économiquement faibles	0	1	1	2	20	29
Colonies ou séjours de vacances pour enfants et adultes de la commune/municipalité	5	4	4	4	13	23
Transports gratuits sur le territoire de la commune/municipalité	5	5	4	3	10	26
Services de repassage à horaires compatibles avec les activités professionnelles	2	5	3	2	14	27
Services de réparation automobile à horaires compatibles avec les activités professionnelles	3	3	3	3	13	28
Services de réparation automobile à horaires compatibles avec les activités professionnelles	9	7	8	3	6	20
Services de règlement de paiements à horaires compatibles avec les activités professionnelles	2	3	3	1	14	25
Unités de conseil de la commune/municipalité en matière d'Emploi	5	4	5	3	11	25
Services de conseils en matière de lancement d'entreprise ou de début de profession	13	6	6	2	5	21
Services de financement de nouvelle entreprise / profession libérale	15	6	5	2	6	19
Total	81	55	60	32	197	365

Les services concernant les garderies d'enfants, les unités de soutien au démarrage d'entreprise et au financement de nouvelle entreprise sont ceux qui couvrent le plus les besoins des femmes interrogées. Les prestations offertes à domicile en faveur des membres de la famille dépendants ainsi que les repas gratuits distribués aux indigents et aux familles économiquement faibles sont celles qui ne répondent que très peu aux besoins des femmes interrogées.

Croyez-vous que les initiatives mentionnées ci-dessous doivent être réalisées également dans l'avenir dans votre région ?

	Où, sûrement	Où, probablement	Je n'en suis pas sûr	Probablement pas	Sûrement pas	Pas de réponse
Services dispensés à demeure pour les membres de la famille dépendants	22	15	5	0	0	11
Unités de garderies destinées aux enfants de la commune / municipalité (pouponnières, crèches, centres de gardes à plein temps, centres de loisirs créatifs pour les enfants etc.)	25	8	5	0	0	15
Centres de conseils de la commune/ municipalité en matière de soutien des familles, des femmes et des adolescents	20	12	4	0	1	15
Centres de gardes destinés aux personnes âgées ou handicapées de la commune/municipalité	19	10	4	1	0	15
Programmes de médecine préventive de la commune/municipalité	19	8	6	2	1	17
Repas gratuits destinés à des indigents ou à des familles économiquement faibles	21	9	5	0	1	17
Colonies ou séjours de vacances pour enfants et adultes de la commune/municipalité	20	12	5	0	1	15
Transports gratuits sur le territoire de la commune/municipalité	20	6	7	3	0	17
Services de repassage à horaires compatibles avec les activités professionnelles	10	11	9	3	1	18
Services de réparation automobile à horaires compatibles avec les activités professionnelles	9	9	9	5	0	21
Services de réparation automobile à horaires compatibles avec les activités professionnelles	15	12	10	1	0	15
Services de règlement de paiements à horaires compatibles avec les activités professionnelles	11	4	8	6	3	21
Unités de conseil de la commune/ municipalité en matière d'Emploi	17	9	4	3	1	19
Services de conseils en matière de lancement d'entreprise ou de début de profession	20	6	7	2	0	18
Services de financement de nouvelle entreprise / profession libérale	19	7	9	2	0	15
Total	267	138	97	28	9	249

La plupart des services sont importants pour les femmes interrogées et, parmi eux, plus particulièrement, les crèches et garderies, les services de conseils en matière de création d'entreprise et les services de financement de nouvelle entreprise. Les avis des femmes entrepreneures diffèrent à propos du service de la banque du temps: dans certaines régions, il apparaît que ce service répond dans une large mesure à leurs besoins, mais que certaines ne l'estiment pas indispensable localement, tandis que quelques autres considèrent son fonctionnement comme très important. Enfin, les services qui semblent les moins indispensables pour les femmes chefs d'entreprise ou exerçant des professions libérales sont les services de réparation automobile et les services de règlement des paiements.

## V. CONCLUSIONS ET PROPOSITIONS

Soucieuse de renforcer la création et le développement des entreprises gérées par les femmes, la France a pris des mesures et favorisé des actions concernant les procédures de démarrage, financement, éducation, conseil et maillage d'unités d'information et de consultation. Une importance particulière est cependant accordée à l'information des femmes quant aux possibilités qui leur sont offertes, de manière à les aider et à les faire entrer en contact avec des personnalités du monde entrepreneurial. Les femmes semblent aborder d'une manière différente des hommes les questions de fonctionnement de l'entreprise, ce qui prouve combien est importante la dimension de la notion de genre dans la programmation et l'application de mesures pour les femmes qui entreprennent. Ainsi, par exemple, les bureaux de recherche d'emploi doivent connaître les différentes caractéristiques de leurs clients et de leurs clientes, de même que les obstacles qui influencent leur participation financière, quand ils envisagent certaines mesures de soutien.

La recherche a démontré que les femmes rencontrent de nombreuses difficultés pour créer ou conserver une entreprise. Bien que la plupart de ces difficultés soient communes aux deux sexes également, elles ont dans certains cas tendance à être plus graves pour les femmes qui entreprennent. Ces obstacles sont dus à des facteurs tels que la précarité du milieu entrepreneurial, le choix du type d'entreprise et du secteur d'activité, les lacunes en matière d'information, l'absence de contacts et d'accès aux réseaux, les discriminations et préjugés sexistes, le manque de disponibilité des structures de garde d'enfants, les difficultés à concilier obligations professionnelles et familiales, ainsi que la manière différente qu'ont les deux sexes d'aborder les questions posées par l'entreprise.

Le financement constitue, en outre, un sérieux problème pour les femmes. D'un côté, en raison de leur situation financière, la plupart d'entre elles ne disposent pas des garanties suffisantes exigées par les banques et ne possèdent donc pas les capitaux nécessaires au fonctionnement efficace de leur entreprise. De l'autre, on fait souvent remarquer qu'elles ne sont guère familiarisées avec les grandeurs économiques et la gestion financière, et ce stéréotype peut être lourd de conséquences sur la manière dont elles sont perçues par certains banquiers. Bien qu'on ait commencé à reconnaître dans le secteur économique que les femmes constituent de bons cadres d'entreprise et qu'elles remboursent mieux leurs emprunts, les comportements à leur égard et les idées reçues n'ont pas changé.

En outre, les dettes constituent un problème supplémentaire pour les femmes. Lorsqu'elles doivent de l'argent, elles tentent de le rembourser le plus vite possible, si bien qu'elles font valoir d'importantes réserves de liquidités. Le comportement des banquiers influe directement sur la manière dont les femmes considèrent leurs dettes. Ainsi, elles ne voient pas la grande importance que revêt le développement de leur société et évitent de nouveaux investissements.

Cette enquête pourrait contribuer à informer plus largement les femmes désireuses de monter leur propre entreprise sur la façon d'affronter les problèmes et les obstacles concrets, et à ouvrir un débat constructif sur la découverte des mesures appropriées qu'il convient de prendre au niveau local, afin d'aider les femmes chefs d'entreprise. Un échange fécond de bonnes pratiques entre les états membres de l'Union Européenne constitue un signe annonciateur d'une Europe entrepreneuriale prospère, dans laquelle hommes et femmes pourront faire fonctionner leurs entreprises avec succès.

Les pouvoirs publics devront estimer la grande importance et la contribution des femmes chefs d'entreprise à la société. Ceci constitue un bénéfice économique et social pour la société et pour le début de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Sources invisibles de croissance économique et génératrices de nouveaux emplois, les perspectives ouvertes par la créativité et l'entrepreneuriat féminin devront par conséquent être encouragées.

uses de  
concrets,  
vient de  
cond de  
e annon-  
pourront

femmes  
la société  
invisibles  
ouvertes  
es.

**Direction Générale pour l'Égalité de Chances  
de la Municipalité de Madrid (Espagne)**

**RAPPORT SUR LES PRINCIPAUX RÉSULTATS  
DE L'ÉTUDE DESCRIPTIVE INTITULÉE:  
«IDENTIFIER LES OCCASIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ  
DES HOMMES ET DES FEMMES DANS LE DOMAINE DU  
DÉVELOPPEMENT LOCAL»**

**Société de conseil Albelia, Madrid**

## SOMMAIRE

172

Préface	174
<b>INTRODUCTION</b>	<b>176</b>
<b>1. PERSPECTIVES POUR UN DEVELOPPEMENT LOCAL SUR LE PRINCIPE D'EGALITE</b>	<b>176</b>
1.1. Cadre juridique sur la conciliation de la vie familiale et professionnelle en Espagne	178
1.2. Présentation générale de la ville de Madrid et de ses habitants	178
1.3. Disparités de genre: conditions de travail différentes	179
1.4. Disparités de genre: les tâches domestiques et le soin de la famille	179
1.5. Disparités de genre: personnes chargées d'assurer les besoins financiers des familles	180
<b>2. LES FEMMES ENTREPRENEURS A MADRID</b>	<b>182</b>
2.1. Aperçu général du secteur de l'entreprise	182
2.2. Profil général des femmes entrepreneurs a Madrid	182
<b>3. LES FEMMES ENTREPRENEURS AYANT PARTICIPE A L'ETUDE</b>	<b>184</b>
3.1. Le profil des femmes entrepreneurs ayant participé à l'étude	184
3.2. Les secteurs d'activité professionnelle	185
3.3. Les parcours d'entreprise: les raisons de la création d'entreprises	185
3.4. Évaluation des entreprises féminines	186
3.5. Évaluation des femmes selon les mesures institutionnelles de soutien favorisant la création d'entreprises féminines	188
3.6. Le degré de satisfaction et les difficultés rencontrées au travail /dans l'entreprise	188
3.7. Temps consacré au travail rémunéré par les femmes ayant participé à l'étude	188
3.8. Temps consacré par les femmes de l'échantillon au travail non rémunéré (tâches domestiques)	189
3.9. Répartition des travaux domestiques	190
3.10. Profil des femmes entrepreneurs ayant participé à l'étude et ayant rencontré d'importantes difficultés en matière de conciliation	191
3.11. Stratégie appliquée par les femmes dans leurs entreprises afin de favoriser la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle	191
3.12. Mesures de conciliation mentionnées par les femmes à appliquer dans les entreprises	192
3.13. Mesures de conciliation mentionnée par les femmes à promouvoir par les autorités publiques	192

3.14. Les moyens, les ressources et les services en faveur de la conciliation du travail et de la famille	192
3.15. Degré de satisfaction des moyens et des ressources employées	193
3.16. Le profil de la femme entrepreneur qui profite des moyens et des ressources pour concilier du travail et famille	193
<b>DONNEES METHODOLOGIQUES</b>	<b>194</b>
<b>TABLEAU SOMMAIRE DE L'ETUDE INTEGRALE. THEMES ETUDIES</b>	<b>196</b>

## PREFACE

174

Cette étude présente brièvement au lecteur /à la lectrice les principaux éléments de l'étude descriptive intitulée: «Identifier les occasions en faveur de l'égalité des genres dans le domaine du développement local», réalisée dans la municipalité de Madrid (Espagne), grâce à l'avis conforme du partenariat transnational entre la Direction générale sur l'Égalité des chances de la municipalité de Madrid et le Centre de Recherches pour l'Égalité des genres (KETHI) de Grèce, dans le cadre du programme: «Localising Gender Equality through Development».

L'étude initiale comporte un vaste recueil de données, de 203 pages, présentées dans un seul tome. Ce tome comprend trois parties et un annexe intitulé: «Les femmes et les femmes entrepreneurs à Madrid: les défis en matière de conciliation du travail et de la famille».

Dans la première partie sont analysés deux éléments cruciaux en termes de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale:

- Quelles sont et/ou comment évoluent les conditions de vie des femmes à la maison et
- Quelles sont et/ou comment évoluent les conditions de vie des femmes madrilènes au travail, qu'il s'agisse de femmes entrepreneurs ou pas.

Ces éléments nous permettent d'avoir une connaissance globale de la place des femmes par rapport à celle des hommes sur le marché du travail et dans la vie familiale, pour identifier dans quelle mesure nous nous éloignons ou au contraire nous nous rapprochons de processus de développement socio-économiques et socio-familiaux garantissant l'égalité.

La deuxième partie présente les résultats de l'étude effectuée auprès de femmes entrepreneurs à Madrid, ainsi que leurs points de vue sur les difficultés liées à la conciliation du travail et de la famille.

La troisième partie tente de faire une synthèse et comprend une liste de recommandations. Enfin, l'annexe présente tous les tableaux et toutes les sources de documentation ainsi qu'une explication des différentes méthodologies appliquées dans l'étude.

Dans cette étude, trois paramètres ont été pris en compte:

1. La perception que la dimension de genre constitue une des dimensions de l'inégalité sociale et un des principaux éléments liés au développement local.<sup>179</sup>

<sup>179</sup> La notion de genre, dans le cadre de cette étude, est liée aux conditions façonnées par la société, selon lesquelles le sexe mâle exerce le pouvoir et l'autorité sur le sexe féminin, d'après une construction sociale et culturelle qui impose des limites aux capacités des femmes, associant les femmes, y compris de nos jours, au foyer et aux activités de reproduction, malgré les progrès enregistrés au cours des dernières décennies. Il s'agirait d'un sexe moins lié au changement des rôles sociaux mais plutôt d'un sexe enraciné au «habitus».

2. La perception que le renforcement des femmes est un élément qui affecte directement le développement local, et que ce renforcement doit être simultanément présent sur trois niveaux: personnel, privé (familial), public (social) pour assurer que les processus de développement se fondent sur une véritable parité.<sup>180</sup>
3. La perception qu'il ne peut y avoir de développement de l'activité professionnelle
  - dans des conditions d'égalité de chances pour les femmes et pour les hommes
  - sans la levée des barrières ou des obstacles qui s'opposent à la conciliation du travail et de la famille<sup>181</sup>, auxquelles sont principalement confrontées les femmes dans leurs parcours personnel/professionnelle et exceptionnellement, certains hommes.

Ensuite, tenant compte des restrictions qu'impose la synthèse d'une vaste étude, est présenté un rapport des principaux éléments, tout en se référant toujours et à chaque instant à l'étude initiale pour élargir le champ des informations ou pour consulter en détail les données, avec à l'appui des graphiques, des tableaux et les sources de documentation relatifs.

<sup>180</sup> Le terme de renforcement utilisé dans cette étude se réfère aux conditions matérielles - l'étude en question se concentre sur les conditions de travail - vécues par les femmes à Madrid: surcharge de travail, manque d'accès à la technologie, précarité, et notamment la place globale - d'un point de vue social et économique - des femmes par rapport aux hommes. La notion de renforcement ne doit pas se limiter à l'accès des femmes dans la prise de décision ou aux fonctions dirigeantes. Dans le cadre du développement local, cette notion se réfère aux processus de développement de compétences qui permettraient aux femmes de prendre conscience qu'elles sont capables d'occuper les fonctions de prise de décision et de mettre en valeur ses positions pour mettre en œuvre des actions de changement social en profondeur (modifier non seulement les rôles mais également l'«habitus»).

