

## PARTIE IV

# L'égalité hommes-femmes en matière d'entrepreneuriat

*Dans les pays de l'OCDE, les femmes entrepreneurs sont moins nombreuses que les hommes et les entreprises détenues par des femmes enregistrent généralement des bénéfices plus faibles. Cette partie s'interroge sur les raisons d'être de ces constats, ce qui pousse les femmes à créer une entreprise et les compétences qu'elles apportent dans leur emploi. Elle s'intéresse également aux raisons qui font que les entreprises détenues par des femmes enregistrent des profits plus faibles et que les femmes occupant un emploi indépendant travaillent moins, et gagnent moins, que les hommes occupant un emploi indépendant. Les femmes ont-elles plus de difficultés que les hommes à financer leur entreprise et créent-elles moins d'entreprises innovantes ? Pour conclure, cette partie examine les politiques qui soutiennent les femmes entrepreneurs dans les micro et les petites entreprises – notamment dans les pays en développement – en encourageant les entrepreneurs à sortir de l'illégalité et en se penchant sur leurs besoins spécifiques.*



## PARTIE IV

### Chapitre 22

# Tendances de l'entrepreneuriat féminin

#### Principaux constats

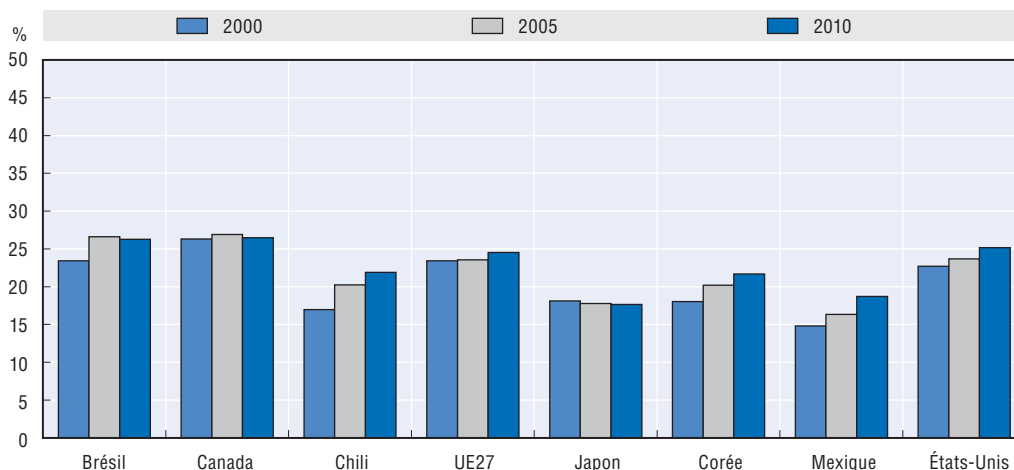
- Dans tous les pays, on dénombre plus d'hommes que de femmes entrepreneurs ; dans la plupart d'entre eux, le pourcentage de femmes qui font le choix de diriger une entreprise ne progresse pas sensiblement.
- Le nombre de créations d'entreprises appartenant à des femmes a diminué pendant la crise, mais moins que celles des entités appartenant à des hommes.

Le suivi des évolutions de l'entrepreneuriat des femmes est chose délicate, faute d'informations fiables et à jour. Ce manque de données est l'un des principaux obstacles à la compréhension des problèmes spécifiques auxquels se heurtent les femmes entrepreneurs, et de leur incidence sur la croissance économique (OCDE, 2012a).


Les statistiques relatives au travail indépendant sont communément utilisées pour mesurer les variations de l'activité entrepreneuriale. Elles mettent en évidence de considérables disparités entre les hommes et les femmes du point de vue du travail indépendant, particulièrement pour les travailleurs indépendants qui relèvent de la catégorie des « employeurs ». Le graphique 22.1 montre que dans les pays de l'UE27, 25 % seulement des entrepreneurs ayant des salariés sont des femmes (voir annexe IV.A1 pour des définitions). La faible proportion de femmes n'a que légèrement augmenté au cours de la dernière décennie au sein de l'UE27, au Canada et aux États-Unis. Alors que la progression a été plus marquée au Chili, en Corée et au Mexique, la part déjà faible des femmes parmi les employeurs au Japon a encore diminué ces dix dernières années.

Graphique 22.1. **Cette dernière décennie, la proportion d'entrepreneurs de sexe féminin n'a pas sensiblement progressé dans la plupart des pays**

Part des femmes parmi les employeurs (travailleurs indépendants ayant des salariés), 2000-10



Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des enquêtes sur la population active et les ménages.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760411>

Les hommes sont plus nombreux que les femmes à préférer s'installer à leur compte. L'enquête Eurobaromètre 2009 a mis en évidence le fait qu'en Europe, 51 % des hommes contre 39 % des femmes seulement préféreraient être travailleurs indépendants plutôt que salariés (Commission européenne, 2009). En 2010 dans 27 pays européens, 6.6 % des hommes sans emploi en moyenne cherchaient activement à devenir travailleurs indépendants, contre 4 % seulement des femmes (voir annexe IV.A1 pour les résultats par pays). L'Eurobaromètre a également montré que les femmes pourraient avoir une moins grande préférence pour le

travail indépendant du fait qu'elles continuent de considérer une telle carrière comme trop risquée : 7 % des femmes européennes (et 5.4 % des hommes) ont déclaré préférer travailler comme salariés par peur des conséquences juridiques et sociales d'un éventuel échec de leur entreprise.

Des données sur le nombre, les caractéristiques et la dynamique de croissance des entreprises appartenant à des femmes ne sont disponibles que pour un petit nombre de pays. Par ailleurs, elles ne sont que peu comparables sur le plan international puisqu'elles reposent sur des définitions et des méthodologies différentes (encadré 22.1). Ces données montrent néanmoins que les entreprises dirigées par des femmes apportent une contribution non négligeable à la création d'emplois. Aux États-Unis, les femmes détenaient 7.8 millions d'entreprises en 2007 et employaient 7.6 millions de travailleurs (ministère du Commerce des États-Unis, 2010). En Italie, en 2010, un quart environ de l'ensemble des entreprises (soit près de 1.3 million) appartenaient exclusivement à des femmes ou étaient majoritairement contrôlées par elles (Chambre de commerce italienne, 2010). Au Canada, 16 % des petites et moyennes entreprises (PME) étaient en 2007 majoritairement détenues par une femme ; et près de la moitié des PME comptaient au moins une femme à leur capital (Jung, 2010).

#### Encadré 22.1. **Produire des statistiques internationales sur les entreprises selon le sexe de leur propriétaire**

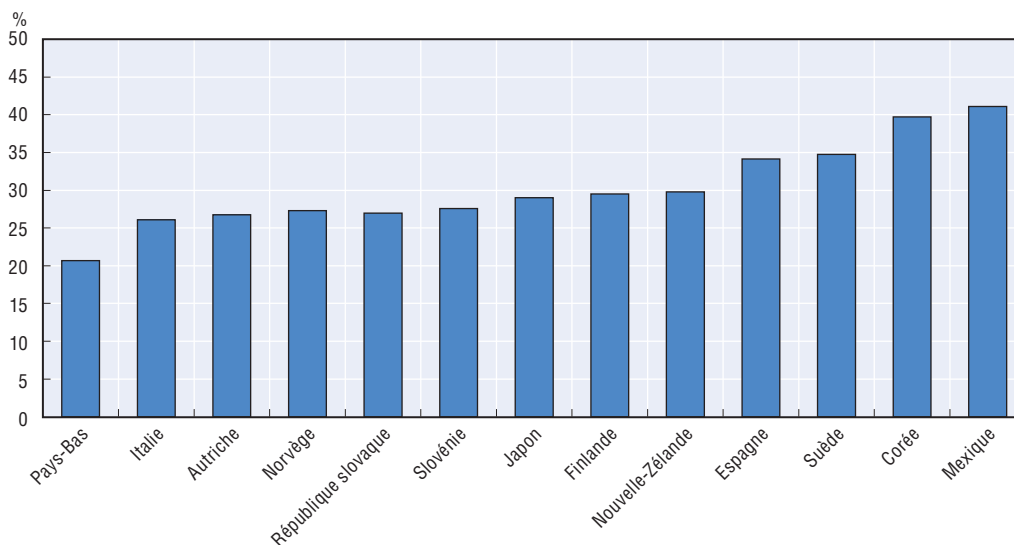
On ne dispose toujours pas de données internationales comparables sur le nombre d'entreprises appartenant à des femmes ou contrôlées par elles dans les divers pays, ainsi que sur leur taille, leur spécialisation sectorielle et les indicateurs de base permettant de mesurer leurs performances. Cet état de fait est principalement dû aux difficultés pour trouver des informations sur leurs propriétaires dans les statistiques usuelles de démographie des entreprises, ainsi qu'à l'absence de définitions internationalement admises des entreprises appartenant respectivement à des hommes et à des femmes. Le programme d'indicateurs de l'entrepreneuriat (PIE) OCDE-Eurostat a suggéré de remédier à ce problème en proposant des définitions et des méthodologies permettant d'harmoniser et de développer les données disponibles (OCDE, 2012a).

