

« Entrepreneures » de tous les pays, UNISSEZ-VOUS!

Pour stimuler la croissance économique, les gouvernements vont-ils s'attaquer au gisement sous-exploité que représente l'entrepreneuriat féminin? Les actions positives ou « affirmative actions » mises en place aux États-Unis, en Norvège ou au Maroc donnent des résultats encourageants. En France, les femmes ont encore des bastions à prendre pour faire changer les mentalités.



Kari Mealand

Samira Fadouach

NORVÈGE : LA SOLUTION DES QUOTAS

« Nous voulons rendre le privé plus attractif pour les femmes norvégiennes qui travaillent à 80 % dans la fonction publique parce qu'elles pensent y trouver davantage de flexibilité d'emploi. Elles veulent pouvoir être rentrées à 17h chez elles pour préparer le dîner », explique Kari Maeland qui dirige le programme « Female Future », lancé par la NHO (Confédération des Entreprises Norvégiennes) et destiné à former les femmes motivées qui veulent se présenter aux élections des comités de direction des entreprises privées.

Depuis le 1^{er} janvier 2006, le gouvernement norvégien a institué un quota de 40 % de femmes dans les comités de direction des entreprises privées cotées en bourse (depuis 2004 pour les entreprises nationales)¹, des grands groupes des secteurs du pétrole, du gaz ou de la pêche pour la plupart. Les nouvelles entreprises doivent remplir ces conditions dès leur création, les plus anciennes ont deux ans pour s'y conformer. La NHO, qui regroupe 500 entreprises, s'est opposée à ce système de quota. D'où le programme « Female Future » organisé dans chacune des 14 régions du pays. Il comprend 12 jours de formation sur l'année, organisés en séminaires de deux jours : management et éléments de leadership, concept de réseaux professionnels et compétences de membres de comité de direction. Toutes les

participantes sont reliées en réseau. « Les femmes ont besoin de prendre conscience de l'importance de constituer des réseaux professionnels pour atteindre leurs objectifs, estime Kari Maeland. La première année, nous avons sélectionné 220 femmes dont la moyenne d'âge se situe entre 30 et 40 ans. Aux élections des comités de direction de 2006, près de la moitié des participantes ont été élues », ajoute-t-elle avec fierté. Selon Statistic Norway, ce sont des femmes plus jeunes au profil universitaire supérieur à celui de leurs homologues masculins... À ce jour, 34 % des entreprises satisfont aux exigences de la loi : il manque encore 545 femmes dans les comités de direction des 70 entreprises qui n'ont pas encore atteint le quota. « Nous avons renouvelé l'opération avec 240 femmes en 2007. Et nous avons adapté la formation pour une quinzaine de femmes qui créent leur propre entreprise à la demande du Innovasjon Center », ajoute-t-elle.

ÉTATS-UNIS : 30 ANS D'AVANCE

La Norvège, pourtant, est encore loin derrière le modèle américain où 48 % des entreprises sont dirigées par des femmes (soit plus de 10 millions d'entreprises). C'est le résultat d'une politique d'« affirmative actions », initiée il y a une trentaine d'années par le gouvernement fédéral américain sous la pression des mouvements féministes américains

d'abord, puis du lobbying de femmes entrepreneurs. La NAWHO (National Association of Woman Business Owners) qui ralliera plus tard le réseau FCEM (Femmes chefs d'entreprises mondiales)² est créée en 1975, un an après la loi qui interdit les discriminations sur le genre dans l'attribution de crédits par les banques.

Dès 1977, le recensement obligatoire des femmes entrepreneures permet de réaliser une enquête spécifique qui aboutit d'un rapport mettant en évidence les obstacles qu'elles rencontrent. En 1979, le président Carter institue une politique nationale en faveur de l'entrepreneuriat féminin : la SBA (Small Business Administration) crée une section spécifique pour les femmes, l'OWBO (Office of Women's Business Ownership). En 1988, le Small Business Act est modifié pour procurer aux femmes un meilleur accès au capital et l'OWBO est doté d'un réseau de 200 Centres locaux, les Women Business Centers. En 1989, un organisme de recherche spécialisé sur l'entrepreneuriat féminin est créé : il travaille en collaboration avec la SBA et les organismes fédéraux des statistiques. Les résultats sont là : entre 1977 et 2002, il y a eu 44 % d'augmentation dans la liste des entreprises de plus de 100 salariés dirigées par des femmes. Elles investissent dans d'autres domaines que les sociétés de services : la construction ou l'industrie. Et elles emploient davantage de femmes que les entreprises dirigées par des hommes. Preuve que l'accès au capital est crucial.