<sup>181</sup> Notamment lié au double horaire de travail et au «plafond de verre». Nous commençons par le principe qu'il y a toujours plus de femmes que d'hommes dans la prise de décisions et dans les fonctions professionnelles prestigieuses. Pour expliquer cette inégalité, nous nous fondons sur deux hypothèses: «le phénomène cohorte» et «le plafond de verre». Selon la première hypothèse, l'inégalité actuelle est due à l'intégration tardive des femmes dans la vie publique et professionnelle, présumant ainsi que l'équilibre sera atteint progressivement au fur et à mesure, de manière naturelle et spontanée. Dans cette étude, nous avons choisi l'hypothèse du «plafond de verre» lié au double horaire de travail, qui confère à des facteurs structurels, dans une société fondée sur des règles patriarcales, les difficultés certaines femmes à occuper de certaines fonctions de l'échelle sociale, même lorsqu'elles disposent de curriculum vitae de même valeur. Nous avons choisi cette hypothèse car, conformément à la bibliographie existante, elle semblerait plus probable étant donnée qu'il n'existe pas de preuves scientifiques ou sociales pour expliquer le fait que les inégalités de genre en sont résolues de manière spontanée ou «au fur et à mesure que le temps passe». Par ce processus nous entendons les changements sociaux compliqués qui nécessitent des changements d'attitudes et de comportement des individus, elle que la démocratisation des mécanismes de promotion dans les structures sociales et entrepreneuriales.

## INTRODUCTION

### 1. PERSPECTIVES POUR UN DEVELOPPEMENT LOCAL SUR LE PRINCIPE D'EGALITE

176

Les changements sociologiques survenus au cours des dernières décennies ont provoqué l'insertion progressive des femmes dans la vie publique et, notamment, sur le marché du travail. Les femmes ont apporté à la ville leurs propres expériences qui, historiquement, n'ont pas été exploitées, et elles ont été à l'origine de sources de revenus, de croissance et de richesse nouvelles. Cependant, ces mutations positives n'ont pas été confortées par d'autres changements tout aussi nécessaires, susceptibles de créer des conditions d'égalité tant pour les hommes que pour les femmes.

Seule une partie des hommes et des activités domestiques a été intégrée dans la vie familiale et reproductive. Cette situation a créé une série d'inégalités de genre qui ont eu un impact négatif davantage sur les femmes que sur les hommes, ne contribuant pas ainsi au rétablissement d'une inégalité initiale liée à la répartition des responsabilités familiales, mais créant plutôt une nouvelle inégalité de genre relative à la répartition des tâches, à l'usage de l'espace et du temps, éléments liés à des variables qui influent sur l'articulation du travail et de la famille.

La gestion spatiale au niveau local nécessite un ensemble d'instruments spécifiques pour appréhender et analyser la réalité, nous permettant d'identifier les obstacles, les barrières, les difficultés ou les progrès des femmes, afin d'améliorer les moyens/les ressources susceptibles d'inverser une éventuelle inégalité initiale. De la «sociologie de l'espace urbain», nous savons que ce qui a caractérisé la gestion spatiale, en termes d'espace et de temps, c'est le manque d'intégration des besoins et des points de vue des femmes, de sorte que la planification des mégapoles contemporaines se fonde aujourd'hui sur un modèle de développement associé davantage au monde productif qu'à une synthèse des espaces de production/reproduction.

Ce modèle de gestion de l'«habitat» favorise, jusqu'à présent, le développement des «intérêts masculins», puisque ce qui façonne les individus c'est une réalité socio-spatiale donnée. L'individu est façonné par des facteurs tels que le temps consacré pour se rendre sur le lieu de travail, jusqu'à l'usage attribué aux espaces publics. On pourrait ainsi se demander: l'aménagement de l'espace public contemporain fait-il de l'espace public un lieu de passage ou de transit? Quels types de relations sociales sont associés à ce genre d'espace de passage ou de transit? Et comment cela influence-t-il la vie et plus précisément la conciliation du travail et de la famille chez les femmes et chez les hommes?

Parallèlement, les femmes continuent de ressentir la pression sociale puisqu'elles sont toujours considérées responsables pour la gestion des questions liées au ménage. Dans ce sens, les femmes ont également une relation ambivalente avec l'espace public, avec le monde de la

production, considéré historiquement comme l'espace de reconnaissance, dans lequel elles peuvent mettre en évidence leurs qualités professionnelles, leurs capacités, leurs valeurs et leurs compétences. L'espace public demeure cependant un espace étouffant pour elles puisqu'il est organisé «à la manière des hommes» avec des horaires longs, entrecoupés et peu flexibles qui ne coïncident pas avec d'autres temps importants de la vie: le temps des sentiments, des relations interpersonnelles et des soins, dans un principe d'égalité.

Et malgré le fait que le niveau local soit influencé par de vastes processus auxquels il appartient, tout en étant indépendant, il serait souhaitable que les données disponibles soient examinées d'un point de vue sociologique en fonction de chaque contexte, étant donné que les macro-politiques doivent tenir compte des micro-politiques, à savoir des différences entre les municipalités et leurs habitants. Il s'agit d'habitants pour lequel(le)s des interventions de développement spécifiques seront mises en place et dont les différentes réalités des femmes pourraient éclairer dans une large mesure l'orientation des politiques publiques d'amélioration de la gestion spatiale et du temps personnel, du travail et de la famille. L'examen de cette perspective locale et de cette perspective de genre favoriserait un développement local dans des conditions d'égalité.

Ainsi, si l'on envisage le développement en tant que processus, c'est-à-dire «en tant que parcours au cours duquel ont lieu d'importants changements sociaux culturels dans la communauté, nous nous orientons obligatoirement vers un concept émergent: «le développement local dans des conditions d'égalité».

Ce processus tiendrait compte des éléments suivants:

- de la spécificité des régions analysées et notamment des micro-relations sociales, familiales et économiques et des micro-relations de genre des femmes et des hommes d'une région donnée. Dans ce sens, aucun développement local ne serait possible sans la prise en considération des dynamiques de genre et de la contribution des femmes dans la région.
- du renforcement des femmes. Par dimension locale, on entend la région où sont mis en œuvre les processus de renforcement. Il serait ainsi impossible d'envisager un développement local sans tenir compte de la capacité «d'accroissement du pouvoir» des femmes, analyser la répartition du pouvoir au niveau micro-social et la «mode d'exercice» de ce pouvoir, afin de connaître le mode d'évolution des processus de développement.

Par ce double processus, on peut comprendre quelle est la priorité accordée à une série de moyens/ressources qui, au nom du «bien public», néglige les perspectives de genre, et ne contribue pas ainsi à la mise en place de processus d'égalité assurant un modèle de développement favorisant le renforcement des femmes ou, au contraire, si les moyens et les ressources employés pour une région donnée tiennent compte des besoins et des intérêts des femmes en tant que facteurs du développement local. Cette étude traite de toutes ces problématiques.

### 1.1. Cadre juridique sur la conciliation de la vie familiale et professionnelle en Espagne

- Loi 39/1999 du 5 novembre, sur la conciliation de la vie familiale et professionnelle.
- Loi 39/2006, du 14 décembre, sur la promotion de l'autonomie personnelle et les soins apportés aux personnes à charge.
- Loi organique 3/2007, du 22 mars, sur l'égalité effective entre les hommes et les femmes.

### 1.2. Présentation générale de la ville de Madrid et de ses habitants

- Madrid s'étend sur 605,8 kilomètres carrés, où vivent les 52% de la population totale de la Communauté autonome de Madrid. En 2007, la population s'élevait à 3.187.062 d'habitants, dont 52,9% de femmes.<sup>182</sup>
- Madrid est une des 10 villes avec la plus forte densité en Europe,<sup>183</sup> avec des tendances à la hausse dues à la population étrangère. En 2007, les étrangers représentaient 17% de l'ensemble des habitants de Madrid.

Densité (habitants/hectare)	52,5
Moyenne d'âge au 1er janvier 2007	42,1
Taux de jeunes au 1er janvier 2007	13,7
Taux de vieillesse au 1er janvier 2007	18,7

Source: municipalité de Madrid. Recensement municipal des habitants au 1er janvier 2007

- La moyenne d'âge des habitants est de 42 ans.
  - 40 ans pour les hommes et
  - 44 ans pour les femmes.

À partir de l'âge de 40 ans et plus, les femmes sont plus nombreuses que les hommes.

- L'indice de structure de la population active de la ville de Madrid est de 114%:
  - 123 pour les hommes
  - 105 pour les femmes.
- Les indices de suivi du premier cycle de maternelle sont de 12,5% pour les mineurs de moins d'un an, de 30,1% pour les mineurs entre un et deux ans, et 51,4% pour les mineurs entre deux et trois ans. En outre, le nombre de mineurs [0-6] inscrits dans des Crèches publiques était de 33,6% (données pour l'année 2005/2006).
- L'indice de dépendance absolue est de 48%.

<sup>182</sup> 1.687.886 de femmes en 2007 (1er janvier). En 2006, 6.008.183 personnes vivaient dans la communauté autonome de Madrid, dont 3.128.600 dans la ville de Madrid (52% de la population totale de la Communauté autonome).

<sup>183</sup> Conformément aux données d'Eurostat (2001), Madrid occupe la quatrième place après Paris, Londres et Rome.

- 43,7 pour les hommes

- 52,3 pour les femmes.

- Cet indice est lié à l'indice de vieillesse de la population et au taux de fécondité s'élevant à 39,3%.

### 1.3. Disparités de genre: conditions de travail différentes

- Les taux d'emploi féminin évoluent en faveur des femmes de Madrid bien que les écarts subsistent entre les femmes et les hommes: un écart de 17 points en 2007 (2T), puisque 17% de plus d'hommes que de femmes travaillent.
- Le nombre de femmes au chômage a baissé au cours des dernières années tandis que le taux de chômage féminin au 2ème semestre 2007 atteint des niveaux enregistrés jusqu'à présent uniquement pour les hommes. Cette amélioration indique que trois chômeurs sur sept sont des femmes. Les femmes ont ainsi occupé 89% des postes d'emploi créés au cours du trimestre en question alors que les hommes demeurent plus nombreux, à raison de 16%, que les femmes en termes de population active.
- D'autre part, l'étude annuelle sur la structure salariale montre que les femmes de Madrid perçoivent un salaire annuel inférieur de 32% par rapport aux hommes. En termes de rémunération, aussi bien les hommes (62%) que les femmes (74%) considèrent qu'il y a un écart de rémunération aux dépens des femmes de Madrid.
- Les femmes à Madrid ont un taux de précarité de cinq points de plus que les hommes.
- En outre, l'activité professionnelle féminine évolue différemment, avec des entrées et des sorties sur le marché du travail. Les entrées et les sorties sur le marché du travail coïncident, aujourd'hui encore, dans une moindre mesure, avec le mariage et aux alentours de trente ans, davantage avec la naissance du premier enfant.

### 1.4. Disparités de genre: les tâches domestiques et le soin de la famille

- À Madrid, la question de la répartition des tâches domestiques et reproductives ainsi que le temps nécessaire pour l'exécution de ces tâches n'est toujours pas une réalité, malgré les progrès, et le déséquilibre subsiste entre hommes et femmes.
- Dans la ville de Madrid, le nombre de personnes inactives, à savoir exerçant une activité «ménagère» est en baisse: en 2007, ce taux a baissé de 8% par rapport à 2005. Néanmoins, 87% des personnes exerçant une profession «ménagère» sont des femmes.
- Si l'on examine les couples avec enfants, on constate qu'en 2005 qu'à chaque homme effectuant des tâches ménagères correspondaient 13 femmes, et qu'à chaque homme chargé du soin des personnes à charge (enfants, personnes âgées, malades, handicapés) correspondait également 13 femmes.
- Dans la ville de Madrid, trois familles sur cinq ayant un enfant de moins de cinq ans en-

voient l'enfant à l'école maternelle. Quant aux enfants en bas âge qui ne vont pas à l'école maternelle, chez 34 % des familles, ils seront pris en charge, de préférence, par la grand-mère.

- À Madrid, une famille sur cinq n'a personne à qui confier les mineurs en cas de besoin. 7 % des familles ont une aide à la maison pour le soin des enfants.
- À Madrid, au moins 39 % des personnes de plus de 64 ans vivent avec leurs enfants, dont 53 % avec leurs filles.<sup>184</sup>
- Sur l'ensemble des personnes adultes qui soignent les personnes âgées à domicile, les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes. À Madrid, 3 % des familles reçoivent de l'aide pour soigner des personnes âgées à charge.
- À partir de 25 ans, les disparités de genre quant au temps consacré «à la famille et au domicile» augmentent considérablement pour les femmes et diminuent pour les hommes. Ainsi, en 2003, pour la tranche d'âge des 25 à 44 ans, 92 % des femmes consacraient quatre heures par jour à cette activité (foyer, famille, tâches ménagères), par rapport à 75 % des hommes qui consacrent un peu plus de deux heures.
- Lorsqu'il y a des mineurs à charge dans la famille, les femmes consacrent 52 % de temps de plus que les hommes pour «la famille et le foyer».

#### 1.5. Disparités de genre: personnes chargées d'assurer les besoins financiers des familles

- À Madrid, en 2003, on distingue les trois modèles dominants de famille mentionnés par C. Hakim<sup>185</sup> en fonction du rôle qu'occupent les membres du couple dans l'exécution des tâches professionnelles et domestiques: *parité, concession, rôles distincts*.

Ceux qui assurent principalement le revenu des ménages en 2005 sont:

- chez les hommes, les hommes mariés (62%), et
- chez les femmes, les femmes célibataires (6%).
- Dans la ville de Madrid, les femmes assurent à près de 28 % le revenu du ménage. Ce taux s'est stabilisé depuis 2003.

<sup>184</sup> D'après le Recensement de la population et de l'habitation, INE, 2001. Résultats définitifs, février 2004.  
<sup>185</sup> Hakim, C. (1999). «Models of the family, women's role, and social policy», European Societies, Vol. 1. Le modèle de la parité. Ce modèle correspond à l'archétype «d'une famille, où les deux membres quant à l'emploi qui nécessite une grande partie de leur temps et répartissent de manière égale les tâches ménagères et le soin des enfants». Ce modèle gagne de plus en plus de terrain, c'est le modèle de la concession. Ce modèle correspond à l'archétype «d'une famille où la femme exerce une activité professionnelle qui nécessite moins de temps par rapport à celle de l'homme, et où la famille consacre plus de temps pour le ménage et le soin des enfants». Le modèle des rôles distincts est un modèle le transitoire lié aux besoins financiers. Ce modèle correspond à l'archétype «d'une famille où seul l'homme travaille et la femme s'occupe de la maison». On rencontre encore assez souvent ce modèle, qui perd constamment du terrain, du moins dans les grands centres urbains, tels que Madrid. Ceci est lié à la «socialisation traditionnelle des sexes».

Ces disparités de genre semblent indiquer que la transformation des modèles familiaux en des modèles de co-responsabilité est loin d'être un processus simple. Par ailleurs, dans le cas de Madrid, malgré le taux d'emploi féminin élevé, d'autres indicateurs montrent que les processus de développement n'ont pas évolué de la même manière pour les femmes que pour les hommes, érigeant ainsi des obstacles à l'égalité et à la conciliation du travail et de la vie familiale. Citons, à titre d'exemple, le triple rapport entre fertilité /soin social et familial/ emploi, un rapport qui demeure inégalitaire pour les deux sexes. De plus, beaucoup plus de femmes que d'hommes doivent décider, à un moment de leur vie, si elles vont avoir un enfant ou poursuivre leur carrière professionnelle. Ce genre de dilemmes ne se pose pas de la même façon pour les hommes que pour les femmes et influe sur les processus de développement local dans un principe d'égalité.