Les indicateurs en question peuvent être élaborés selon trois axes complémentaires prenant en considération : 1) les indicateurs relatifs aux entreprises appartenant respectivement à des hommes et à des femmes ; 2) les caractéristiques des femmes et des hommes chefs d'entreprise ; 3) les déterminants de l'entrepreneuriat des femmes, d'un point de vue social comme sur le plan de l'action publique. Une première collecte de données dans le cadre du PIE vise à évaluer la possibilité d'élaborer des indicateurs comparables de la démographie des entreprises pour les entreprises individuelles (unipersonnelles), en s'appuyant sur les données issues des registres des entreprises et de recensements économiques. Des statistiques ventilées selon le sexe du propriétaire unique sont collectées pour les indicateurs suivants : 1) nombre ; 2) effectif salarié ; 3) chiffre d'affaires ; 4) taux de natalité ; 5) taux de mortalité ; 6) taux de survie après trois ans ; et 7) croissance de l'emploi dans les entreprises survivantes. Ce programme élabore également des indicateurs sur les caractéristiques des entrepreneurs à partir de données provenant d'enquêtes sur la population active.


Le programme d'indicateurs de l'entrepreneuriat (PEI) OCDE-Eurostat a commencé à rassembler des données internationalement comparables sur l'entrepreneuriat des femmes (encadré 22.1). Le graphique 22.2 met en évidence d'importants écarts internationaux dans le pourcentage d'entreprises individuelles appartenant à une femme. Selon le PIE, une entreprise est définie comme appartenant à une femme si son actionnariat majoritaire est féminin et, partant, contrôle les principales décisions stratégiques concernant le fonctionnement et le développement de l'entité. Pour le moment, on ne dispose de données que pour les entreprises individuelles, mais une extension à d'autres formes sociales est à l'étude.

**Graphique 22.2. Le pourcentage d'entreprises individuelles appartenant à une femme varie entre 20 et 40 % dans les pays de l'OCDE**

Part des entreprises individuelles appartenant à une femme, 2009



Note : Les données ont trait aux entreprises ayant des salariés, sauf pour le Japon, pour lequel les données portent sur les entrepreneurs de sexe masculin et féminin, qu'ils aient ou non des salariés. Les données relatives à la Norvège se rapportent à 2010. Les données relatives aux Pays-Bas n'intègrent pas les activités de services classées dans les sections P à S de la NACE Rév. 2 (Enseignement ; Santé humaine et action sociale ; Arts, spectacles et activités récréatives ; Autres activités de service). Comme les femmes propriétaires d'entreprise sont souvent plus présentes dans les secteurs de services, il se peut que cette exclusion explique la relativement faible part de femmes observée dans ce pays. Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant des entreprises détenues par des femmes. Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des statistiques fournies par les instituts nationaux de la statistique.

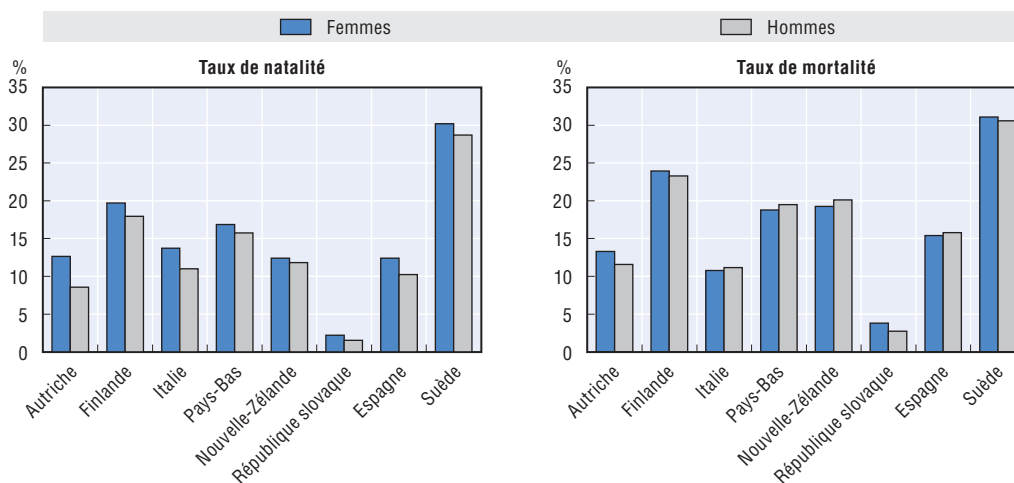
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760430>

Le graphique 22.3 montre que le taux de natalité des entreprises appartenant à des femmes est supérieur à celui des entreprises appartenant à des hommes. Le « taux de natalité » correspond au nombre d'entreprises de création récente ayant des salariés, rapporté au nombre d'entreprises existantes, ce qui signifie qu'au vu du nombre de créations d'entreprises, le nombre d'entreprises appartenant à des femmes croît plus vite que celui des entreprises détenues par des hommes. Pour autant, aucune donnée claire n'indique que les entreprises détenues par des femmes périclitent plus rapidement que celles appartenant à des hommes.

Les naissances d'entreprises appartenant à des femmes ont diminué en 2009, mais dans une moindre mesure que pour celles appartenant à des hommes (graphique 22.4). Cela pourrait pour partie s'expliquer par la moindre propension des femmes à s'aventurer dans les secteurs les plus lourdement touchés par la crise, tels que les industries manufacturières (chapitre 19).

### Graphique 22.3. Le taux de natalité des entreprises appartenant à des femmes est plus élevé que celui des entreprises appartenant à des hommes

Taux de natalité<sup>a</sup> et de mortalité des entreprises individuelles créées par des femmes et par des hommes, 2009



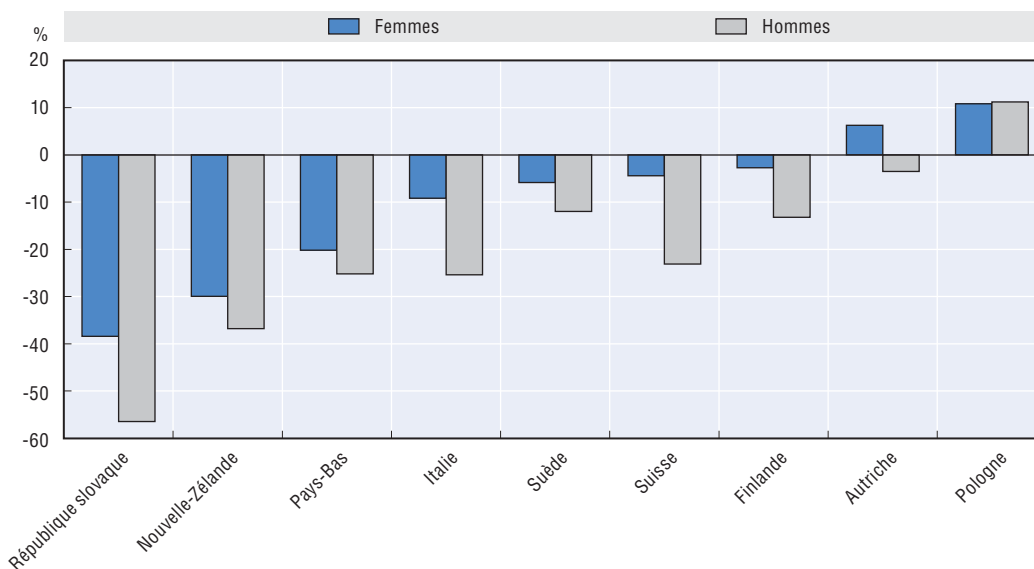
a) Les naissances se rapportent à la création d'une nouvelle entreprise ayant des salariés, ou à l'embauche d'un salarié par une entreprise existante dépourvue de salarié. Les décès se réfèrent à la dissolution des entreprises ou au retour vers l'absence de salarié.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des statistiques fournies par les instituts nationaux de la statistique. Les taux de mortalité de l'Italie, des Pays-Bas, de la République slovaque et de la Suède se rapportent à 2008.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760449>

### Graphique 22.4. Au cours de la crise, les naissances d'entreprises appartenant à des femmes ont moins diminué que celles appartenant à des hommes

Pourcentage de variation des naissances d'entreprises appartenant respectivement à des hommes et à des femmes, écarts 2009-07



Note : Toutes les données (hors Pologne) se rapportent à des entreprises employant des salariés. Pour les Pays-Bas, les données portent sur l'écart 2009-08. Pour la Suisse, les statistiques sont ventilées selon le sexe de son propriétaire unique de l'entreprise plutôt que selon le sexe de son propriétaire unique. Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant des naissances d'entreprises appartenant à des femmes.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des statistiques fournies par les instituts nationaux de la statistique.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760468>