MAROC, DES RÉFORMES PROFONDES

« Au Maroc, il y a environ 300 femmes entrepreneures, formées à l'université pour la plupart et très compétentes », estime Reyne Cienzo responsable Afrique de la FCEM à laquelle est affiliée l'AFEM (Association des Femmes Entrepreneures Marocaines) créée en 2000. « En tant qu'entrepreneure, je côtoie dans mon environnement personnel et professionnel beaucoup d'autres femmes entrepreneures dans plusieurs secteurs d'activité comme l'assurance, la distribution, les services », confirme Samira Fadouach qui a décidé il y a un an et demi de quitter son poste de secrétaire générale au sein du groupe Total pour créer Pom Office, cabinet de conseil et formation en organisation et en management. « Il n'y a pas d'obstacles réglementaire ou législatif pour des femmes au Maroc. C'est une question de volonté et d'esprit d'entreprise qui permettent de relever les défis et... de soulever les montagnes ». Le dynamisme accru des femmes sur le plan socio-économique résulte selon elle de plusieurs facteurs : le cadre législatif qui favorise et accompagne la création d'entreprise, la mondialisation et l'ouverture du marché et la enfin la réforme du code civil. Celle-ci, promulguée par le roi Mohamed VI, le 10 octobre 2003

« a eu un impact parce que la femme devient acteur de son devenir, mais n'a pas de lien direct avec la création d'entreprise », pense-t-elle.

Le nouveau code de la Famille (Moudawama) consacre en effet l'égalité de l'homme et de la femme. Et la réforme du statut de la femme se poursuit. Le roi a ainsi annoncé, en 2005, une initiative sociale pour le développement humain qui prévoit notamment de faire reculer l'analphabétisme des femmes à 20 % d'ici 2015 (il est actuellement de 54,7 % et atteint 70 % dans les zones rurales).

Le Maroc met tous les atouts de son côté pour bénéficier pleinement sur le plan économique du dynamisme de la génération du baby-boom, née entre 1965 et 1985. Les femmes sont prêtes à prendre des initiatives. ■

¹ La présence des femmes dans les comités de direction des entreprises cotées en bourse plafonne à 8 % en France, moins que la moyenne européenne de 11 % et loin derrière la Norvège (32 %) selon Mac Kinsey.

² C'est une Française, Yvonne Edmond Foignant, qui a créé en 1945 le premier réseau de femmes entrepreneures, une association qui deviendra européenne en 1950, puis mondiale en 1955 sous le nom de la FCEM. Le congrès mondial de la FCEM a rassemblé 51 pays au Caire fin novembre 2007.

ET EN FRANCE ?

« Comment peut-on espérer qu'on se préoccupe des spécificités des femmes entrepreneures, alors qu'on ne s'intéresse pas véritablement à celles des TPE ? Tout est pensé pour et par la grande entreprise. Plutôt que des quotas, ce sont les comportements qu'il faut changer », explique Jean-Marc Jaumouillé, directeur des techniques professionnelles de Fiducial, société qui a rédigé le Livre Blanc sur l'Entrepreneuriat féminin en 2002 assorti de 24 propositions, puis les trois éditions suivantes en 2004, 2005 et 2006¹.

Fiducial a décidé de renoncer à poursuivre ses actions de sensibilisation, car après huit années d'efforts, elle a constaté, à regret, qu'aucune disposition identifiée dans l'observatoire 2005 n'avait donné lieu à des réalisations concrètes de la part des pouvoirs publics, du monde bancaire ou des institutions de recherche et de formation. Pour Jean-Marc Jaumouillé, certaines mesures sont pourtant urgentes :

- demander aux banques une égalité d'accès aux prêts bancaires pour les femmes entrepreneures, ce qui suppose un changement d'attitude de leur part ;
- mettre en place des solutions de compatibilité vie familiale / vie professionnelle ;
- développer la recherche publique permettant d'affiner les statistiques et analyses concernant les difficultés rencontrées par la population hétérogène des femmes entrepreneures.

¹ Document disponible sur www.fiducial.fr/KERNEL/sitePDF/observatoire2006.pdf