## 2. LES FEMMES ENTREPRENEURS À MADRID

### 2.1. Aperçu général du secteur de l'entreprise

- Le secteur des entreprises à Madrid regroupe 15% de l'ensemble des entreprises espagnoles. Dans la province de Madrid, on comptait en janvier 2007 503.000 entreprises actives réparties comme suit:
  - 50% des entreprises relèvent du secteur des services (commerces non compris)
  - les entreprises commerciales représentent 21% du tissu entrepreneurial de Madrid
  - 55% des entreprises n'emploient pas de personnel
  - 26% emploient une ou deux personnes
  - 3% emploient plus de 20 personnes.
- Dans la ville de Madrid, l'indice d'activité économique est en hausse. Cependant, la part du marché baisse. Et pourtant, 17.429 nouvelles entreprises ont été créées depuis avril 2006 jusqu'en mars 2007, c'est-à-dire 1.465 entreprises en moyenne par mois. Toutefois le profil dominant de l'entrepreneur madrilène est le suivant: homme, espagnol, résidant à Madrid et ayant effectué des études universitaires.<sup>186</sup>

### 2.2. Profil général des femmes entrepreneurs à Madrid

- À Madrid, les femmes entrepreneurs représentent 4 % de la population active de Madrid (les hommes 9 %), et 30 % de l'ensemble des entrepreneurs (27 % de femmes employeurs). Les travailleurs indépendants à Madrid représentaient en 2006 12% de l'ensemble de la population active, dont 30 % de femmes et 70 % d'hommes.
- En 2007, 32,5% de femmes travaillaient en indépendant. 8% d'entre elles sont étrangères. Il s'agit surtout de femmes de plus de 45 ans travaillant dans le secteur des services. Plus précisément, par secteur d'activité: 31 % dans le commerce et la réparation, 29 % dans l'immobilier et les services aux entreprises et 15 % dans d'autres activités sociales (les services sociaux non compris) et services à la communauté.
- En termes d'emploi de temps, 90 % des femmes entrepreneurs consacrent trois heures et 19 minutes par jour à la famille et au ménage, à savoir trois fois plus que les hommes entrepreneurs.<sup>187</sup>
- De plus, les hommes entrepreneurs investissent 40 % de temps en plus au développement de leur travail /profession par rapport aux femmes entrepreneurs.
- Les femmes entrepreneurs rencontrent au moins quatre aux obstacles qui compliquent

<sup>186</sup> Note de l'auteur: on renvoie le lecteur et la lectrice à l'original de l'étude pour de plus amples informations sur ce chapitre.

<sup>187</sup> Etude sur l'emploi du temps (2003), Municipalité de Madrid.

l'activité entrepreneuriale et le maintien de leurs entreprises ou de leur activité professionnelle.

- l'accès au financement,

- le manque d'expérience en matière de gestion du temps et la nécessité de créer un nouveau modèle de gestion d'entreprise et de capacités managériales,

- les difficultés d'accès aux réseaux d'entreprises déjà existants,

- la conciliation du travail et de la famille.

- D'autre part, par rapport au processus de renforcement, la ségrégation professionnelle sur le plan horizontal et vertical a été évaluée. Ainsi, le taux de ségrégation professionnelle est de 33 %, telle qu'au niveau national. Les femmes développent principalement des activités liées aux «soins (services sociaux) et à la prise en charge des autres» (personnes et animaux) et à l'«éducation». Les hommes travaillent surtout dans le «secteur du bâtiment» et dans le domaine des «activités de production et de distribution de l'énergie électrique, du gaz naturel et de l'eau». Ainsi:

- six personnes sur sept travaillant dans le domaine des «activités sanitaires, vétérinaires et des services sociaux» sont des femmes (89%).

- quatre personnes sur cinq travaillant dans le domaine de l'enseignement sont des femmes (77%).

- trois personnes sur cinq travaillant dans l'«administration publique [...]» sont des femmes (75%).

- Sur l'ensemble des personnes inscrites au régime général d'assurance du Système d'Assurance Sociale dans la ville de Madrid au titre de «personnel occupant de hautes fonctions de direction» en janvier 2007:

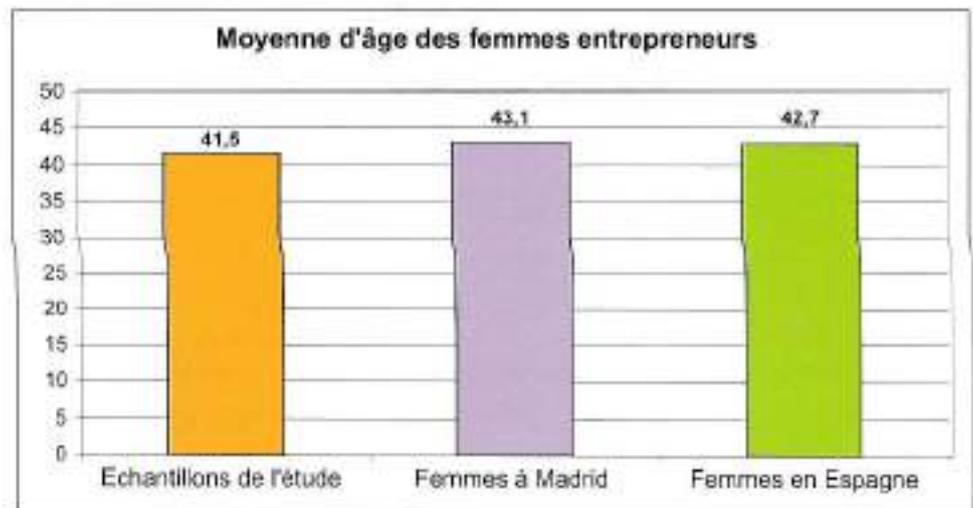
- 41% sont des femmes travaillant dans le secteur des services. 74% sont des femmes âgées entre 25 et 44 ans.

De plus, sur l'ensemble des contrats pour des postes de direction, 38 % concernaient des femmes.

### 3. LES FEMMES ENTREPRENEURS AYANT PARTICIPE A L'ETUDE

#### 3.1 Le profil des femmes entrepreneurs ayant participé à l'étude

- Sur les 45 femmes entrepreneurs qui ont participé à l'étude, 10 avaient leur propre emploi et 35 étaient entrepreneurs. Leur profil:
  - elles sont âgées entre 26 et 45 ans, avec une moyenne d'âge légèrement inférieure (41,5) par rapport à celle des femmes entrepreneurs de la ville de Madrid (43,1) et d'Espagne (42,7).
  - Tout comme les femmes entrepreneurs dans la ville de Madrid et en Espagne, la moitié d'entre elles vivent en concubinage (49%).
  - 47% a des enfants, dont 20 % un enfant et 18 % deux enfants. 47% des femmes ayant participé à l'étude a des enfants de plus de 15 ans.



Source: étude élaborée à partir des données du site de l'Institut de Statistiques Nationales ([www.ine.es](http://www.ine.es)). Recensement de la population et de l'habitation, année 2001 et Société de conseils Albello. Étude descriptive «Identifier les occasions en faveur de l'égalité des sexes au niveau local». Année 2007. Municipalité de Madrid.

- Le niveau moyen d'étude des femmes entrepreneurs est assez élevé, au-delà de la moyenne du niveau d'études de la population de Madrid.
- Ainsi, deux femmes entrepreneurs sur trois ont effectué des études de niveau universitaire.

### 3.2. Les secteurs d'activité professionnelle

- Les activités professionnelles précitées concernent principalement les sociétés de conseil, les bureaux et les études, ainsi que des activités non commerciales.
- 51% des femmes entrepreneurs ayant participé à l'étude exercent leur activité professionnelle dans le secteur des services aux entreprises et de l'immobilier.
- 24% exercent des activités dans le domaine du commerce, de la restauration et de l'hôtellerie et
- 20% dans les secteurs liés à l'éducation, l'enseignement, aux services sanitaires et vétérinaires et d'aide sociale

### 3.3. Les parcours d'entreprise: les raisons de la création d'entreprises

Les principales raisons pour lesquelles les femmes entrepreneurs et indépendantes déclarent avoir décidé d'entreprendre leur activité professionnelle actuelle sont liées principalement à :

- la valorisation de leur expérience et des connaissances acquises (raison invoquée par 49% de femmes entrepreneurs), ainsi que
- l'état psychologique, à savoir qu'elles se sentent prêtes à créer leur propre entreprise (38%), et
- leur volonté d'être le patron d'elle-même (motif invoqué par 31% des femmes entrepreneurs).



Source: Société de conseils Albelia. Étude descriptive «Identifier les occasions en faveur de l'égalité des sexes au niveau local». Année 2007. Municipalité de Madrid.  
Echantillon: Les femmes entrepreneurs ayant participé à l'étude.

1. Je me sentais prête à créer ma propre entreprise
2. Je disposais des fonds nécessaires
3. Je possédais l'expérience et les connaissances nécessaires
4. J'avais de bonnes relations et les connaissances
5. J'étais plus ambitieuse et j'avais des objectifs professionnels élevés
6. J'avais l'appui et le soutien de ma famille
7. J'aime la compétitivité et être mon propre patron
8. Pour des raisons économiques (je ne trouvais pas d'emploi)
9. Autres raisons

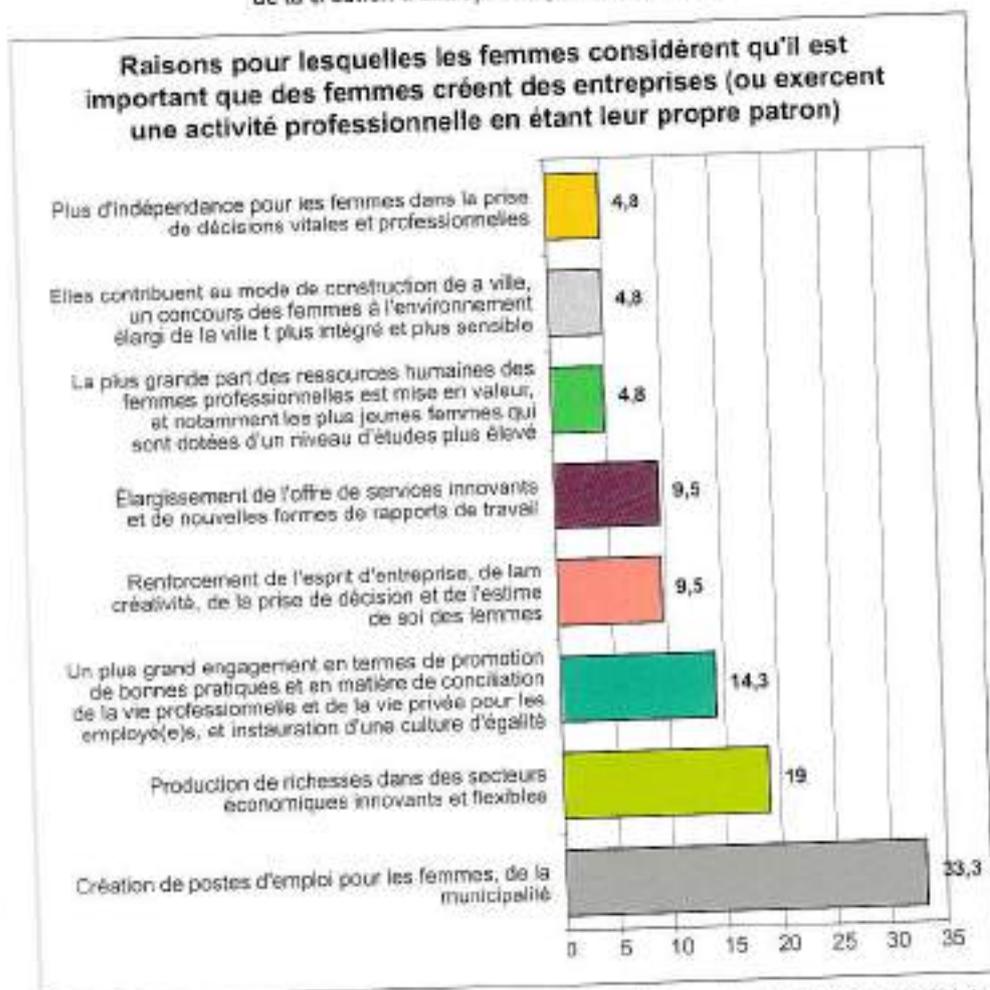
#### 3.4. Evaluation des entreprises féminines

96% des femmes exerçant une profession libérale et les femmes entrepreneurs ayant participé à l'étude ont jugé important la création d'entreprises par des femmes, et s'accordent à dire que «les entreprises, gérées par des femmes, contribuent au développement économique et social local».

Les principales raisons évoquées sont les suivantes:

- Création de nouveaux postes d'emploi pour les femmes de la municipalité.
- Un plus grand engagement dans la promotion de mesures et de bonnes pratiques en faveur de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale pour les employé(e)s ainsi que l'instauration d'une culture d'égalité des chances quant à l'organisation interne des entreprises et
- La création de richesses dans des secteurs économiques innovants et flexibles, est le motif invoqué deux fois sur trois.

Raisons pour les femmes professionnelles et entrepreneurs de l'étude liées à l'importance de la création d'entreprises par des femmes



Source: Société de conseils Albelia. *Étude descriptive «Identifier les occasions en faveur de l'égalité des sexes au niveau local». Année 2007. Municipalité de Madrid.*  
 Échantillon: Les femmes entrepreneurs ayant participé à l'étude.

### 3.5. Évaluation des femmes selon les mesures institutionnelles de soutien favorisant la création d'entreprises féminines

Les femmes de l'échantillon de cette étude évaluent de manière positive les éléments suivants.

- plus de la moitié des femmes entrepreneurs ayant participé à l'étude mettent principalement l'accent sur les mesures à caractère économique, telles que les subventions ou les prêts octroyés aux femmes pour les aider à créer leurs propres entreprises (76% des femmes interrogées considèrent que ces mesures sont les plus importantes).
- Les incitations de l'État en faveur de la création d'entreprises féminines au niveau local (58%).
- Les mesures et les initiatives au niveau national et local visant à améliorer l'état de la région et à accroître la compétitivité (48% des femmes interrogées considèrent que cette mesure est la plus importante).

### 3.6. Le degré de satisfaction et les difficultés rencontrées au travail / dans l'entreprise

- Les femmes indépendantes et entrepreneurs ayant participé à l'étude se déclarent généralement satisfaites de l'évolution actuelle de leur travail ou de leur activité entrepreneuriale (80%), bien qu'elles déclarent en même temps rencontrer certaines difficultés quant à leur développement professionnel (82%).

Sur ce point, les femmes indiquent qu'elles ont du mal à concilier travail et vie privée:

- difficulté invoquée par deux femmes sur trois.
- 64 % déclarent que ces difficultés sont dues, entre autres, au manque de temps, aux horaires et à l'organisation de la journée de travail, et
- 16% invoquent les responsabilités familiales, qu'il s'agisse de soins à des enfants en bas âge, à d'autres membres à charge de la famille, telles que des personnes âgées ou des personnes handicapées.

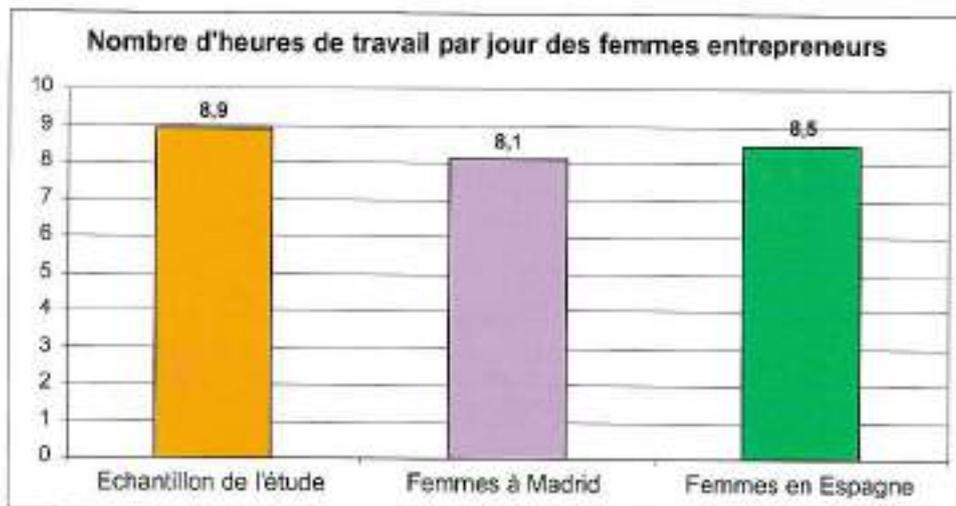
La forte compétitivité dans le secteur influence également 44 % des femmes interrogées.