## Des mesures pour inciter les femmes à créer des entreprises

Les femmes constituent une ressource entrepreneuriale majeure et inexploitée. Les mesures mises en œuvre pour stimuler l'entrepreneuriat féminin devraient s'appuyer sur une analyse systématique des facteurs qui empêchent ou découragent les femmes entrepreneurs d'entrer sur le marché. Une telle analyse requiert des informations fiables et actualisées, et provenant de sources de données quantitatives et qualitatives ; certains pays ont déjà investi dans la production de telles informations. L'enquête auprès des propriétaires d'entreprises (*Survey of Business Owners*) constitue par exemple une riche source d'informations sur la situation des entreprises appartenant à des femmes aux États-Unis. L'enquête canadienne sur le financement et la croissance des PME recueille des informations sur le sexe et d'autres caractéristiques des propriétaires, sur les caractéristiques des entreprises et sur leur accès aux financements. En France, l'INSEE a développé un système de suivi permanent des nouvelles entreprises et de leurs propriétaires. Les pays d'Europe du Nord disposent de systèmes de pointe permettant de croiser les données sur les entreprises et sur la population. Néanmoins, le manque de comparabilité des données existantes complique les comparaisons internationales, pourtant essentielles pour déterminer quels sont les objectifs réalisables et tirer des enseignements sur les effets des réformes de l'action publique. Il faut investir davantage dans l'harmonisation des données sur les entreprises et leurs propriétaires, en recourant autant que possible aux données existantes afin de minimiser la charge supportée par les offices statistiques et les coûts associés.

Il est à l'évidence nécessaire que les pouvoirs publics sensibilisent le grand public à la possibilité de carrière que représente l'entrepreneuriat pour les femmes. Il faut aussi des programmes capables de rehausser l'opinion que les femmes entrepreneurs potentielles et établies ont d'elles-mêmes, ainsi que leurs espoirs de croissance. Les hommes témoignent d'une meilleure estime de leurs capacités entrepreneuriales (Brush *et al.*, 2011) et sont aussi plus optimistes quant à la rentabilité de leur entreprise (Eurostat, 2008). Les réseaux de femmes entrepreneurs constituent d'importantes sources d'information sur les possibilités de se lancer avec succès dans la création d'entreprise, et peuvent rehausser la confiance que leurs membres ont en elles-mêmes. La Commission européenne a mis sur pied un « réseau d'ambassadrices », composé de 270 femmes entrepreneurs ayant réussi et militant pour inciter les femmes de tous âges à créer leur propre entreprise. Un programme similaire d'ambassadrices fonctionne depuis 2008 en Suède.

### Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

- Mener des campagnes de sensibilisation à l'entrepreneuriat dans les établissements scolaires et à l'intention du grand public. Encourager les programmes d'ambassadeurs afin de faire connaître les possibilités offertes aux femmes par l'entrepreneuriat.
- Contribuer au travail engagé par le programme d'indicateurs de l'entrepreneuriat (PIE) pour produire des informations pertinentes et internationalement comparables sur les entreprises appartenant respectivement à des hommes et à des femmes.



## PARTIE IV

### Chapitre 23

# Motivation et compétences des femmes chefs d'entreprise

#### Principaux constats

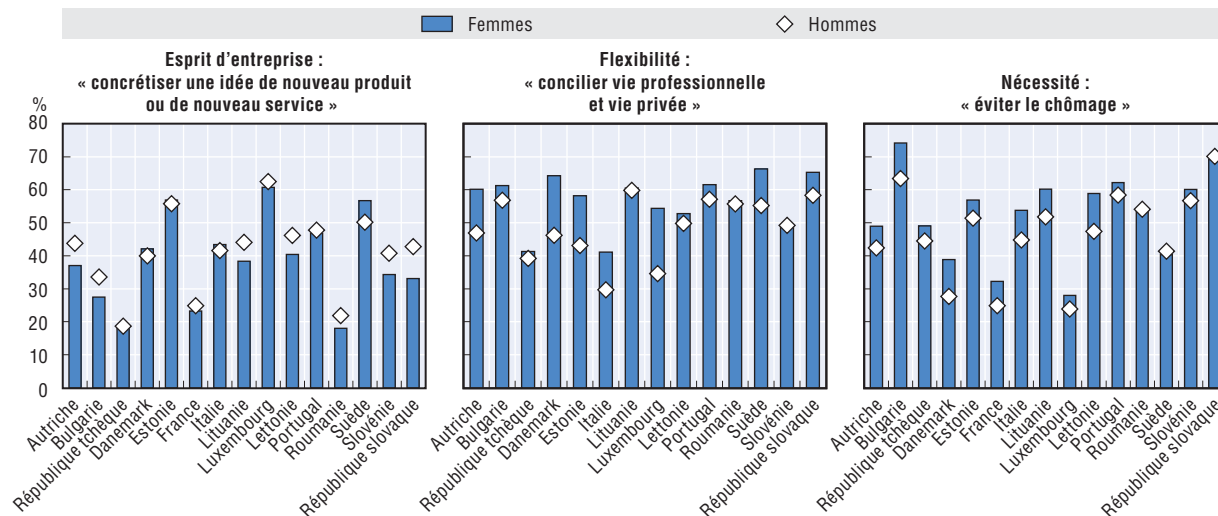
- Souvent, les femmes se lancent dans la création d'entreprise pour d'autres raisons que les hommes. Elles sont plus nombreuses que les hommes à devenir entrepreneurs par nécessité. Elles tendent également à accorder plus d'importance à la flexibilité des heures de travail qu'autorise le statut de travailleur indépendant.
- En moyenne, les femmes entrepreneurs ont des niveaux d'études plus élevés que les hommes mais une expérience plus limitée de la gestion d'entreprise.

## Motivations des femmes et des hommes entrepreneurs

Les femmes entrepreneurs forment un groupe très hétérogène. Leurs motivations relèvent tout à la fois de facteurs d'incitation et de facteurs d'attraction, différents de ceux qui conduisent les hommes à créer leur entreprise. Ainsi, le graphique 23.1 montre que la « concrétisation d'une idée de nouveau produit ou de nouveau service » constitue en Europe une motivation plus importante pour les hommes que pour les femmes. Par ailleurs, les femmes entrepreneurs tendent à accorder plus d'importance à la souplesse d'horaires que procure le travail indépendant. Les résultats d'enquêtes réalisées aux États-Unis montrent en effet que « la recherche d'un meilleur équilibre entre travail et vie privée » était une importante motivation pour plus de 40 % des femmes entrepreneurs relevant de la catégorie aux revenus les plus faibles, contre seulement 12 % dans celle aux revenus les plus élevés (RSM McGladrey, 2008).

Graphique 23.1. **Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à motiver la création de leur entreprise par l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**

Principales motivations<sup>a)</sup> à la création d'entreprise, selon le sexe du fondateur et le type de motivation, 2005



a) Les répondants avaient la possibilité de choisir plusieurs réponses.

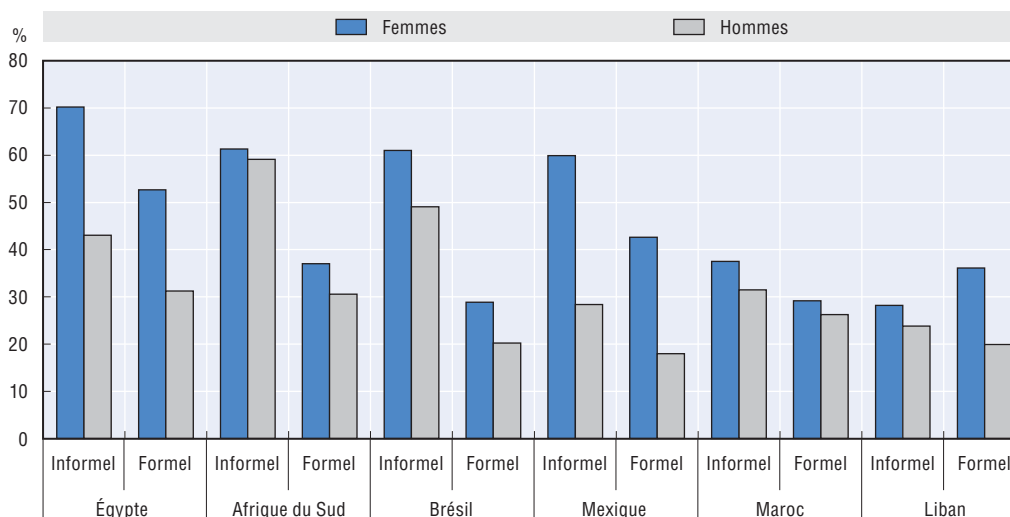
Source : Eurostat, enquête Facteurs de réussite des entreprises.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760487>

Les femmes ont une propension proportionnellement plus forte que les hommes à se lancer dans la création d'entreprise « par nécessité », c'est-à-dire qu'elles deviennent entrepreneurs car elles ne voient pas d'autres possibilités d'accéder au marché du travail. Le grand nombre de femmes entrepreneurs dans les pays émergents et en développement tient principalement aux niveaux élevés de « l'entrepreneuriat par nécessité ». Le graphique 23.2

### Graphique 23.2. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à se lancer par nécessité dans la création d'entreprise, en particulier en Égypte et au Mexique

Pourcentage d'entreprises dont le propriétaire est devenu entrepreneur par nécessité, par sexe du propriétaire et selon que l'entreprise appartient au secteur informel ou non



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre décroissant de la proportion de femmes ayant créé une entreprise informelle par nécessité.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir de ENAMIN 2008 (Mexique), *Economia Informal Urbana 2003* (Brésil), *Finscope 2010* (Afrique du Sud) et *ERF Micro and Small Enterprises Dataset for MENA Countries 2003* (Égypte, Liban et Maroc).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760506>

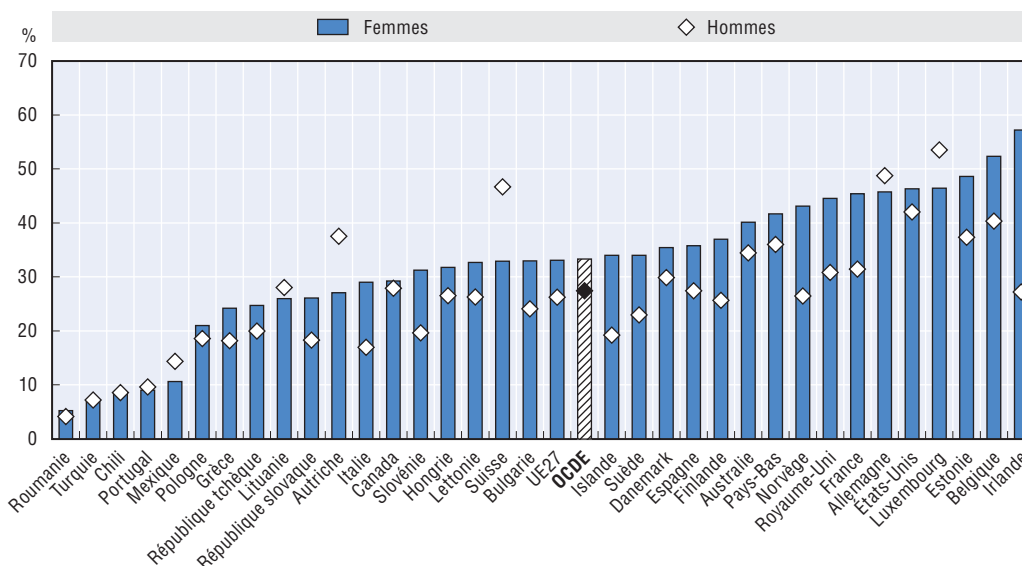
montre que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à se lancer par nécessité économique dans la création d'entreprise dans le secteur informel, en particulier en Égypte et au Mexique.

### Éducation et expérience des femmes et des hommes entrepreneurs

Le graphique 23.3 montre que le pourcentage de travailleurs indépendants ayant effectué des études supérieures est sensiblement plus élevé parmi les femmes dans les pays de l'OCDE. Les statistiques internationales ne font toutefois apparaître aucune corrélation significative entre le niveau d'études des femmes et leur activité entrepreneuriale, mesurée par le pourcentage de femmes dans l'ensemble de la population de travailleurs indépendants. Cela porte à croire que ce n'est pas le niveau d'études mais plutôt le type de filières vers lesquelles s'orientent les femmes qui importe du point de vue de l'entrepreneuriat. Les femmes sont significativement sous-représentées dans les filières d'ingénierie et d'informatique (chapitre 8), deux domaines qui procurent des connaissances utiles à la création d'une entreprise à vocation technologique. Elles sont également minoritaires dans les études de gestion, même si leur nombre a progressé dans cette filière. À titre d'exemple, dans le programme MBA de Harvard ([www.hbs.edu/about/statistics/mba.html](http://www.hbs.edu/about/statistics/mba.html)), la proportion d'étudiantes, de 11 % en 1975, est passée à 36 % en 2012. Shinnar *et al.* (2009) observent que les diplômés en gestion sont plus entrepreneuriaux que les autres diplômés du même niveau, et sont plus susceptibles d'avoir envisagé la création de leur propre entreprise avec sérieux. De plus en plus, l'éducation à l'entrepreneuriat dans le primaire et le secondaire est reconnue comme un élément central du comportement entrepreneurial des jeunes – filles et garçons – dans les pays de l'OCDE (Commission européenne, 2012).

### Graphique 23.3. Les femmes chefs d'entreprise ont un niveau d'études plus élevé que les hommes

Pourcentage des femmes et des hommes travailleurs indépendants diplômés du supérieur (niveau CITE ≥ 5), 2010



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant des femmes travaillant à leur compte et diplômées du supérieur.

Source : Enquêtes d'Eurostat sur la population active, estimations fondées sur l'enquête *Survey of Income and Program Participation* 2008 pour les États-Unis, estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des enquêtes sur la population active et les ménages pour l'année 2010 dans les autres pays.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760525>

Les femmes entrepreneurs sont généralement moins expérimentées que les hommes en tant que chefs d'entreprise. En moyenne, dans un groupe composé de 15 pays européens, seulement 11.2 % des femmes ayant créé une nouvelle entreprise en 2002 avaient déjà géré une autre affaire avant le démarrage de cette activité, contre 18.4 % des hommes (Eurostat, 2008). Aux États-Unis, en 2007, 42 % des hommes propriétaires d'une entreprise avaient eu une expérience préalable en tant que travailleurs indépendants, contre 28 % seulement des femmes entrepreneurs (US Census, 2009). En 2007, 51 % des femmes chefs de petites et moyennes entreprises au Canada avaient plus de dix ans d'expérience de la gestion ou de la propriété d'entreprise, contre 74 % des entrepreneurs de sexe masculin (Jung, 2010).

L'expérience est essentielle pour la réussite de l'entreprise. Les données sur les nouvelles entreprises en France font ainsi apparaître que 73 % des entreprises fondées en 2006 par des femmes ayant une expérience antérieure d'au moins trois ans sont en vie trois ans après, alors que le pourcentage est de 64 % pour celles gérées par des femmes ayant moins de trois ans d'expérience avant le démarrage de leur entreprise. Cohoon *et al.* (2010) montrent qu'aux États-Unis, les femmes ont une plus grande probabilité que les hommes de déclarer qu'une expérience préalable a été essentielle pour le succès de leur jeune entreprise.

La réussite de la création d'entreprise nécessite du talent, de la motivation et des compétences entrepreneuriales ; or, les femmes ayant peu d'expérience dans ce domaine, elles ont moins de chances de développer leurs compétences dans la création et la gestion d'entreprise. Les campagnes menées dans la presse et la sensibilisation à l'entrepreneuriat à l'école peuvent réduire l'effet de stigmatisation associé à l'échec d'une entreprise, de même que la mise en avant des femmes entrepreneurs qui ont réussi en apprenant de leurs erreurs.

### Encadré 23.1. Les femmes entrepreneurs dans la région MENA

Le pourcentage de femmes travailleurs indépendants est compris entre plus de 30 % des femmes en âge de travailler en Algérie et moins de 2 % dans les pays du Golfe, et seul un très faible pourcentage d'entreprises appartenant à des femmes travailleurs indépendants comptent plus de dix salariés (Stevenson, 2010 et 2011). Les faibles taux d'activité des femmes limitent sans doute leurs possibilités d'acquérir les compétences professionnelles ou l'expérience de la gestion nécessaires pour se lancer dans la création d'entreprise, et seulement 9 % environ des femmes adultes s'engagent dans cette voie, soit un taux approximativement moitié moindre que celui des hommes (19 %). Les femmes entrepreneurs constituent un groupe hétérogène, et les caractéristiques et besoins de leurs entreprises varient selon leur localisation (urbaine ou rurale) et selon leur niveau d'études. Dans ce contexte, différents instruments d'action sont nécessaires pour accélérer le développement de l'entrepreneuriat des femmes dans la région.

Les gouvernements de presque tous les pays de la région MENA ont adopté des plans de développement nationaux ou des stratégies pour la parité, en vue de favoriser l'intégration économique des femmes. Cependant, les ministères responsables de la mise en œuvre des stratégies visant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes n'entretiennent souvent pas de relations étroites avec ceux chargés du soutien aux entreprises. Dans les pays où il existe des politiques officielles en faveur des PME, les femmes ne constituent que rarement un groupe cible. Des associations de femmes d'affaires sont présentes dans presque tous les pays MENA et elles fournissent un certain soutien aux entreprises (mentorat, foires commerciales, séminaires) malgré leurs ressources financières, humaines et techniques limitées. Ces associations disposent de quantité d'informations sur les contraintes auxquelles se heurtent les entreprises et sur les besoins de soutien de leurs membres, mais leur rôle de sensibilisation des pouvoirs publics est souvent limité du fait qu'elles sont exclues du dialogue national sur les politiques à mettre en œuvre.