### 3.7. Temps consacré au travail rémunéré par les femmes ayant participé à l'étude

- 53% des femmes exerçant une profession libérale et de femmes entrepreneurs ayant participé à l'étude consacrent en moyenne neuf heures par jour au travail rémunéré, un peu plus que les huit heures consacrées globalement par les femmes entrepreneurs de la ville de Madrid, et les 8 h et demie consacrées par les femmes entrepreneurs espagnoles. Par conséquent, leur horaire quotidien est un peu plus long.
- Les femmes entrepreneurs sans enfant consacrent davantage de temps au travail (de plus de 9%) par rapport aux femmes entrepreneurs ayant deux enfants au moins. En moyenne,

Les femmes exerçant une profession libérale travaillent plus que les femmes ayant leur propre entreprise.

Source: établi par Albolia à partir des données du site de l'Institut de Statistiques Nationales ([www.ine.es](http://www.ine.es))



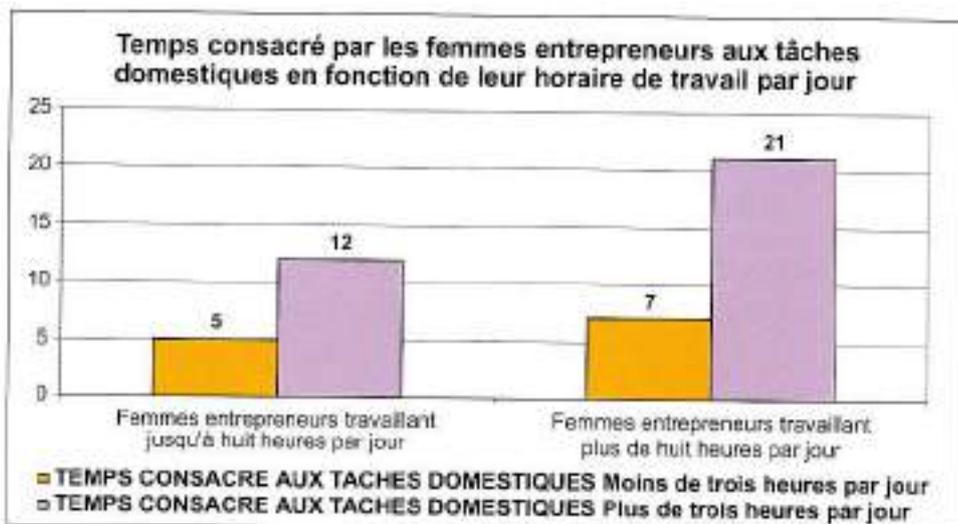
Recensement de la population et de l'habitation, année 2001 et Société de conseils Albolia. Étude descriptive «Identifier les occasions en faveur de l'égalité des sexes au niveau local». Année 2007. Municipalité de Madrid.

### 3.8. Temps consacré par les femmes de l'échantillon au travail non rémunéré (tâches domestiques)

- Toutes les femmes entrepreneurs consacrent du temps aux tâches domestiques, mais moins de temps par rapport à la moitié des femmes entrepreneurs de Madrid: 37 % des femmes entrepreneurs consacrent moins de trois heures par jour contre 27 % qui y consacrent plus de trois heures.

L'évaluation des écarts entre les femmes interrogées montre que:

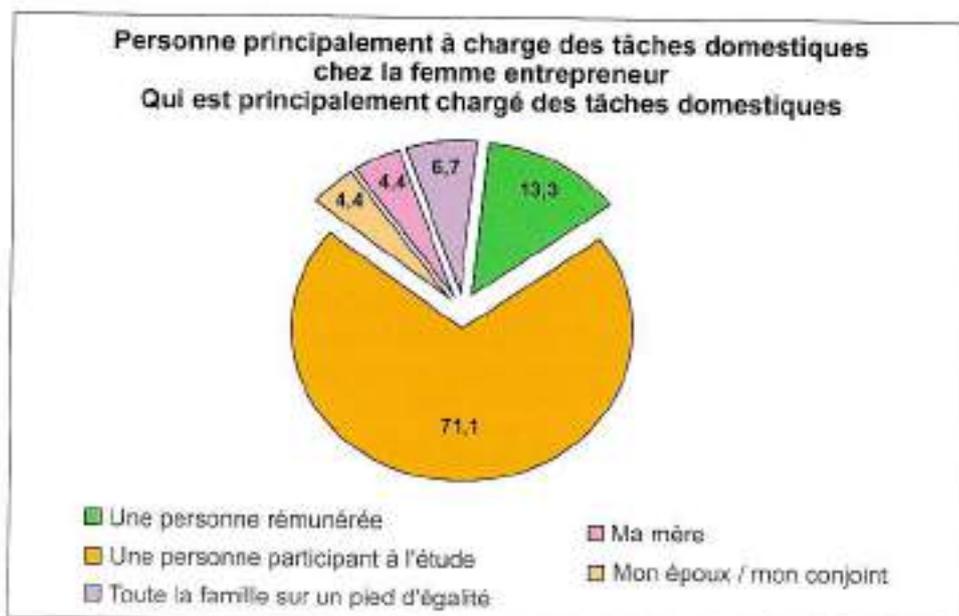
- les femmes entrepreneurs de plus de 45 ans consacrent, en moyenne, deux fois plus de temps que les plus jeunes femmes aux tâches domestiques. Par ailleurs, plus le nombre d'enfants à charge augmente, plus le nombre d'heures consacrées au ménage augmente également.
- Les femmes entrepreneurs qui exercent leur activité dans le secteur commercial, de la restauration et de l'hôtellerie consacrent une heure de plus, en moyenne aux tâches domestiques par rapport aux autres femmes exerçant une profession libérale ou entrepreneurs.



Source: Société de conseils Albelia. Etude descriptive «Identifier les occasions en faveur de l'égalité des sexes au niveau local». Année 2007. Municipalité de Madrid.

### 3.9. Répartition des travaux domestiques

71% des femmes entrepreneurs se chargent principalement des tâches domestiques et 40 % effectuent seules ces tâches domestiques.



Source: Société de conseils Albelia. Etude descriptive «Identifier les occasions en faveur de l'égalité des sexes au niveau local». Année 2007. Municipalité de Madrid.

### 3.10. Profil des femmes entrepreneurs ayant participé à l'étude et ayant rencontré d'importantes difficultés en matière de conciliation

- Les femmes de moins de 45 ans ont plus de difficultés à concilier les temps de vie par rapport aux femmes de plus de 45 ans, et en moyenne 10 % de plus de difficultés.
- Les femmes ayant des enfants ont en moyenne 16 % de plus de risques de rencontrer des problèmes de conciliation du travail et de la famille par rapport aux femmes entrepreneurs.
- Les femmes exerçant une profession libérale ont en moyenne 9 % de plus de risques de rencontrer des problèmes de conciliation du travail et de la famille par rapport aux femmes entrepreneurs.
- Les femmes exerçant des activités dans le secteur du commerce, du management et des entreprises hôtelières déclarent avoir plus de difficultés à concilier travail et famille (16 % de plus par rapport aux autres femmes).

### 3.11. Stratégie appliquée par les femmes dans leurs entreprises, afin de favoriser la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle

- Les femmes entrepreneurs ayant participé à l'étude, bien qu'elles aient des difficultés à concilier le travail et la famille, appliquent de bonnes pratiques de travail en la matière au sein de leurs entreprises. 83% des mesures mentionnées par les femmes entrepreneurs et appliquées au sein de leurs entreprises sont officiellement reconnues. On distingue les mesures suivantes:
  - la souplesse au quotidien quant à l'heure d'arrivée et de départ du travail (cette mesure représente 30 % de l'ensemble de mesures évoquées en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale),
  - la possibilité de quitter le lieu de travail pour des raisons familiales urgentes
  - la flexibilité en matière de jours de congés de vacances,
  - le temps libre pour des questions personnelles et le télétravail (celui-ci représente 9 % de l'ensemble des mesures précitées).
- Parmi les mesures atypiques de conciliation du travail et de la famille – c'est-à-dire des accords entre la femme employeur et les employés -, il est fait mention de la sensibilité et de la souplesse à l'égard de besoins personnels ou familiaux spécifiques, ou de la souplesse occasionnelle quant à l'heure d'arrivée et de départ du lieu de travail.

### 3.12. Mesures de conciliation mentionnées par les femmes à appliquer dans les entreprises

- Les femmes entrepreneurs mentionnent les mesures de conciliation du travail et de la famille devant être promues au sein des entreprises. Ces mesures représentent 50 % de l'ensemble des mesures proposées par les femmes entrepreneurs ayant participé à l'étude, et sont principalement liées
  - à la plus grande flexibilité des horaires et de la journée de travail (la mesure la plus revendiquée, puisqu'elle recueille 23 % des réponses), ou
  - à la réduction des horaires et du temps de travail par jour, autour de 35 heures semaine.

### 3.13. Mesures de conciliation mentionnées par les femmes à promouvoir par les autorités publiques

- Les femmes entrepreneurs indiquent les mesures de conciliation du travail et de la famille que doivent promouvoir les autorités publiques. Ces mesures recueillent les 50% restant et l'on distingue les mesures suivantes:
  - subventions pour l'embauche de personnel de remplacement pour les salarié/es ayant des besoins spécifiques en matière de conciliation,
  - augmentation du nombre de place dans les écoles maternelles publiques,
  - aides et subventions pour que les mineurs de moins de 6 ans aillent à l'école.

### 3.14. Les moyens, les ressources et les services en faveur de la conciliation du travail et de la famille

- Les femmes entrepreneurs mentionnent les services, les moyens et les mesures de la municipalité en vigueur, mais déclarent dans l'ensemble ne pas tirer profit.
  - 33% des femmes exerçant une profession libérale et des femmes entrepreneurs ayant participé à l'étude estiment que les services de soutien offerts par l'Etat sont utiles et visent à couvrir les besoins en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.
  - La majorité des femmes entrepreneurs ou indépendantes ayant participé à l'étude, bien qu'elles soulignent que la municipalité dispose de quelques centres de soins, s'accordent à dire que des services devraient être mis en place pour soutenir les personnes à charge des familles, qu'il s'agisse de jeunes enfants (par exemple centres municipaux de soins pour enfants), de personnes âgées et de personnes handicapées à charge (par exemple centres municipaux de soins pour les personnes âgées et les personnes handicapées), ou de la prestation de soins à domicile aux personnes à charge de la famille. Ces réponses ont recueilli 27 % de l'ensemble des réponses.
  - De plus, les réponses soulignent la nécessité de développer un système de transport municipal gratuit par autobus. Ces réponses représentent 15 % de l'ensemble des réponses. Par ailleurs, 62 % de femmes ayant participé à l'étude considèrent que cette mesure est utile.

### 3.15. Degré de satisfaction des moyens et des ressources employées

Concernant le degré de satisfaction des moyens/ressources et des services municipaux employés par les femmes entrepreneurs.

- les centres municipaux pour la garde des enfants occupent la première place avec un *taux de satisfaction de 100%*.

### 3.16. Le profil de la femme entrepreneur qui profite des moyens et des ressources pour concilier travail et famille

Les femmes entrepreneurs qui profitent des moyens/ressources pour concilier travail et famille ont principalement le profil suivant:

- des femmes de moins de 45 ans (56%),
- un niveau d'études moyen (67%),
- des femmes séparées ou divorcées (60%),
- des femmes ayant un seul enfant (67%),
- des femmes qui ne partagent pas les responsabilités familiales (56%),
- des femmes qui ont leur propre emploi dans le secteur du commerce, de l'hôtellerie, de l'enseignement, de l'éducation et qui appliquent des mesures en faveur de la conciliation dans leur propre entreprise,
- des femmes qui travaillent plus de huit heures par jour et sont confrontées à des difficultés en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, principalement liés au manque de temps, et enfin
- des femmes qui sont d'avis que «les services offerts par l'État satisfont leurs besoins en termes de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale».

## DONNEES METHODOLOGIQUES

Les rapports entre deux variables ou plus sont analysés à partir d'une approche descriptive et combinatoire, sans entrer dans le détail des rapports étiologiques.

Feuille de données 1/2. Première partie: qu'indiquent les données, qui influent sur la conciliation entre vie familiale et la vie professionnelle, en matière de disparités de genre sur le marché du travail.

### Esquisse des femmes entrepreneurs de Madrid

#### Environnement:

- premier niveau: population de Madrid
- deuxième niveau: femmes entrepreneurs Madrid

#### Méthodologie:

- analyse descriptive globale de la place des femmes par rapport aux hommes en matière de développement local, selon une analyse des facteurs quantitatifs liés à la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Durée: août-septembre 2007.

Étude effectuée avec le soutien de la Direction générale de l'Égalité des chances, Département de Gestion de la famille et des services sociaux de la municipalité de Madrid (Espagne).

Équipe technique: Société de conseil Albelia ASBL ([www.albelia.com](http://www.albelia.com))

Responsable de l'étude: Beatriz Casco, directrice de la Société de conseil Albelia, chercheur, études sociales et sur les genres.

#### Municipalité de Madrid:

- Purificación Barreiros
- Delphine Daries

Feuille de données 2/2. Deuxième partie, que démontre l'étude. Le profil des femmes entrepreneurs ayant participé à l'étude. Emploi du temps et moyens /ressources pour la conciliation du travail et de la famille.

**Environnement:**

- Niveau premier: femmes entrepreneurs dans la ville de Madrid
- Niveau second: femmes entrepreneurs dans la province de Madrid

**Méthodologie:**

- étude effectuée sur un échantillon représentatif, aléatoire, pondéré de femmes entrepreneurs et de femmes exerçant une profession libérale.<sup>188</sup>

Champ de l'étude: septembre-octobre 2007.

Equipe technique: responsables des entretiens pour la Société de Conseils Albelia ([www.albelia.com](http://www.albelia.com)).

Enregistrement et traitement statistique des données: Société de Conseils Albelia sarl  
Responsable de l'étude: Beatriz Casco, directrice de la Société de Conseils Albelia,  
Chercheur, Etudes sociales et de genre.

**Conseillers techniques:**

- Esperanza Martín Serrano – M.A. en études de genre
- Juan Casco – Statisticien social

**Municipalité de Madrid:**

- Purificación Barreiros
- Delphine Daries

<sup>188</sup> Dans un échantillon aléatoire, les données sont sélectionnées au hasard, alors qu'un échantillon pondéré comprend un très petit groupe pour les besoins de l'étude, lequel s'adapte à l'objet de l'étude.