L'OCDE travaille avec les gouvernements et les associations de femmes d'affaires de la région MENA au renforcement des mesures de soutien des femmes entrepreneurs de la région, dans le cadre du Forum MENA-OCDE des femmes entrepreneurs ([www.oecd.org/mena/investment/wbn](http://www.oecd.org/mena/investment/wbn)). Le Forum est un réseau interrégional de représentants des pouvoirs publics, du secteur privé et de la société civile qui travaille avec les gouvernements pour améliorer les politiques et les lois ayant un impact sur l'intégration économique des femmes. Il travaille également avec les entreprises, les ONG et les milieux universitaires pour faciliter l'échange d'expériences et de bonnes pratiques en vue de fournir un appui concret aux femmes entrepreneurs. Le rapport *Women in Business: Policies to Support Women's Entrepreneurship in the Middle East and North Africa* (OCDE, 2012b) met en avant les efforts consentis par les pouvoirs publics et les autres parties prenantes pour renforcer l'aide proposée aux femmes entrepreneurs et propose des pistes d'action afin d'accélérer le développement de l'entrepreneuriat féminin.

Par le biais de conférences et d'études d'orientation, le Forum MENA-OCDE des femmes entrepreneurs s'attache à : a) soutenir les efforts déployés par la communauté des femmes d'affaires pour faire entendre leur voix en vue de promouvoir la réforme de la législation ; b) améliorer l'accès à l'information sur les organismes qui fournissent des services de soutien aux entreprises, animent des réseaux et proposent des formations à l'intention des femmes entrepreneurs ; c) promouvoir l'accès aux financements, au moyen par exemple d'efforts ciblés visant à accroître la participation des femmes au programme Business Plans MENA 100 ([www.mena100.org](http://www.mena100.org)) ; et d) suivre les évolutions concernant les droits économiques des femmes. Des données de meilleure qualité, fournissant également des informations sur les entreprises informelles, favoriseraient l'élaboration de politiques plus efficaces en vue de promouvoir l'entrepreneuriat dans la région MENA. Cela aurait à son tour des effets positifs à long terme sur les perspectives d'emploi pour toute la population, et contribuerait donc à répondre aux aspirations des citoyens à une plus grande prospérité, qui étaient au cœur des récents mouvements politiques et sociaux observés dans la région.

Les pouvoirs publics pourraient également concevoir des programmes de formation plus innovants, en favorisant une meilleure interaction entre les femmes entrepreneurs chevronnées et débutantes, par l'intermédiaires d'associations et de réseaux. Klein et Wayman (2008) et Bauer (2011) ont démontré que les programmes de formation amélioreraient la vie des femmes propriétaires de petites ou de microentreprises, sur le plan économique comme dans les autres domaines. Les réseaux internationaux, comme l'Association mondiale des femmes entrepreneurs (FCEM), permettent de transférer les connaissances et l'expérience du Nord vers le Sud et de l'Est vers l'Ouest. Enfin, nombre des femmes entrepreneurs les plus performantes dans les entreprises à forte croissance ont à leur actif une expérience à des postes à responsabilité en entreprise, où elles ont pu faire leurs armes en termes d'encadrement et gagner accès à des réseaux précieux. Un meilleur équilibre hommes-femmes aux postes de direction les plus élevés (chapitre 14) peut donc avoir des retombées positives importantes sur l'entrepreneuriat féminin.

#### **Messages clés à l'intention des pouvoirs publics**

- Remédier au manque d'expérience des femmes dans l'entrepreneuriat au moyen d'innovations dans la conception et la mise en œuvre des programmes de formation.
- Favoriser l'apprentissage au moyen de modèles de femmes ayant réussi et soutenir les réseaux de femmes entrepreneurs à divers niveaux (depuis les groupes locaux jusqu'aux réseaux internationaux).

## PARTIE IV

### Chapitre 24

# Performances des entreprises : Des disparités hommes-femmes ?

#### Principaux constats

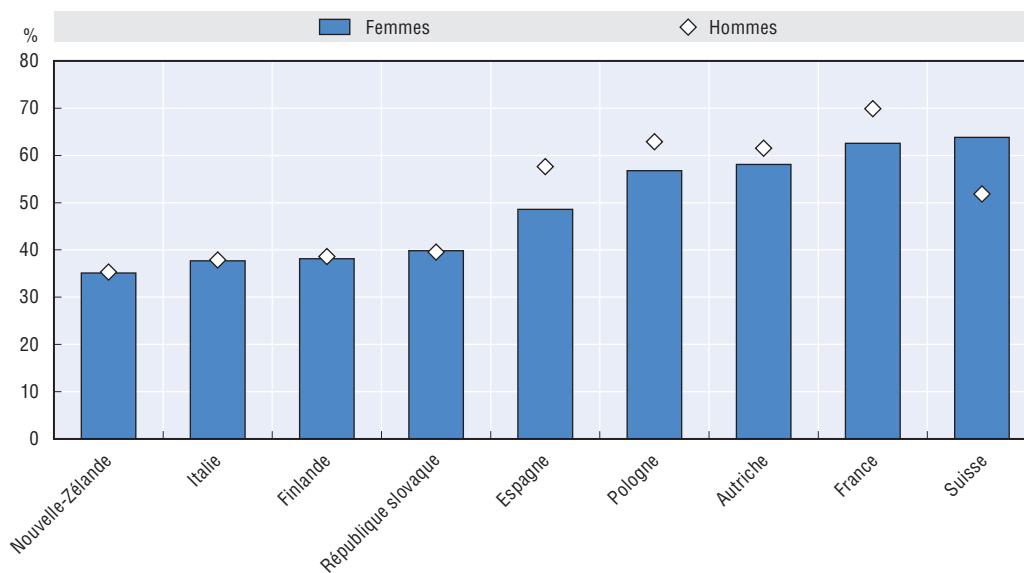
- Dans la plupart des pays, on observe une relative homogénéité dans le taux de survie des entreprises individuelles et dans les emplois qu'elles créent, qu'elles soient détenues par un homme ou par une femme.
- Les entreprises appartenant à des femmes se caractérisent, en moyenne, par une rentabilité et une productivité du travail plus faibles que celles détenues par des hommes. Ces disparités s'expliquent principalement par des différences de taille et d'intensité capitalistique.

Il est essentiel, pour les responsables de l'action publique désireux de renforcer l'impact économique de l'entrepreneuriat des femmes, de mieux comprendre les facteurs indispensables à la croissance et à la réussite des entreprises détenues par des femmes. Plusieurs études ont montré que les indicateurs de performance traditionnels, comme la croissance et les profits, ne figurent pas toujours parmi les priorités des femmes entrepreneurs (Coleman et Rob, 2012 par exemple). Davantage que les hommes, les femmes sont attachées à l'équilibre entre activité professionnelle et vie familiale, ainsi qu'à la contribution de leur entreprise à la collectivité (CNUCED, 2011). Pour autant, les chefs d'entreprise, qu'ils soient hommes ou femmes, ont pour ambition de fonder des entreprises à la fois rentables et pérennes, même si un grand nombre ne survivent pas aux premières années d'activité. Le graphique 24.1 montre que les entreprises individuelles appartenant à des hommes et à des femmes ont des taux de survie à trois ans similaires.

Les entreprises détenues par les femmes et celles qui appartiennent à des hommes enregistrent également des résultats similaires s'agissant des créations d'emplois au cours des premières années d'activité (graphique 24.2). Là encore, on observe d'importantes variations


#### Graphique 24.1. Les taux de survie des entreprises appartenant à des femmes varient beaucoup selon le pays

Taux de survie à trois ans des entreprises détenues par des femmes et de celles détenues par des hommes, 2009



Note : Les pays sont classés par ordre croissant du taux de survie des entreprises détenues par des femmes.

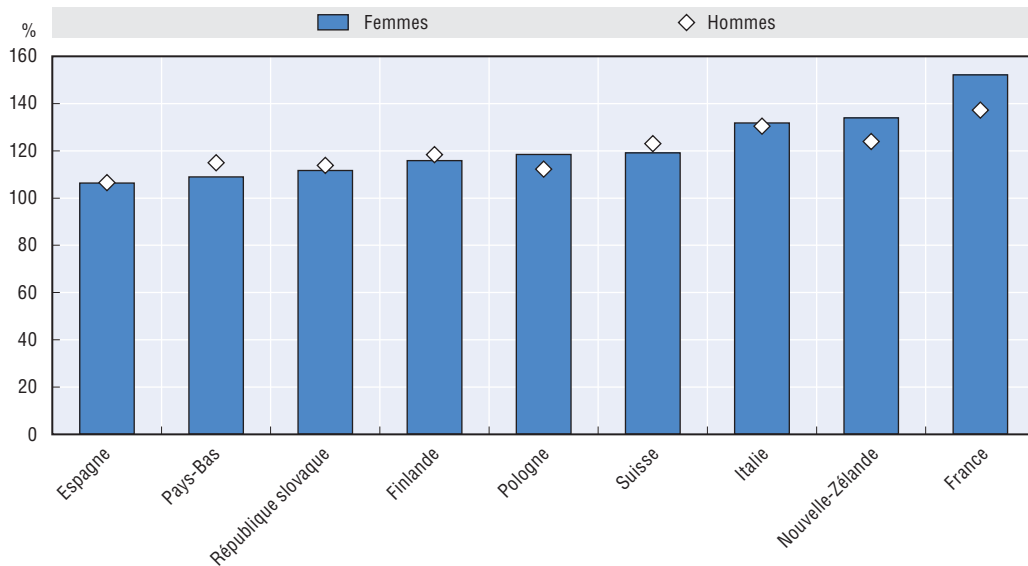
Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des statistiques fournies par les instituts nationaux de la statistique. Les statistiques font uniquement référence aux entreprises ayant des salariés, sauf pour la France et la Pologne, où les données englobent aussi les entreprises sans salarié. Les données relatives à la Suisse se rapportent au taux de survie à deux ans et à 2008.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760544>



### Graphique 24.2. Les performances des entreprises en termes de création d'emplois sont similaires, qu'elles soient détenues par des femmes ou par des hommes

Taux de croissance de l'emploi à trois ans des entreprises individuelles ayant des salariés, par sexe du propriétaire, 2009



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant du taux de croissance de l'emploi dans les entreprises détenues par des femmes.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des statistiques fournies par les instituts nationaux de la statistique. Le taux de croissance de l'emploi est fourni par les taux d'emploi sur l'année  $t - 3$ , multiplié par 100 (par exemple, une valeur de 110 correspond à une croissance de l'emploi de 10 %). Les statistiques font uniquement référence aux entreprises ayant des salariés, sauf pour la France et la Pologne, où les données englobent aussi les entreprises sans salarié. Les données relatives à la Suisse se rapportent au taux de survie à deux ans et à 2008.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760563>

selon les pays, les nouvelles entreprises détenues par des femmes affichant de meilleurs scores que celles détenues par des hommes en France, en Italie, en Nouvelle-Zélande et en Pologne, tandis qu'elles accusent un certain retard en Finlande, aux Pays-Bas, en République slovaque et en Suisse.

Les différences les plus remarquables entre les entreprises appartenant respectivement à des femmes et à des hommes tiennent au volume de leurs activités commerciales, tel que mesuré par leur chiffre d'affaires ou leur valeur ajoutée. En 2009, le chiffre d'affaires moyen des entreprises individuelles (unipersonnelles) appartenant à des femmes ne représentait aux Pays-Bas que 18 % de celui généré par les entreprises appartenant à des hommes, contre 26 % en Italie, 38 % au Mexique et 44 % en Finlande. Ces différences sont encore plus marquées s'il est également tenu compte des entreprises constituées en société (dotées d'une forme juridique autre que celle d'entreprise individuelle). Aux États-Unis, le chiffre d'affaires des entreprises appartenant majoritairement à des femmes ne représentait ainsi en 2007 que 11 % de celui des sociétés ayant un nombre limité d'actionnaires (ministère du Commerce des États-Unis, 2010).

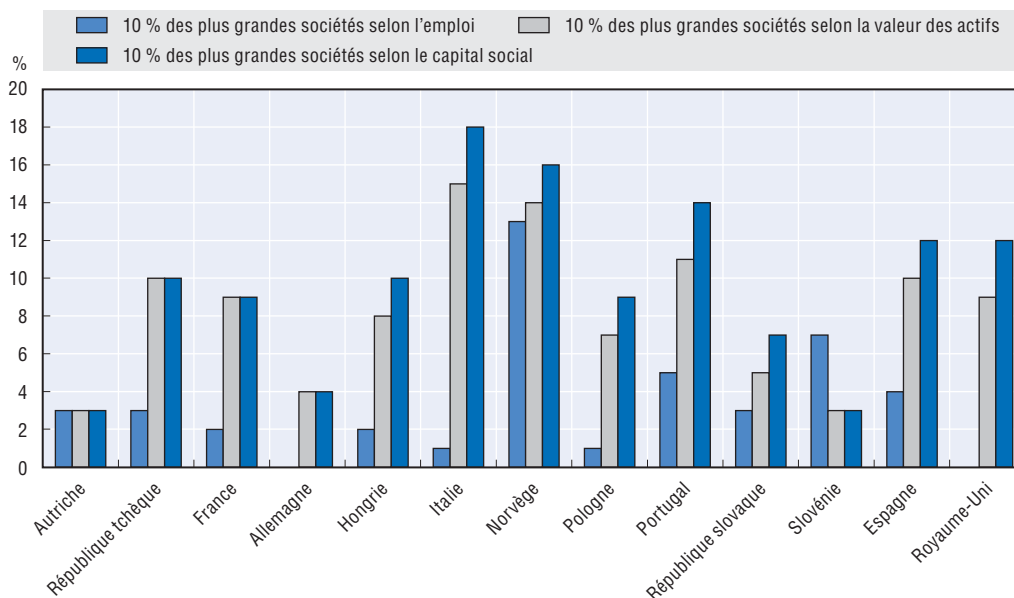
Une question fondamentale pour l'action publique consiste à savoir si les niveaux relativement peu élevés du chiffre d'affaires des entreprises appartenant à des femmes sont exclusivement imputables aux préférences de celles-ci pour certains secteurs (et, probablement, pour les entreprises de petite taille), ou s'ils sont plutôt une conséquence des difficultés spécifiques auxquelles sont confrontées les femmes lors de la création et de

la croissance de leurs sociétés. Les études existantes n'apportent aucune réponse précise à cette question. Bien que la plupart des études constatent que les entreprises contrôlées par des femmes obtiennent de moins bons résultats tant sous l'angle des bénéfices que des autres mesures des performances (Robb et Watson, 2010), plusieurs analystes font valoir que ces différences disparaissent dès qu'il est tenu compte des secteurs d'activité et des caractéristiques essentielles des entrepreneurs autres que leur appartenance sexuelle (Fairlie et Robb, 2009 ; Gatewood et al., 2009; Gottschalk et Niefert, 2011).

Le graphique 24.3 montre que, selon la Base de données ORBIS (voir la note au graphique 24.3 et l'annexe IV.A1), les entreprises détenues par des femmes dans 13 pays de l'OCDE représentent une très faible proportion des entreprises qui font partie du décile supérieur en termes d'emploi, de valeur des actifs, ou de montant du capital social. Elles sont particulièrement sous-représentées parmi les entreprises aux effectifs les plus importants. Les résultats confirment que le débat sur les politiques à mettre en œuvre devrait non seulement porter sur les moyens d'accroître le nombre d'entreprises appartenant à des femmes mais aussi sur ceux de s'attaquer aux éventuelles défaillances du marché ou des institutions qui empêchent les entreprises de ce type déjà présentes sur le marché de se développer pour devenir de moyennes et grandes entreprises.

### Graphique 24.3. Le pourcentage d'entreprises appartenant à des femmes diminue parmi les plus grandes entreprises

Pourcentage des sociétés appartenant majoritairement à des femmes dans le décile supérieur de l'emploi, de la valeur des actifs, et du capital social au sein de la Base de données ORBIS, 2009



Note : Le graphique indique les pourcentages d'entreprises qui appartiennent à des femmes par rapport à l'ensemble des sociétés appartenant à des femmes ou à des hommes dans le décile supérieur de l'emploi (nombre de salariés), de la valeur des actifs et du capital social. Les entreprises ayant un actionnariat mixte ne sont pas incluses. L'échantillon est limité aux sociétés dont au moins 50 % des actions sont détenues par des personnes physiques. Seuls les pays offrant plus de 1 000 observations complètes figurent dans le graphique. La Base de données OCDE-ORBIS est le résultat du traitement des données brutes fournies à l'OCDE sous copyright par Bureau van Dijk Electronic Publishing. Elle contient des informations structurelles et financières sur des millions de sociétés du monde entier. Les sociétés incluses dans la Base de données OCDE-ORBIS ont été classées comme appartenant à des hommes ou à des femmes à l'aide des informations sur le sexe de leurs actionnaires. Voir l'annexe IV.A1 pour de plus amples détails sur les données et les définitions.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir de la Base de données OCDE-ORBIS.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760582>

Les estimations fondées sur la *Base de données ORBIS* montrent que la productivité (valeur ajoutée par salarié) et les bénéfices moyens sont moindres dans les entreprises appartenant à des femmes (voir annexe IV.A1). Cependant, les écarts relativement limités mesurés en termes de productivité (4.8 % pour toutes les entreprises réunies, après prise en compte du secteur, de la taille et de la date de création de l'entreprise) laissent à penser que les pouvoirs publics ne devraient pas accorder un traitement préférentiel systématique aux femmes entrepreneurs.

Une analyse de décomposition montre que la moindre intensité capitaliste des entreprises appartenant à des femmes constitue le facteur le plus pertinent expliquant leur plus faible productivité et qu'elle explique 37 % de l'écart. Le secteur d'activité de l'entreprise est également un facteur explicatif important de l'écart de productivité (22 %). En résumé, cet écart résulte des différences hommes-femmes dans certains choix stratégiques clés : secteur d'activité, taille privilégiée pour l'entreprise, niveau de risque acceptable et temps pouvant être consacré à l'entreprise. Une analyse plus poussée des motifs qui expliquent ces approches différentes peut aider les pouvoirs publics à cibler les défaillances du marché et à lutter contre les stéréotypes sexués.