**TABLEAU SOMMAIRE DE L'ETUDE INTEGRALE. THEMES ETUDIES**

Feuille de données

Cadre juridique pour la conciliation du travail et de la famille en Espagne

INTRODUCTION. PERSPECTIVES POUR UN DEVELOPPEMENT LOCAL SELON LE PRINCIPE  
D'EGALITE

PREMIERE PARTIE. INDICATIONS DES DONNEES. DISPARITES DE GENRE  
QUI AFFECTENT LA CONCILIATION DU TRAVAIL ET DE LA FAMILLE.  
ESQUISSE DES FEMMES ENTREPRENEURS A MADRID

Méthodologie

A. La ville de Madrid

1. DISPARITES DE GENRE SUR LE MARCHÉ DE TRAVAIL

1.1. Disparités de genre dans les activités économiques

2. DISPARITES DE GENRE CONCERNANT LES VARIABLES RELATIVES  
A LA CONCILIATION DU TRAVAIL ET DE LA FAMILLE

2.1. Disparités de genre dans les conditions de vie (au domicile)

2.1.1. La répartition des tâches domestiques

2.1.2. Les soins des mineurs à charge

2.1.3. Les soins des personnes âgées de plus de 64 ans

2.1.4. Disparités de genre dans l'emploi du temps

a) Temps consacré aux tâches domestiques

b) Ménages avec mineurs à charge

c) Ménages sans mineurs à charge

2.1.5. Disparités de genre dans l'emploi du temps  
en fonction de l'âge et de l'activité

a) Disparités de genre chez les pourvoyeurs des ménages

2.1.6. Disparités de genre dans l'activité économique par rapport au cycle de vie

a) Les femmes mariées

b) La naissance du premier enfant

- 2.2. Disparités de genre dans les conditions de travail
  - 2.2.1. L'écart salarial
  - 2.2.2. Le double horaire de travail
    - a) La précarité
    - b) Le sous-emploi
  - 2.2.3. Les qualifications professionnelles
- 3. ESQUISSE DES FEMMES ENTREPRENEURS DE MADRID**
  - 3.1. L'évolution du secteur des entreprises à Madrid
  - 3.2. Profil des femmes entrepreneurs à Madrid
  - 3.3. Obstacles au développement local
    - 3.3.1. Le double horaire des femmes entrepreneurs à Madrid
      - a) Disparités de genre en matière de temps pour la maison/la famille et le travail pour les femmes et les hommes entrepreneurs
      - b) Disparités de genre en matière de congés de paternité/maternité
    - 3.3.2. Conséquences du double horaire de travail. Fatigue «chronique»
      - a) Abandon de l'idée d'entreprise
      - b) Découragement
    - 3.3.3. Disparités de genre pendant la formation et dans les nouvelles technologies
    - 3.3.4. Disparités de genre en matière de renforcement  
Les femmes à des postes de direction dans les entreprises
      - a) Les qualifications professionnelles
      - b) Le recrutement pour l'occupation de postes de direction
- 4. OPPORTUNITES DE DEVELOPPEMENT LOCAL POUR LES FEMMES**
  - 4.1. La redéfinition des activités professionnelles (différentiation)
  - 4.2. Capacités du marché du travail en matière d'emploi

DEUXIEME PARTIE: INDICATIONS DE L'ETUDE. LE PROFIL DES FEMMES  
ENTREPRENEURS AYANT PARTICIPE A L'ETUDE. EMPLOIS DU TEMPS,  
MOYENS/RESSOURCES ET SERVICES POUR LA CONCILIATION DU TRAVAIL ET DE LA FAMILLE

Méthodologie

Présentation des principaux résultats

198

A) Profil des femmes entrepreneurs ayant participé à l'étude

- A.1. Âge
- A.2. Etat civil
- A.3. Nombre d'enfants
- A.4. Âge des enfants
- A.5. Niveau d'études

B) Emploi du temps et activité professionnelle des femmes entrepreneurs et indépendantes ayant participé à l'étude

- B.1. Activité professionnelle et emploi non rémunéré
- B.2. Les emplois du temps
  - B.2. I) Le temps pour le travail rémunéré
  - B.2. II) Le temps pour le travail non rémunéré (tâches domestiques)
  - B.2. III) Qui se chargent des tâches domestiques ?

C) Initiative d'entreprise, points de vue et attitudes des femmes entrepreneurs et indépendantes ayant participé à l'étude

- C.1. Comment sont perçues les entreprises créées par des femmes
- C.2. Evaluation des mesures institutionnelles pour le soutien à la création d'entreprises par des femmes
- C.3. Trajectoires entrepreneuriales
  - C.3. I) Raisons de l'auto-emploi
  - C.3. II) Evolution actuelle de l'entreprise ou l'activité professionnelle

D) Concilier vie professionnelle et vie familiale

- D.1. Obstacles rencontrés pendant le développement professionnel
- D.2. Application de mesures de conciliation dans les entreprises des femmes ayant participé à l'étude
- D.3. Comment perçoivent-elles les difficultés de conciliation
  - D.3. I) «Typologie» des difficultés de conciliation du travail et de la famille
- D.4. Stratégies pour la conciliation du travail et de la famille
- D.5. Profil des femmes entrepreneurs et indépendantes déclarant avoir des difficultés de conciliation

E] Les services et les moyens/ressources pour la conciliation

E.1. Comment les femmes jugent les services offerts par l'Etat

E.2. Comment les femmes jugent la disponibilité des services municipaux et des moyens/ressources en faveur de la conciliation

E.3. Services et les moyens en mettre en oeuvre

E.4. Utilisation des services

E.4.I) Degré de satisfaction pour les moyens/ressources utilisés

E.4.II) Profil des femmes entrepreneurs et indépendantes ayant participé à l'étude et utilisant les services et moyens/ressources

**TROISIEME PARTIE. SYNTHESE ET RECOMMANDATIONS**

Synthèse

Recommandations

**ANNEXES**

Corrélation des tableaux de données de la première partie

Questionnaire

DEPARTEMENT POUR LES DROITS ET LES CHANCES  
EGALES – ITALIE

Rapport du partenaire italien



Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità

201

## SOMMAIRE

202

Introduction au cadre général: L'esprit d'entreprise et les femmes en Italie	203
<b>1. LA RECHERCHE, BUT ET METHODOLOGIE</b>	<b>207</b>
<b>2. ANALYSE DES DONNEES</b>	<b>208</b>
2.1. Profil démographique	208
2.2. Réconciliation de la vie professionnelle et familiale	212
2.3. L'activité entrepreneuriale au féminin	214
2.4. Enregistrement et évaluation des initiatives de croissance au niveau régional	217
<b>CONCLUSIONS</b>	<b>226</b>

## INTRODUCTION AU CADRE GENERAL: L'ESPRIT D'ENTREPRISE ET LES FEMMES EN ITALIE

Le profil des travailleurs indépendants italiens, et plus particulièrement des femmes, a changé considérablement. En effet, en dix ans seulement, de 1993 jusqu'en 2003, le travail indépendant et notamment la vocation entrepreneuriale féminine a subi une modification telle que l'on puisse parler aujourd'hui de la création d'un nouveau profil des femmes qui exercent des métiers indépendants.

Ces changements relèvent tant de la croissance continue du nombre des femmes entrepreneurs (ces dernières représentent le 0,8% de l'emploi féminin totale contre le 2,3% des hommes)<sup>107</sup>, que de la croissance relative du nombre des indépendants (ce nombre a plus que doublé) durant la période en question. Le nombre des femmes, exerçant un métier indépendant ainsi que des employées contractuelles a, au contraire, nettement diminué.

Il résulte que les changements au niveau de l'emploi indépendant relèvent plutôt de l'introduction de l'élément féminin lié, quand à lui, au nombre des femmes de métier de haut niveau. Il y a, en effet, une augmentation qualitative des femmes entrepreneurs et indépendantes de haut niveau liée à une réduction claire des métiers traditionnels et manuels indépendants ainsi que des métiers de basse qualification.

Malgré l'interruption temporelle du suivi de la main d'œuvre due à l'introduction de nouvelles méthodes, ces tendances semblent se confirmer, et une réduction tant des femmes entrepreneurs que des femmes exerçant des métiers indépendants a été enregistrée durant les années 2004 et 2005.

Tableau 1. Femmes employées par statut professionnel. Moyenne (en milliers)

STATUT PROFESSIONNEL	1993	2003	Variable 1993-2003	2004	2005	Variable 2004-2005
Entrepreneurs	50	140	180,0%	82	73	-11,2%
Travailleurs Indépendants	120	288	140,0%	301	305	1,3%
Travailleurs non salariés	906	775	-14,5%	931	905	-2,8%
Sociétaires d'une coopérative	43	72	67,4%	23	17	-23,9%
Employées de maison	594	486	-18,5%	325	250	-23,1%
TOTAL	1.715	1.761	2,7%	1.662	1.550	-6,7%

Source: Institut National des Statistiques

<sup>107</sup> Il s'agit d'une période très importante du point de vue des changements dans le marché du travail pour laquelle on ne possède pas de données statistiques. Ensuite, la revue trimestrielle de l'Institut National des Statistiques concernant la main d'œuvre est devenue «permanente». Le 30 avril 2005, les données ont été reconstituées, exclusivement par rapport aux groupes de base, sans aucune distinction d'âge et avec de distinctions minimales par rapport au genre.

Les données concernant la main d'œuvre mises à disposition par l'Institut National des Statistiques laissent entrevoir que l'emploi en général, et non seulement les métiers indépendants, concerne un groupe de travailleurs de moins en moins homogène, en mutation permanente. Bien que le travail indépendant n'augmente pas, l'autonomie au sein du travail semble s'accroître: une large autonomie professionnelle est observée parmi les travailleurs, due à la hausse du niveau d'études et de qualifications.

L'augmentation des femmes chefs d'entreprise ou exerçant un métier indépendant constitue un phénomène important et largement ressenti dans de nombreux pays, même les moins développés. L'activité entrepreneuriale féminine a augmenté aussi en Italie durant la dernière décennie. La source principale utilisée pour l'étude de l'esprit d'entreprise est la base de données Movimpresa gérée par InfoCamere.

Les données les plus récentes concernent les entreprises immatriculées au registre du commerce et des entreprises de la Chambre de Commerce en 2006.<sup>190</sup> La comparaison des données de la revue sur la main d'œuvre de l'Institut National des Statistiques et celles ressortant de l'immatriculation de nouveaux membres à la Chambre de Commerce suggère – bien qu'il soit difficile de comparer les renseignements sur l'offre et la demande, l'existence de certaines caractéristiques communes en ce qui concerne la cohérence et le type du phénomène partant de la multitude des significations du terme «esprit d'entreprise» sans compter les définitions spécifiques utilisées par divers sources.<sup>191</sup>

<sup>190</sup> Communiqué de presse du 5 mars 2007.

<sup>191</sup> L'Observatoire de l'esprit d'entreprise au féminin, relancé par Unioncamere à la fin de 2002, constitue un pas considérable en avant du point de vue de la disponibilité de données plus fiables sur les entreprises gérées par des femmes. Cet observatoire a caractérisé comme entreprises féminines seulement celles dont plus de 50% des actionnaires sont des femmes. Le pourcentage de participation féminine est calculé, selon la loi, sur base de la proportion des femmes propriétaires d'une entreprise et de leur parts de capital dans la dernière ou sur la base du nombre de femmes occupant une position administrative. La présence féminine est classée en trois niveaux: Majoritaire (plus de 50% actionnaires ou administrateurs), dominante (plus de 60%), exclusive (100% des actionnaires ou des administrateurs propriétaires des sociétés de personnes).

Tableau 2. Entreprises actives et entreprises féminines par région et localité géographique au 31 décembre 2006  
Valeurs absolues et variables en % 2006-2005

Région	Entreprises actives			Entreprises actives d'entreprises		Variable % 2006-2005	
	Total	Entreprises féminines	Pourcentage d'entreprises féminines sur l'ensemble des entreprises en 2006	Total	Entreprises féminines	Ensemble d'entreprises	Entreprises féminines
NORD-OUEST	1,374,610	305,798	22,25%	13428	3936	0,99%	1,30%
NORD-EST	1,091,809	229,207	20,99%	5,760	2,062	0,53%	0,91%
CENTRALE	969,562	243,503	25,11%	11,950	3,986	1,25%	1,66%
SUD ET ILES	1,722,297	456,411	26,50%	8,642	5,823	0,50%	1,29%
ITALIE	5,158,278	1,234,919	23,94%	39,780	15,807	0,78%	1,30%

Source: *Relecamer* Traitement pour l'Observatoire de l'Esprit d'Entreprise Féminin, *Unioncamere-Info-Camere*

Les données principales fournies par l'Observatoire en question offrent une image plus claire du profil des entreprises féminines. Nous ne pouvons, par contre, tirer que peu de conclusions au sujet des femmes entrepreneurs puisque l'unique pièce d'information fournie par cette source concerne la position des femmes au sein des entreprises.

Selon les données les plus récentes (31 décembre 2006), en Italie il existe 1.234.919 entreprises gérées par des femmes (soit 15.807 entreprises de plus qu'en 2005). Le nombre d'entreprises féminines augmente plus rapidement que le nombre totale des entreprises (soit 1,30% contre 0,78% pour la période 2006-2005). 23,94% des 2000 nouvelles entreprises appartenant, selon ces données, à des femmes.

La moyenne de ces données ignore en permanence les différences locales ne pouvant pas être ignorées et qui, dans certains cas, sont imprévisibles. En effet, alors qu'au Sud de l'Italie la fréquence d'apparition d'entreprises féminines dépasse 26% (du nombre total d'entreprises), dans le Nord-Est, cette fréquence n'atteint même pas 21%.

Ces premières statistiques nous donnent déjà une idée des caractéristiques des entreprises gérées par des femmes. La majorité des ces dernières sont établies dans les régions productives, sont pour la plupart de taille modeste et se concentrent sur les secteurs productifs plus traditionnels (agriculture, commerce), alors qu'il y a nettement moins d'entreprises féminines dans les régions possédant des industries lourdes où l'on rencontre normalement bien plus de PME.

En outre, les données susmentionnées nous donnent quelques indications sur le statut légal

des entreprises féminines: près de 70,9% d'entre elles sont des entreprises individuelles (66,6% du nombre total). La plupart des entreprises sont donc de type restreint ou l'entreprise s'identifie de manière absolue avec la femme ou les femmes gérante(s). En outre, les sociétés en nom collectif (SNC) semblent être le type d'entreprise plus fréquemment géré par des femmes (19,6%, avec une moyenne de 17,5%), dans la mesure où elles ont un statut simple, adapté aux pratiques commerciales et à petite échelle. 92% des entreprises féminines, en moyenne, correspondent à ces deux types de statut légal, alors que les sociétés de participation représentent 8,2% contre 13,8% en moyenne).

Tableau 3. Entreprises actives par genre, statut légal et région au 31 décembre 2006

	Sociétés de participation	Sociétés en nom collectif	Sociétés individuelles	Autres
%	13,8%	17,5%	66,6%	2,1%
Total	710,645	905,044	3,436,245	106,544
%	8,2%	19,6%	70,9%	1,3%
Entreprises féminines	101,508	241,853	875,330	16,228

Source: Retecamere Traitement pour l'Observatoire de l'Esprit d'Entreprise Féminin, Unioncamere-Info-Camere

## 1. LA RECHERCHE: BUT ET METHODOLOGIE

Le but de la recherche menée par le partenaire italien était de se baser sur le cadre brièvement décrit dans l'introduction pour enregistrer le type de soutien reçu par les femmes entrepreneurs au niveau local, ainsi que le type de soutien dont ces dernières ont besoin.

La recherche fut menée selon les instructions du chercheur principal (le partenaire grec et coordinateur du projet):

- Se baser sur un questionnaire structuré,
- Distribuer le questionnaire susmentionné au moins à 30 femmes entrepreneurs italiennes, sans tenir compte de l'âge, du lieu de naissance ou de résidence.