### Des mesures pour améliorer les performances des entreprises détenues par des femmes

Les politiques en faveur de l'entrepreneuriat des femmes font souvent partie intégrante des programmes cadres en faveur des petites entreprises. Les politiques des PME ont des chances de d'avoir des répercussions relativement importantes sur les femmes entrepreneurs, qui sont la plupart du temps à la tête de petites entreprises. L'association de politiques à caractère général en faveur des PME et d'instruments expressément ciblés sur les femmes peut efficacement renforcer l'intérêt pour l'entrepreneuriat et la propension à s'engager dans cette voie. Aux États-Unis, la *Small Business Administration* (SBA) s'est ainsi expressément attachée à conjuguer des programmes intégrés d'ordre général en faveur de la parité et des politiques visant spécifiquement les femmes, en expérimentant en permanence de nouveaux dispositifs. En 2009, la SBA a soutenu près de 10 000 prêts à des femmes entrepreneurs pour une valeur d'environ 2 milliards USD. Les partenaires de la SBA sur le territoire des États-Unis (dont des organisations à but non lucratif telles que l'association SCORE de consultants d'entreprise bénévoles) soutiennent la mise en œuvre de programmes taillés sur mesure pour répondre aux besoins spécifiques des petites entreprises détenues par des femmes et des minorités ethniques et linguistiques sur les marchés mal desservis.

Les politiques en faveur de l'entrepreneuriat des femmes ne devraient toutefois pas être simplement conçues comme un sous-ensemble de celles visant les start-ups et les très petites entreprises. L'hypothèse selon laquelle les femmes entrepreneurs voudraient rester de taille modeste risque d'induire en erreur les responsables de l'action publique. Bon nombre de femmes s'attachent avec beaucoup d'ardeur à développer leurs sociétés (Gatewood et al., 2009). Il conviendrait d'accorder une plus grande attention aux instruments susceptibles d'aider les entreprises dirigées par des femmes à concrétiser leurs aspirations de croissance. Parmi les initiatives de ce type axées sur la croissance spécialement destinées aux entreprises de toutes tailles appartenant à des femmes figurent par exemple des plafonds de prêts et des garanties publiques de crédit plus favorables, des règles veillant à la réalité de l'accès des petites entités de ce type aux marchés publics, ou encore des systèmes de crédits d'impôt pour les investissements dans les PME.

En 2003, la Banque de développement du Canada (BDC) a créé un fonds destiné aux entreprises à forte croissance détenues par des femmes. Le total des prêts accordés par la BDC aux femmes entrepreneurs ces dernières années n'a cessé de croître et représente aujourd'hui plus de 1.8 milliard USD. Aux États-Unis, le programme de contrats fédéraux pour les petites entreprises appartenant à des femmes a autorisé en 2010 les responsables de la passation de marchés à réserver certains contrats fédéraux aux entreprises éligibles appartenant à des femmes (White House Council, 2012). La majorité des fonds du programme national suédois de promotion de l'entrepreneuriat féminin alimente le développement et l'innovation de structures dirigées par des femmes, et 50 % du groupe cible se compose de femmes dirigeant des entreprises existantes.

Pour accéder à ces programmes et éviter tout abus, les entreprises doivent répondre à certains critères afin de déterminer si elles appartiennent à des femmes. La certification des entreprises appartenant à des femmes est une pratique bien établie aux États-Unis, mais elle est beaucoup moins répandue dans les autres pays.

### **Messages clés à l'intention des pouvoirs publics**

- Développer une stratégie nationale intégrée pour une prise en compte systématique de l'égalité hommes-femmes dans les politiques en matière d'entrepreneuriat. Former spécifiquement le personnel responsable de la conception et de la mise en œuvre des programmes.
- Répondre aux besoins de soutien financier et d'assistance technique des femmes entrepreneurs qui souhaitent développer leurs entreprises.
- Les politiques en faveur des entreprises appartenant aux femmes ne devraient pas exclusivement cibler les jeunes pousses et les petites entreprises, mais devraient au contraire inclure des instruments destinés à promouvoir les entreprises en forte expansion, ainsi que la croissance et le développement des entreprises moyennes, voire de plus grande taille.

## PARTIE IV

### Chapitre 25

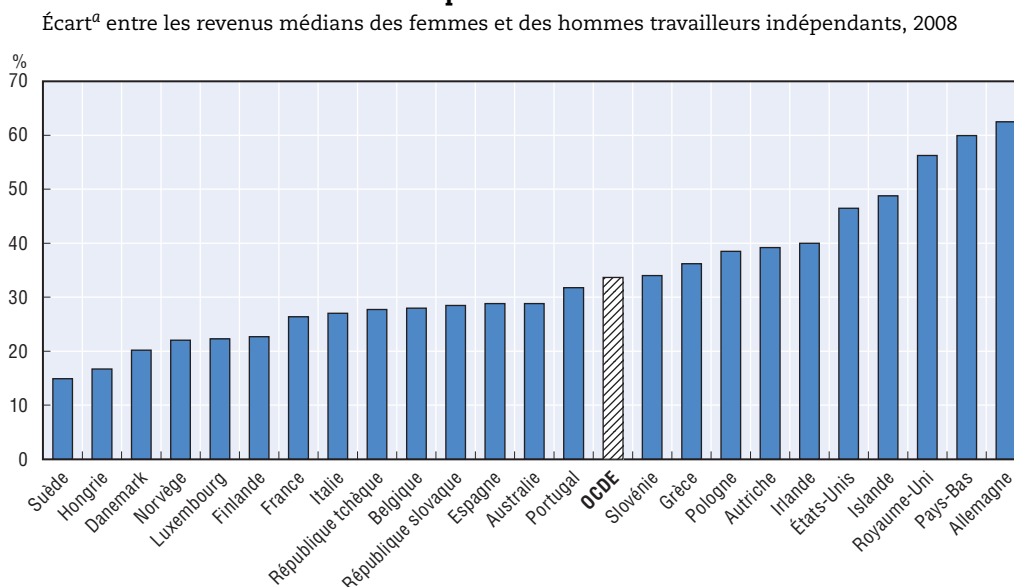
# La rémunération des femmes chefs d'entreprise

#### Principaux constats

- Les inégalités hommes-femmes sont plus grandes parmi les travailleurs indépendants que parmi les salariés.
- L'écart salarial entre les hommes et les femmes chefs d'entreprise tient en grande partie au fait que les femmes consacrent beaucoup moins de temps à leur entreprise que les hommes.

Une explication simple de la raison pour laquelle les femmes propriétaires d'entreprises sont moins nombreuses que les hommes pourrait tenir au fait que l'entrepreneuriat n'est pas suffisamment rémunérateur pour les femmes, les revenus tirés de cette activité étant trop faibles et/ou incertains pour justifier un tel choix de carrière. Le graphique 25.1 montre que les femmes qui travaillent pour leur propre compte ont des revenus nettement inférieurs à ceux des hommes dans tous les pays. Les écarts sur le plan des revenus tirés du travail indépendant sont importants dans tous les pays et plus marqués que ceux observés sur le plan des revenus salariaux. Ils sont toutefois plus faibles lorsqu'ils sont calculés sur la base des revenus par heure travaillée, car les femmes tendent à consacrer nettement moins d'heures de travail à leurs entreprises. On constate également une plus grande homogénéité lorsque l'on tient uniquement compte des travailleurs indépendants ayant des salariés.


Graphique 25.1. **Les femmes qui possèdent des entreprises gagnent sensiblement moins que les hommes**



Note : La comparabilité internationale des statistiques sur les revenus tirés du travail indépendant demeure limitée du fait de différences dans les questions relatives aux revenus tirés du travail indépendant, ainsi que dans les méthodes utilisées pour parvenir à ces chiffres. Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant des revenus entre les hommes et les femmes.

a) Défini comme la différence entre les revenus médians des hommes et des femmes, divisée par les revenus médians des hommes.