Respectant ces instructions et compte tenu de l'hétérogénéité du territoire italien, le partenaire italien a décidé de se baser sur un échantillon de femmes entrepreneurs provenant de divers régions géographiques, de façon à accumuler des opinions du nord, centre et sud de l'Italie.

Prenant contact avec la BIC (Association Nationale de promotion de l'esprit d'entreprise), le partenaire italien a demandé les coordonnées d'un certain nombre de femmes entrepreneurs opérant dans diverses régions de l'Italie. La BIC a fourni au partenaire italien les données de contact des femmes entrepreneurs habitant à Pavie (ville de taille moyenne au Nord de l'Italie), Frosinone (ville de taille petite moyenne au centre de l'Italie) et Matera (ville de taille moyenne au Sud de l'Italie).

Le questionnaire, établi par le partenaire grec, fut traduit en italien et envoyé à toutes les entreprises susmentionnées (60 au total). Seuls 19 des 60 questionnaires distribués furent complétés après quelques rappels. En vue de satisfaire la demande du chercheur principal (entrevue avec 30 femmes au moins), le partenaire italien a décidé d'étendre la recherche à d'autres femmes entrepreneurs dont les coordonnées lui furent fournies par la Chambre de Commerce de Bologne (ville de taille moyenne représentative du Nord et du Centre de l'Italie). Il a ainsi recueilli 17 questionnaires supplémentaires, et le nombre total des questionnaires arriva à 36.

L'analyse suivante est basée sur les questionnaires susmentionnés. Il est évident que les 36 femmes interrogées ne constituent pas un échantillon adéquat pour constituer un relevé statistique. Cela signifie que les résultats ne peuvent être généralisés pour toute la population des femmes entrepreneurs italiennes. Cependant, ils peuvent nous fournir quelques indications et perceptions sur le soutien dont l'esprit d'entreprise féminin jouit au niveau local.

## 2. ANALYSE DES DONNEES

Le questionnaire est divisé en quatre parties:

1. caractéristiques démographiques,
2. conciliation de la vie professionnel et familiale
3. esprit d'entreprise féminin,
4. enregistrement et évaluation des initiatives de croissance au niveau régional

### 2.1. Profil démographique

Presque 78% des femmes interviewées ont entre 26 et 45 ans. 22% de ces dernières ont entre 46 et 60 ans alors qu'il n'y a pas de femmes dans la tranche d'âge des 18-25 ans (voir Tableau 4).

Tableau 4. Age des personnes interviewées

Quel âge avez-vous?	%
18-25 ans	0,0%
26-45 ans	77,8%
46-60 ans	22,2%
>61 ans	0,0%
Total (N = 36)	100,0%

Cette répartition confirme une caractéristique déjà présentée lors de la description du cadre général: à savoir que l'esprit d'entreprise féminin est un phénomène récent en Italie qui s'est intensifié durant les vingt dernières années, en même temps que les changements sociaux et culturels relatifs à la place de la femme dans la société italienne. En outre, l'absence de personnes interviewées ayant moins de 25 ans reflète un point de vue commun ou assez commun: les femmes décident de «fonder une entreprise» seulement quand elles sont persuadées qu'elles possèdent toutes les compétences nécessaires. Cela démontre qu'elles mettent un accent particulier sur l'éducation. Ce dernier élément est aussi confirmé par les données. Ainsi, presque 60% des femmes interviewées ont un baccalauréat et les 40% restant possède un diplôme universitaire (voir Tableau 5).

Tableau 5. Niveau d'éducation des femmes interviewées

Quel est votre niveau d'éducation?	%
Je ne suis pas allée à l'école	0,0%
J'ai suivi seulement quelques classes de l'école primaire	0,0%
J'ai terminé l'école primaire	0,0%
J'ai suivi seulement quelques classes de l'école secondaire	0,0%
J'ai terminé l'école secondaire	0,0%
J'ai suivi dans une école technique	0,0%
Je suis allée au lycée	58,3%
Je suis allée dans une école d'enseignement professionnelle	0,0%
J'ai fait quelques années de fac mais je ne suis pas diplômée	0,0%
Je suis titulaire d'un diplôme universitaire	41,7%
Je suis titulaire d'un diplôme post-universitaire / diplôme de doctorat	0,0%
Total (N = 36)	100,0%

La plupart des femmes interviewées (47%) sont mariées, mais il faut signaler qu'une part considérable des ces dernières (38%) sont encore célibataires (voir Tableau 6). Ce pourcentage représente sûrement la tranche des plus jeunes, compte tenu du fait que durant les dix dernières années en Italie, l'âge moyen du mariage a augmenté.

Tableau 6. Etat civil des personnes interviewées

Quel est votre état civil?	%
Célibataire	38,9%
Mariée	47,2%
Divorcée	13,9%
Séparée	0,0%
Veuve	0,0%
Concubinage	0,0%
Totale (N = 36)	100,0%

Cette interprétation est également valable pour les 28% des femmes sans enfants (le pourcentage des naissances en Italie est parmi les plus bas des pays européens et l'âge moyen de naissance du premier enfant est de 30 ans). 50% des interviewées restantes ont un enfant et 22% deux enfants. Il y n'a pas de femmes interviewées avec plus de deux enfants (voir Tableau 7).

Tableau 7. Nombre d'enfants des femmes interviewées

Combien d'enfants avez-vous?	%
Pas d'enfants	27,8%
1 enfant	50,0%
2 enfants	22,2%
3 enfants	0,0%
Plus de 3 enfants	0,0%
Total (N = 36)	100,0%

50% des enfants ont moins de 5 ans, alors que 42% ont entre 11 et 15 ans. Seuls 7,7% des enfants ont plus de 15 ans et dans ce cas, il s'agit du second enfant (voir Tableau 8).

Tableau 8. Age des enfants

Quel âge ont vos enfants? (si vous en avez)	Moins de 5 ans	6-10 ans	11-15 ans	>16 ans	Total
1 <sup>er</sup> enfant	50,0%	0,0%	19,2%	0,0%	69,2%
2 <sup>eme</sup> enfant	0,0%	0,0%	23,1%	7,7%	30,8%
3 <sup>eme</sup> enfant	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4 <sup>eme</sup> enfant	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total (N = 36)	50,0%	0,0%	42,3%	7,7%	100,0%

Les femmes interviewées sont réparties dans quatre secteurs d'activité professionnelle. 1) tourisme (33%), 2) produits alimentaires (27,8%), 3) artisanat (25%), 4) gardiennage (14%) (Tableau 9).

Tableau 9. Secteurs d'activité professionnelle

Si vous êtes entrepreneur, dans quel secteur parmi les suivants êtes vous professionnellement active?	%
Production de produits alimentaires	27,8%
Boutiques commerciales	0,0%
Crèches / plaines de jeux couvertes pour enfants	13,9%
Éducation (écoles privées, etc.)	0,0%
Commerce électronique	0,0%
Tourisme (hôtels, auberges, offices de tourisme, etc.)	33,3%
Coopératives	0,0%
Restauration	0,0%
Divertissement (bars, cafés, internet cafés, etc.)	0,0%
Temps libre (salle de gym, sports divers, etc.)	0,0%
Artisanat (argenterie, orfèvrerie, tissage, broderie, etc.)	25,0%
Arts plastiques (peinture, photographie, animation, etc.)	0,0%
Entreprises sociales	0,0%
Autre (préciser s'il vous plaît)	0,0%
Total (N = 36)	100,0%

Les quatre secteurs susmentionnés ont été considérablement soutenus, particulièrement en Italie centrale et méridionale, par des programmes nationaux de renforcement de l'esprit d'entreprise et sont des secteurs dans lesquels les femmes sont bien représentées en tant qu'employées.

La gestion d'une entreprise est un travail de longue haleine (voir Tableau 10). 50% des femmes interviewées ont déclaré travailler entre 9 et 11 heures par jour. Si l'on tient compte du fait que près de 20% déclare travailler plus de 12 heures par jour, il devient évident que presque 70% des femmes interviewées déclarent travailler plus que les huit heures statutaires.

Tableau 10. Heures de travail

Combien d'heures par jour travaillez vous en moyenne?	%
< 5 heures	2,8%
5-8 heures	27,8%
9-11 heures	50,0%
>12 heures	19,4%
Total (N = 36)	100,0%

A ces heures de travail total des femmes entrepreneurs viennent s'ajouter toutes les autres heures que la majorité consacre aux tâches ménagères (voir Tableau 11). En effet, plus d'un 1/3 (36,4%) des femmes déclare consacrer entre 3-4 heures aux travaux domestiques, alors que 42,4% consacre de 1 à 2 heures et 21,2% moins d'1 heure. Il est évident que les tâches domestiques sont encore une «affaire de femmes», même pour une femme dirigeant une entreprise qui a besoin en moyenne de dix heures de travail par jour.

Tableau 11. Heures de travail domestique

Combien d'heures par jour consacrez-vous aux tâches domestiques en moyenne?%	%
< 1 heure	21,2%
1-2 heures	42,4%
3-4 heures	36,4%
>5 heures	0,0%
Total (N = 36)	100,0%

Cette répartition dépend, bien entendu, de l'existence ou non d'un enfant (voir Diagramme 1). Toutes les femmes déclarant consacrer 3-4 heures aux tâches domestiques ont des enfants. Au contraire, toutes les femmes (entre 7 et 10 femmes) qui n'ont pas d'enfants consacrent moins d'une heure aux tâches domestiques.

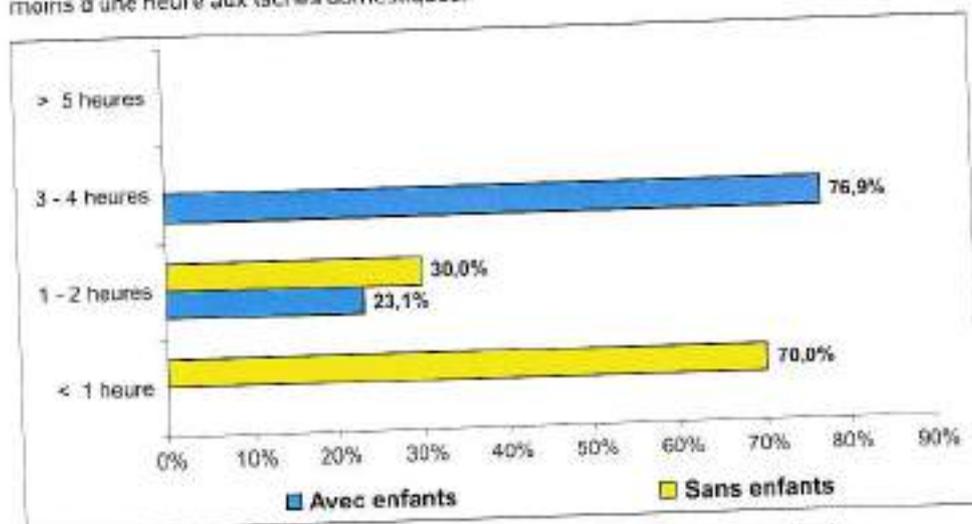


Diagramme 1. Heures de travaux domestiques avec/sans enfants

2.2. Réconciliation de la vie professionnelle et familiale

Nous avons déjà noté que les responsabilités familiales occupent une place très importante dans la vie de la plupart des femmes interviewées, surtout si elles ont des enfants. Presque la moitié des femmes interviewées (44%) pensent que leurs responsabilités familiales entravent leur évolution professionnelle. Seules 13,9% des ces dernières sont d'avis différent (voir Tableau 12).

Tableau 12. Responsabilités familiales contre évolution professionnelle

Dans quelle mesure vos responsabilités familiales entravent elles votre évolution professionnelle?	De manière absolue	Beaucoup	Assez	Peu	Pas du tout	Total
% (N = 36)	0,0%	13,9%	44,4%	27,8%	13,9%	100,0%

Cette répartition dépend, encore une fois, de l'existence ou non d'enfants. 76,9% des femmes ayant des enfants déclarent que leurs responsabilités familiales entravent leur évolution professionnelle. Au contraire, très peu de femmes sans enfants pensent ainsi [voir Diagramme 2].

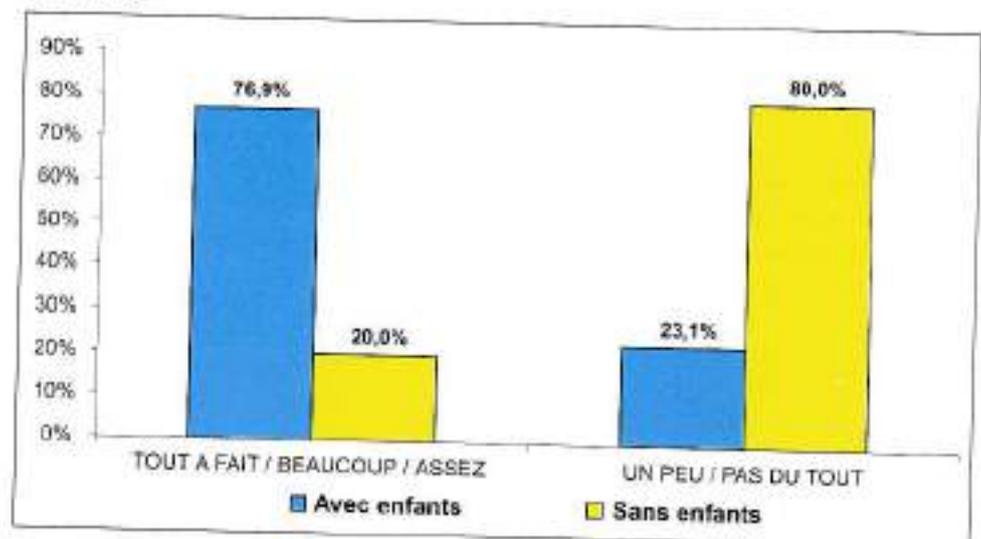


Diagramme 2. Responsabilités familiales contre évolution professionnelle

En tout cas, 44% des femmes interviewées se déclarent satisfaites de la façon dont elles concilient leur vie professionnelle et familiale. Seules 11% d'entre elles déclarent ne pas être satisfaites [voir Tableau 13]. Il est évident que les efforts personnels et quotidiens de ces femmes apportent des résultats.

Tableau 13. Satisfaction en ce qui concerne la capacité de conciliation de la vie privée et familiale

Etes vous satisfaite de la façon dont vous conciliez votre vie privée et familiale?	Tout à fait	Beaucoup	Assez	Peu	Pas du tout	Total
% (N = 36)	0,0%	0,0%	55,6%	33,3%	11,1%	100,0%

L'état et ses services ne facilitent pas la tâche aux femmes qui s'efforcent de réconcilier vie privée et vie familiale (voir Tableau 14). Presque 70% des femmes interviewées déclarent qu'en réalité elles sont «peu satisfaites» des services de soutien. Si l'on ajoute à ce pourcentage 17% ou presque de femmes se déclarant «pas du tout satisfaites», il devient évident qu'il existe une demande qui reste insatisfaite.

Tableau 14. Degré de satisfaction des services de conciliation

A votre avis, les services de l'état couvrent ils vos besoins de conciliation de la vie privée et familiale?	Tout à fait	Beaucoup	Assez	Peu	Pas du tout	Total
% (N = 36)	0,0%	0,0%	13,9%	69,4%	16,7%	100,0%

Les observations précédentes se confirment par les réponses à la question concernant l'aide domestique (voir Tableau 15). Toutes les femmes interviewées déclarent qu'en effet elles ont besoin d'une aide pour effectuer leurs travaux domestiques. 50% de ces dernières se font aider par ses parents (on peut ajouter à ce pourcentage 12,8% des femmes qui se font aider par les beaux-parents). 20,5% des femmes interviewées se font aider par la famille et seulement 15% d'elles sont aidées par l'époux / concubin. Voilà, alors un cadre confirmant que les femmes ont encore besoin de l'aide de la famille pour concilier leur vie privée et familiale.

Tableau 15. Aide domestique

Qui vous aide à effectuer vos responsabilités familiales et/ou travaux domestiques?	%
Personne	0,0%
Mon époux/concubin	15,4%
Mes parents	51,3%
Mes beaux parents	12,8%
Mes enfants	0,0%
Autres membres de la famille	20,5%
Une aide domestique	0,0%
Total (N = 36)	100,0%

### 2.3. L'activité entrepreneuriale au féminin

Presque 56% des femmes interviewées considèrent qu'il très important pour les femmes d'avoir la possibilité de devenir entrepreneurs. Très peu d'entre elles (5%) ne partagent pas ce point de vue. (Tableau 16).

Tableau 16. Degré d'importance de la possibilité de créer une entreprise

Quelle importance accordez-vous à la possibilité des femmes de fonder une entreprise ou d'exercer une profession libérale dans votre région?	Une importance absolue	Grande	Suffisante	Petite	Pas du tout	Total
% (N = 36)	0,0%	27,8%	55,6%	11,1%	5,6%	100,0%

Ces femmes se sont laissées persuader de créer une entreprise pour des raisons qui, pour la plupart d'entre elles, relèvent de leurs capacités et de leur besoin d'avoir une confirmation pratique de ces dernières.

Tableau 17. Raisons de création d'une entreprise

Pourquoi (raisons / motifs) avez-vous décidé de fonder votre entreprise / exercer une profession libérale?	%
Je me suis sentie prête à créer ma propre entreprise / travailler de façon indépendante	%
J'avais le capital nécessaire	40,5%
J'avais les connaissances / expérience nécessaire(s)	2,7%
J'avais des relations et connexions appropriées	40,5%
J'avais des ambitions et buts élevés	2,7%
J'avais le soutien de ma famille	5,4%
J'aime la compétition	5,4%
Autre (spécifiez s'il vous plaît)	2,7%
Total (N = 36)	100,0%

La majorité des femmes interviewées (plus du 80% ; réparties de façon égale) déclarent avoir créé leur propre entreprise parce qu'elles se sont senties «prêtes» ou parce qu'elles ont cru avoir l'expérience requise. Ces réponses doivent étre placées dans le même contexte que l'importance de l'éducation, soulignée dans les paragraphes précédents. Les femmes considèrent l'ambition, les connections appropriées ou même le capital requis comme ayant très peu d'importance.

À la question concernant les difficultés quotidiennes auxquelles elles doivent faire face quotidiennement dans leur vie professionnelle (voir Tableau 18), la majorité des réponses (le questionnaire donnait la possibilité de choisir entre plusieurs réponses) porte sur les difficultés financières. Bien sûr, l'équilibre entre famille et travail est considéré encore une fois comme un problème (dans ce cas 21% des réponses relèvent de ce fait). Les autres difficultés relevées sont liées au contexte financier, comme, par exemple, la difficulté d'établir un plan d'entreprise efficace (10,5%) et la difficulté à faire face à la compétition par les entreprises du même type (15,8%), ce qui aboutit à une perte de gains.

Tableau 18. Difficultés liées au fonctionnement d'une entreprise

A quel type de difficultés devez vous faire face en tant qu' entrepreneur / indépendante?	%
J'éprouve des difficultés sur le plan de la conciliation de ma vie professionnelle et privée / familiale	21,1%
J'éprouve des difficultés financières	37,9%
Mon entreprise n'a pas le succès escompté	2,1%
Je ne possède pas les relations et connections appropriées	5,3%
Étant femme, je suis vue avec méfiance	7,4%
Il me manque un plan d'entreprise efficace	10,5%
Il existe une compétition très dure par d'autres entreprises du même type / d'autres travailleurs indépendants.	15,8%
Autre (spécifiez s'il vous plaît)	0,0%
Total (N = 35)	100,0%

Les femmes entrepreneurs ne sont pas toutes entièrement satisfaites par le progrès de leur entreprise (voir Tableau 19). 55,6% d'elles se déclarent «peu satisfaites» et 16,7% «pas du tout satisfaites». Sur ce point, il faut souligner qu'en Italie il y a un taux élevé d'entreprises féminines éphémères.

Tableau 19. Degré de satisfaction par les progrès de l'entreprise

Estimez vous que le progrès actuel de votre entreprise / bureau est satisfaisant?	De manière absolue	Très satisfaisante	Assez satisfaisante	Peu satisfaisante	Pas du tout satisfaisante	Total
% (N = 36)	0,0%	0,0%	27,8%	55,6%	16,7%	100,0%

En outre, l'importance du contexte financier apparaît aussi à travers l'étude des réponses concernant les mesures significatives pour promouvoir l'esprit d'entreprise féminin (voir Tableau 20). Plus du 39% des réponses à cette question soulignent la nécessité d'adopter des mesures financières tels que les subventions ou les prêts à taux privilégié. Les services de conseils et l'information permanente sont également considérés comme des facteurs très importants.

Tableau 20. Mesures à adopter pour promouvoir la création d'une entreprise

Quelles mesures parmi les suivantes sont, selon vous, à adopter pour encourager les femmes à créer leur propre entreprise ou travailler de façon indépendante?	%
Séminaires d'éducation / de formation concernant l'esprit d'entreprise féminin	10,9%
Subventions ou prêts à taux privilégié pour la création d'entreprise / bureaux privés par des femmes	39,1%
Structures de conseils adéquates relatives à l'esprit d'entreprise féminin	21,7%
Dispositions favorables et aides publiques visant à stimuler le développement de l'esprit d'entreprise féminin ou le travail indépendant des femmes au niveau local	5,4%
Prise de mesures et initiatives au niveau local et national pour la valorisation de la région et l'amélioration de la compétitivité	4,5%
Information permanente par les autorités locales au sujet de subventions, initiatives, programmes, etc. soutenant l'esprit d'entreprise féminin / les femmes exerçant un métier indépendant	16,3%
Autre (spécifiez s'il vous plaît)	0,0%
Total (N = 36)	100,0%

## 2.4. Enregistrement et évaluation des initiatives de croissance au niveau régional

Au sujet de la connaissance des services offerts au niveau local, il faut souligner que la plupart des femmes interviewées sont au courant de l'existence des structures de garde pour enfants et personnes âgées, ainsi que des services de conseils professionnel (voir Tableau 21). Par contre, moins de femmes se déclarent au courant de l'existence de services spécialisés et innovants, comme par exemple la banque de temps

Tableau 21. Services au niveau local

Vous êtes au courant de quelles services, parmi ceux de la liste suivante, disponibles au niveau de votre municipalité / commune?	%
Services à domicile pour les personnes à charge	3,7%
Unités de garde pour les enfants de votre municipalité / commune (crèches et garderies, foyers de jour, centres d'occupation créative pour enfants, etc.)	14,8%
Centres de conseils de votre municipalité / commune pour le soutien de la famille, des femmes et des adolescents	3,7%
Foyers de jour pour personnes âgées et handicapées dans votre municipalité / commune	5,2%
Programmes de soins préventifs dans votre municipalité / commune	7,4%
Des repas gratuits pour les indigents ou les familles à bas revenu	0,0%
Colonies de vacances pour enfants ou adultes dans votre municipalité / commune	7,4%
Transports gratuits avec les moyens de transport municipaux / communaux	0,0%
Banque du temps	1,5%
Services de paiement des comptes	0,0%
Services de conseils sur l'emploi dans votre municipalité / commune	26,7%
Services de conseils concernant l'établissement d'une entreprise / métier indépendant	14,8%
Services de financement de nouvelles entreprises / métiers indépendants	14,8%
Total (N = 36)	100,0%

De plus, les services plus fréquemment utilisés sont ceux de la garde et des conseils à l'emploi (voir Tableau 22).

Tableau 22. Mise en valeur des services

Lesquels des services suivants avez-vous déjà mis en valeur?	%
Services à domicile pour les membres dépendants	0,0%
Structures de garde pour les enfants de votre municipalité / commune (crèches et garderies, foyers de jour, centres d'occupation créative pour enfants, etc.)	16,4%
Centres de conseils de votre municipalité / commune pour le soutien de la famille, des femmes et des adolescents	4,1%
Foyers de jour pour personnes âgées et handicapées dans votre municipalité / commune	12,3%
Programmes de soins préventives dans votre municipalité / commune	1,6%
Des repas gratuits pour les indigents ou les familles à bas revenu	0,0%
Colonies de vacances pour enfants ou adultes dans votre municipalité / commune	12,3%
Transports gratuits avec les moyens de transport municipaux / communaux	0,0%
Banque de temps	1,6%
Services de paiement des comptes	0,0%
Services de counselling emploi dans votre municipalité / commune	24,6%
Services de counselling concernant l'établissement d'une entreprise / métier indépendant	12,3%
Services de financement de nouvelles entreprises / métier indépendants	14,8%
Total (N = 36)	100,0%

Sur ce point, il y a, en effet, une grande disparité entre femmes avec enfants et femmes sans enfants. Alors que les structures de garde (crèches, garderies et foyers pour personnes âgées) sont surtout utilisées par les femmes avec enfants, les services concernant l'emploi (counselling et soutien financier) sont largement utilisés par toutes les femmes (Diagramme 3).

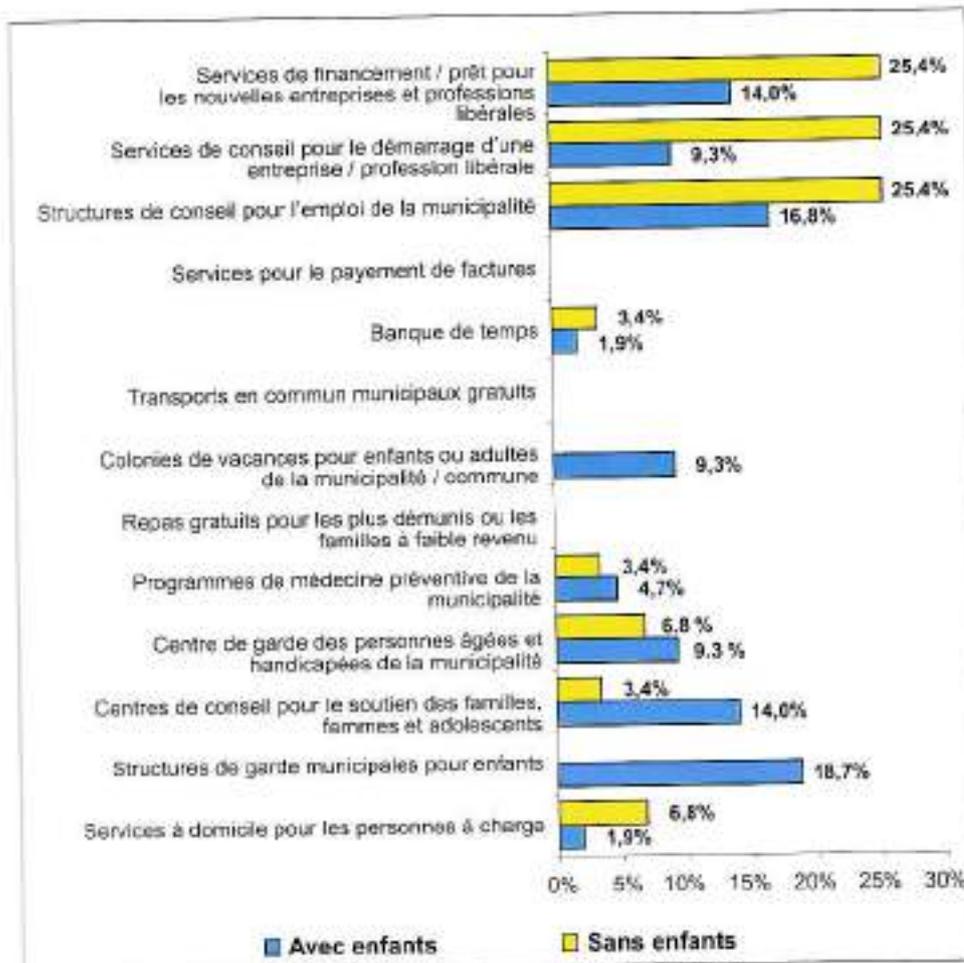


Diagramme 3. Services utilisés par les femmes avec/sans enfants

En règle générale, la majorité des femmes sont très ou assez satisfaites des services qu'elles utilisent (Tableau 23). De plus, aucune différence n'est observée sur ce point entre femmes avec enfants et femmes sans enfants (Diagrammes 4 et 5).

Tableau 23. Degré de satisfaction par les services offerts

Etes vous satisfaite des services que vous avez déjà utilisés?	Tout a fait	Beaucoup	Assez	Peu	Pas du tout	Total
Services à domicile pour les membres dépendants	-	-	-	-	-	-
Unités de gardiennage pour les enfants de votre municipalité / commune (crèches et garderies, foyers de jour, centres de occupation créative pour enfants, etc.)	0,0%	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Centres de counselling de votre municipalité / commune pour le soutien de la famille, des femmes et des adolescents	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Foyers de jour pour personnes âgées et handicapées dans votre municipalité / commune	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Programmes de soins préventives dans votre municipalité / commune	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Des repas gratuits pour les indigents ou les familles à bas revenue	-	-	-	-	-	-
Colonies de vacances pour enfants ou adultes dans votre municipalité / commune	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%
Transports gratuits avec les moyens de transport municipaux / communaux	-	-	-	-	-	-
Banque de temps	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Services de paiement des comptes	-	-	-	-	-	-
Services de counselling emploi dans votre municipalité / commune	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%
Services de counselling concernant l'établissement d'une entreprise / métier indépendant	0,0%	25,0%	50,0%	25,0%	0,0%	100,0%
Services de financement de nouvelles entreprises / métier indépendants	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%

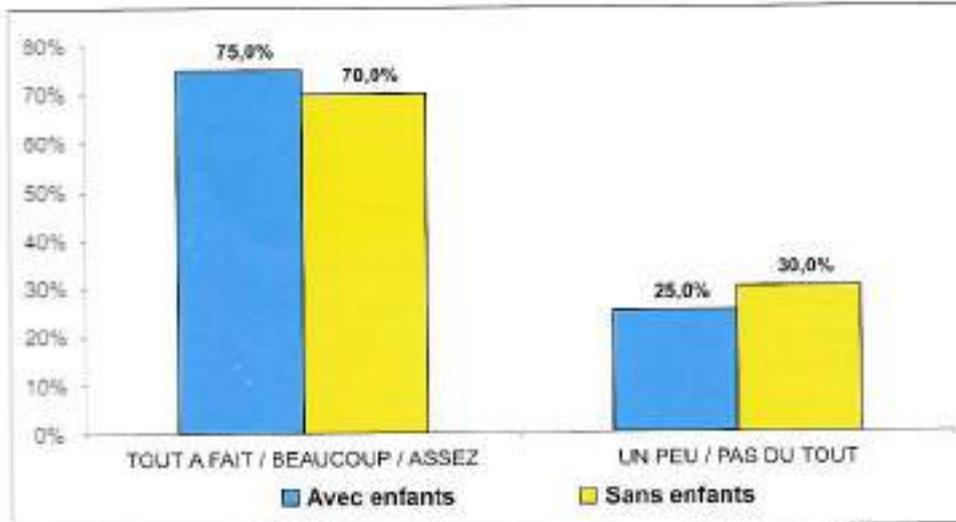


Diagramme 4. Satisfaction des femmes avec ou sans enfants par rapport aux services de conseil offerts

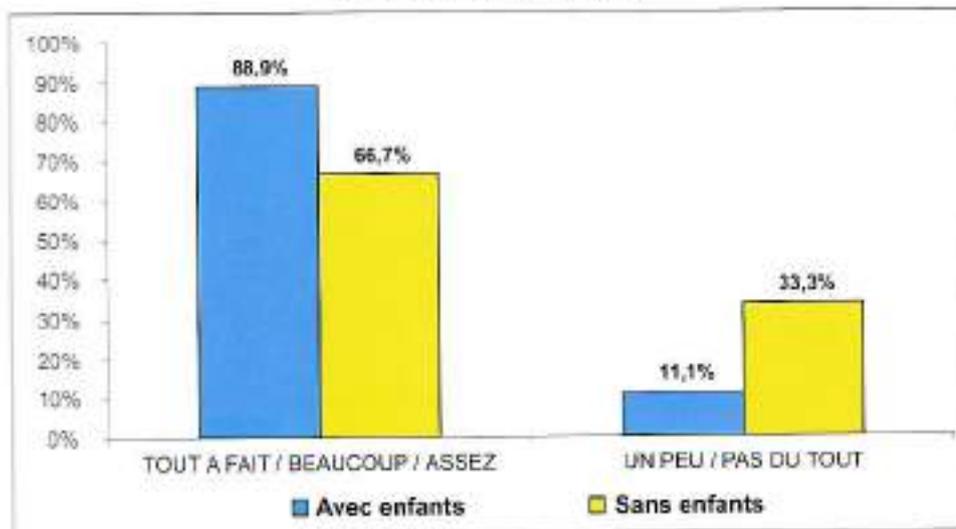


Diagramme 5. Satisfaction des femmes avec/sans enfants par rapport aux services de soutien financier offerts

L'importance accordée aux services relatifs à l'emploi et au soutien financier se confirme également par les réponses concernant les initiatives qui doivent être étendues (voir Tableau 24). Le counselling, les services de conseil et le financement d'une nouvelle entreprise / profession libre sont les mesures considérées, avec d'autres actions visant à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale / personnelle, comme les plus importants tant par les femmes avec enfants, que par celles qui n'ont pas d'enfants (Diagrammes 4, 7, 8, 9).

Tableau 24. Initiatives utiles et nécessaires

Croyez-vous que les initiatives suivantes seraient nécessaires dans votre région à l'avenir.	Tout à fait	Beaucoup	Assez	Peu	Pas du tout	Total
Services à domicile pour les membres dépendants	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Unités de gardiennage pour les enfants de votre municipalité / commune (crèches et garderies, foyers de jour, centres de occupation créative pour enfants, etc.)	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Centres de counselling de votre municipalité / commune pour le soutien de la famille, des femmes et des adolescents	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Foyers de jour pour personnes âgées et handicapées dans votre municipalité / commune	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Programmes de soins préventives dans votre municipalité / commune	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Des repas gratuits pour les indigents ou les familles à bas revenu	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Colonies de vacances pour enfants ou adultes dans votre municipalité / commune	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Transports gratuits avec les moyens de transport municipaux / communaux	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%

Banque de temps	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Services de paiement des comptes	-	-	-	-	-	-
Services de counselling emploi dans votre municipalité / commune	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Services de counselling concernant l'établissement d'une entreprise / métier indépendant	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Services de financement de nouvelles entreprises / métier indépendants	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%

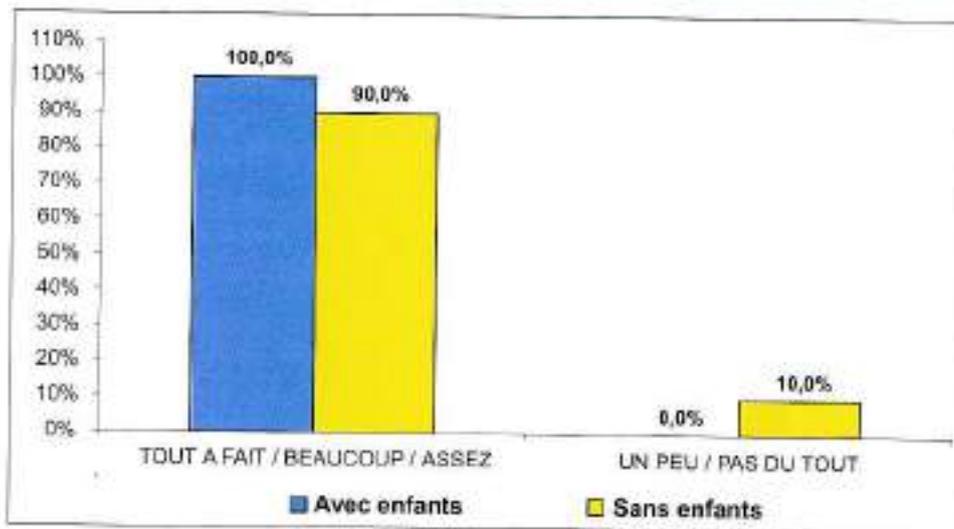


Diagramme 6. Services à domicile pour les membres dépendants  
(femmes avec/sans enfants)

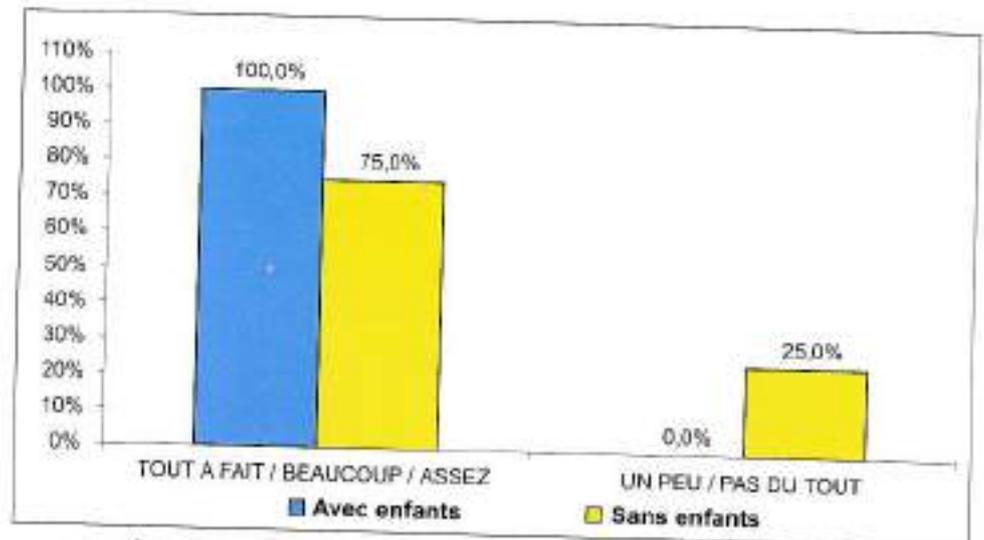


Diagramme 7. Services de gardiennage (femmes avec/sans enfants)

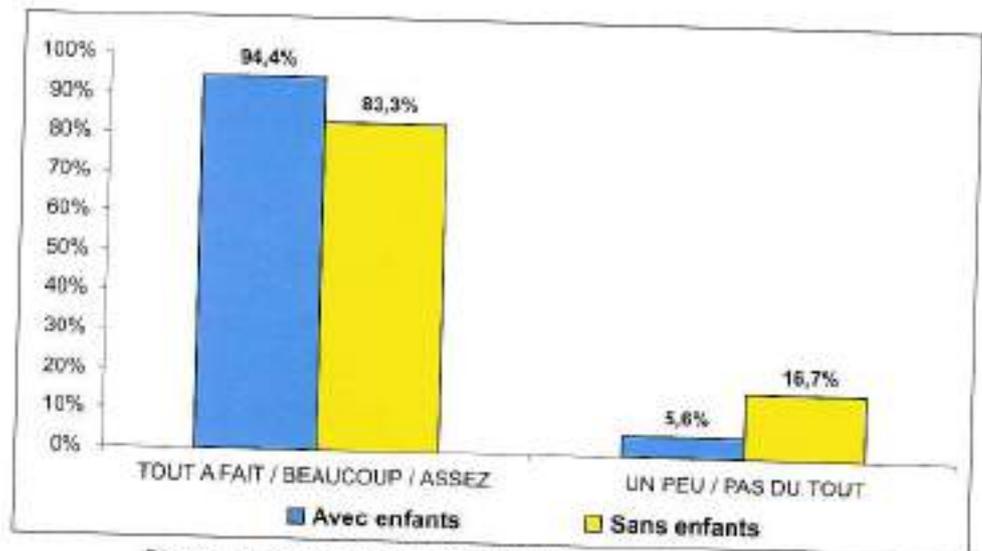


Diagramme 8. Services relatifs à l'établissement d'une entreprise  
(femmes avec/sans enfants)

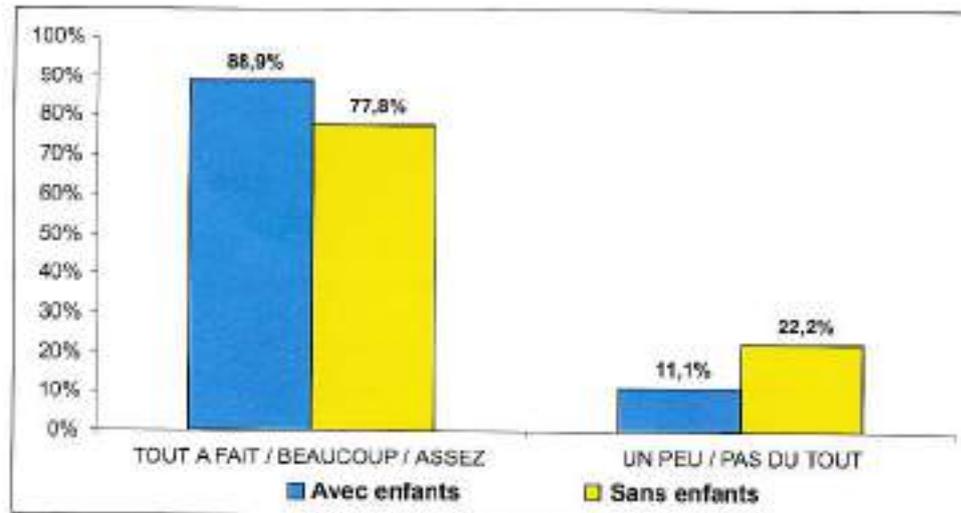


Diagramme 9. Services de financement d'une entreprise (femmes avec/sans enfants)

## CONCLUSIONS

Comme il a déjà été constaté, la contribution des femmes entrepreneurs aux activités financières et à l'emploi (deux des caractéristiques clés du développement local) a augmenté au cours des dernières années. Les femmes entrepreneurs et leurs entreprises font partie du monde entrepreneuriale en constante évolution.

226

Cependant, malgré cette tendance à la hausse observée durant les années 90, en Europe, le pourcentage des femmes entrepreneurs reste bas par rapport au même pourcentage pour les hommes et pour la population féminine. Des recherches ont démontré que, par rapport aux hommes, les femmes rencontrent plus de difficultés pour établir et maintenir une entreprise. Les problèmes essentiels relèvent autant du financement (lors de l'établissement d'une entreprise, la plupart des femmes ne prennent que des petits prêts ce qui fait que les banques ne montrent pas un grand intérêt au sujet), que de la conciliation entre vie professionnelle et responsabilités familiales. Néanmoins, il y a d'autres entraves au développement de l'esprit d'entreprise féminin, comme par exemple le choix du type d'entreprise et du secteur d'activité, le manque d'informations, l'absence de connections et d'accès aux réseaux, les stéréotypes et les disparités liées au genre et la disponibilité insuffisante de structures de garde.

Récemment, l'importance primordiale de la promotion et du soutien de l'esprit d'entreprise féminin a été généralement reconnue (au niveau local, national et européen). Ce dernier fait a amené tous les Etats membres (y compris l'Italie) à prendre des mesures et entamer des actions concrètes visant à la promotion de l'esprit d'entreprise parmi les femmes. En règle générale, les stratégies adoptées, tant au niveau local, qu'au niveau national, se ressemblent vu le fait que les entraves rencontrées par les femmes entrepreneurs sont les mêmes dans tous les pays. Par conséquent, les deux approches principales à la promotion de l'esprit d'entreprise féminin consistent soit à la prise de mesures financières (au niveau national se basant sur les crédits et des incitations économiques), soit à l'application de mesures de soutien se basant sur les services offerts au niveau local. Ces mesures de soutien sont accompagnées par de nombreux programmes nationaux et transnationaux financés par les fonds européens visant à créer des points d'information, ainsi qu'à augmenter le nombre de femmes entrepreneurs, à encourager les partenariats transnationaux, à renforcer les réseaux de femmes entrepreneurs, etc.

Un premier examen du sujet au niveau transnational montre que les interventions au niveau public visant à promouvoir l'esprit d'entreprise féminin ont deux caractéristiques communes:

- Les mécanismes et les actions au niveau national et local ont tendance à se répéter dans tous les pays européens. Cela s'explique surtout par le fait que les entraves rencontrées par les femmes entrepreneurs dans tous les pays européens se ressemblent.
- Il y a deux approches principales à la promotion de l'esprit d'entreprise féminin. L'approche

économique se basant sur les mesures fiscales, les incitations économiques, etc. et l'approche dite de soutien se basant sur la mise à disposition d'une série de services.

Cette dernière approche est renforcée par un nombre considérable de programmes nationaux et transnationaux financés par la Commission Européenne. En observant la multitude des programmes en faveur de l'esprit d'entreprise féminin, il s'avère que leurs buts sont variés et relèvent tant de la stimulation de l'esprit d'entreprise féminin, que de la promotion des partenariats transnationaux et de la création de réseaux de femmes entrepreneurs. De même, les actions réalisées sont de type varié.

- Il existe, par exemple, des programmes utilisant des femmes conseillers pour activer, former et créer des réseaux de femmes entrepreneurs.
- Il existe, en outre, des programmes visant à créer des réseaux ou à organiser des séminaires de formation dans des régions spécifiques de l'Italie.
- À ces derniers viennent s'ajouter des programmes innovateurs visant à créer un type nouveau de professions féminines qui pourront occuper les femmes entrepreneurs ou exerçant une profession libérale pour des périodes courtes ou plus longues. La création d'une équipe de femmes entrepreneurs «mobiles» assurera la continuité et la survie des entreprises féminines.
- Enfin, une initiative prise conjointement par plusieurs Etats membres vise à la création de centres spécialisés d'information offrant plusieurs services aux femmes en vue de les inciter à la création de leur propre entreprise. Ces centres offrent un soutien permanent, adapté aux besoins particuliers des femmes entrepreneurs (conseils financiers et counselling au sujet de la création d'une entreprise ainsi que des séminaires de formation). De plus, ils jettent les fondements pour la création d'un réseau de femmes entrepreneurs.



Co-financed by the European  
Commission and General  
Secretariat for Research Faculty

MINISTRY  
OF HEALTH

GENERAL  
SECRETARIAT  
OF PUBLIC  
HEALTH

KEGI



madrid



CNIDFF  
CENTRO NACIONAL  
DE INVESTIGACIONES  
DE CÁNCER

ISBN: 978-960-6737-15-2