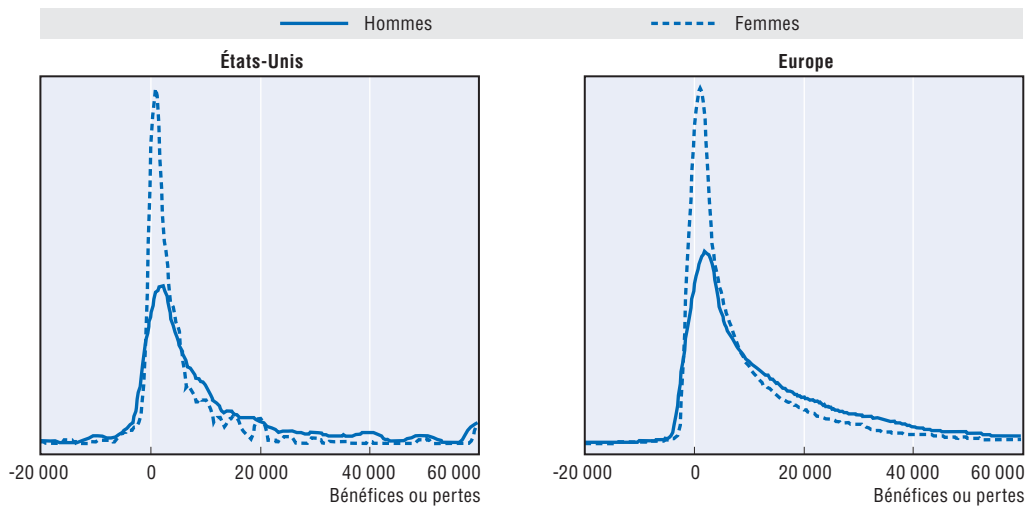
Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE sur la base des statistiques de l'Union européenne sur les revenus et les conditions de vie (EU-SILC, 2008), *Survey of Income and Program Participation 2008* pour les États-Unis, et *Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) 2008* pour l'Australie.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760601>

L'une des raisons pour lesquelles les femmes chefs d'entreprise gagnent moins que leurs homologues masculins tient peut-être au fait qu'elles sont moins disposées à prendre des risques. Une plus forte aversion pour le risque aboutit naturellement à une moindre polarisation des revenus, d'où une moindre probabilité de subir des pertes, mais aussi moins de chances d'obtenir des gains élevés. Le graphique 25.2 montre que bon nombre des femmes et des hommes qui gèrent des entreprises essuient des pertes sèches. La distribution des revenus est plus asymétrique dans le cas des hommes que dans celui des femmes, car elles tendent à réaliser de faibles niveaux de bénéfices (comme le montre l'importante différence de hauteur des deux courbes de distribution pour les niveaux de bénéfices proches de zéro). Aux États-Unis, le pourcentage de femmes qui gèrent leur entreprise en essayant des pertes est légèrement inférieur à celui des hommes (7.5 % pour les femmes contre 8.4 % pour les hommes).


**Graphique 25.2. La plupart des femmes tendent à réaliser de faibles bénéfices, les hommes étant plus représentés dans les catégories à revenus moyens et élevés**

Estimations par la méthode du noyau de la densité univariée des bénéfices ou des pertes enregistrées par les entreprises, selon qu'elles appartiennent à des hommes ou à des femmes, 2008



Note : Les échantillons ne concernent que les chefs d'entreprise faisant état de pertes ou de bénéfices.

Source : EU-SILC 2008 pour 24 pays européens pour lesquels on dispose de données sur les revenus tirés du travail indépendant, *Survey of Income and Program Participation* 2008 pour les États-Unis.

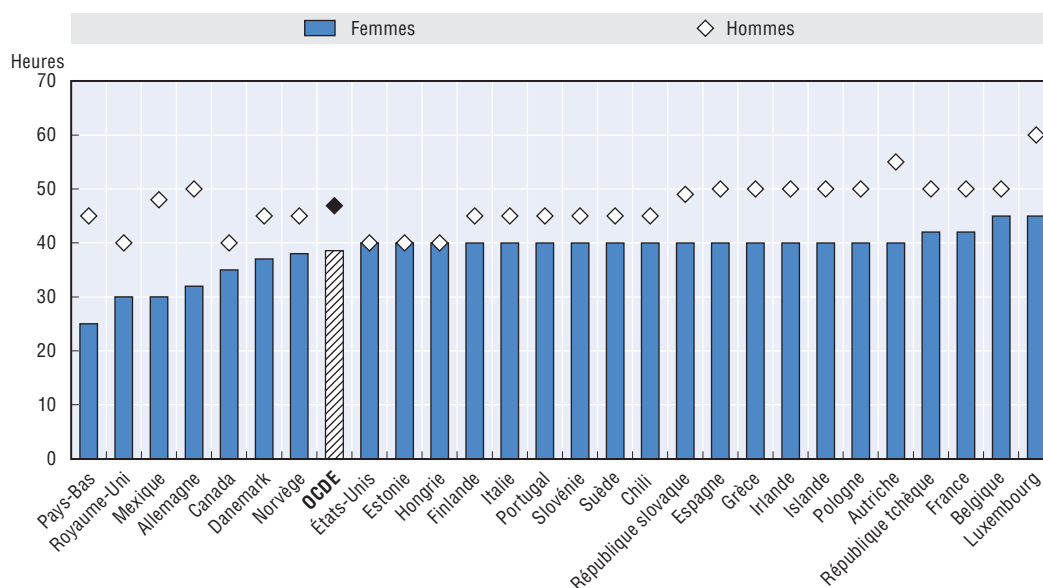
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760620>

Les femmes ont souvent un comportement entrepreneurial différent : plus prudent en termes de ressources engagées et privilégiant une expansion lente mais régulière de l'activité. Cette gestion prudente des risques peut s'expliquer par une prise en compte plus forte des conséquences d'un échec (chapitre 22). Le *Small Business Service* (2005) britannique a d'ailleurs observé que les femmes ayant des responsabilités familiales étaient « particulièrement prudentes face à la multiplication des engagements » et que toute aventure entrepreneuriale dans laquelle elles s'engageaient devait « être indépendante des finances familiales et autosuffisante ». On ne dispose cependant pas d'éléments concluants permettant d'affirmer que les femmes entrepreneurs sont systématiquement plus réticentes que les hommes à prendre des risques (Croson et Gneezy, 2009).

Les différences dans le nombre moyen d'heures travaillées par les femmes et par les hommes ayant le statut de travailleur indépendant sont très marquées dans la plupart des pays de l'OCDE, particulièrement en Allemagne, au Mexique et aux Pays-Bas (graphique 25.3). En moyenne, 22 % des femmes installées à leur compte travaillent moins de 40 heures par semaine dans les 30 pays de l'OCDE considérés, alors que la proportion n'est que de 10 % parmi leurs homologues masculins. Gurley-Calvez *et al.* (2009) montrent qu'aux États-Unis, l'emploi du temps des femmes qui travaillent à leur compte est très différent de celui des hommes : elles consacrent moins de temps aux activités liées au travail et davantage à prendre soin de leurs enfants. Bien qu'il soit difficile de déterminer quelle est exactement la relation causale entre le nombre d'heures travaillées et les revenus de l'entreprise, l'analyse des revenus tirés du travail indépendant porte à croire que le fait de permettre aux femmes de consacrer plus de temps au travail accroîtrait la rentabilité de leurs entreprises (voir annexe IV.A2).


Graphique 25.3. **Dans la plupart des pays de l'OCDE, les femmes travailleuses indépendantes travaillent moins que les hommes**

Nombre médian d'heures travaillées en indépendant par semaine, selon le sexe, 2008



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant des heures travaillées par les femmes.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir de l'EU-SILC 2008 pour les pays européens, *Survey of Income and Program Participation* 2008 pour les États-Unis et des données extraites des enquêtes sur la population active pour les autres pays.

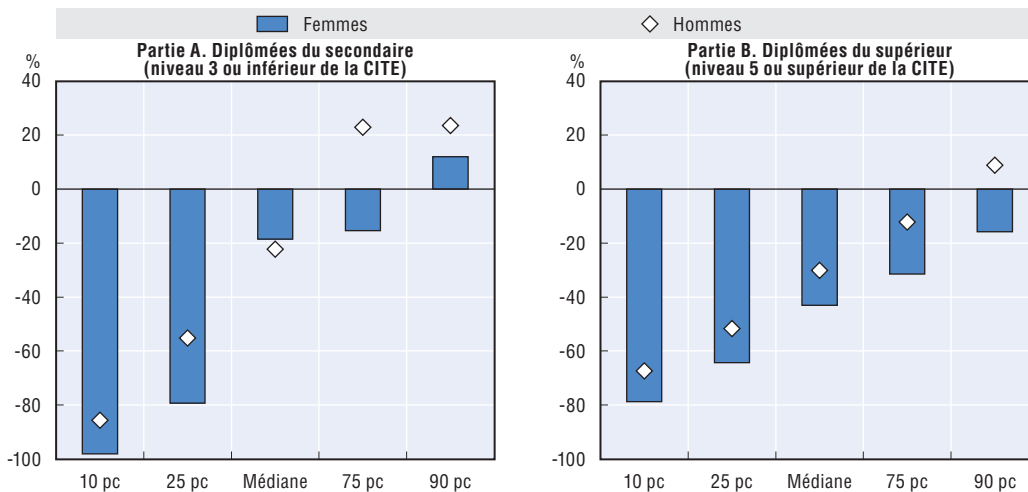
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760639>

Le graphique 25.4 montre que les femmes qui travaillent à leur compte gagnent, en moyenne, moins que les femmes salariées dans les pays européens, l'écart étant plus marqué que par rapport aux hommes. L'écart de revenus entre le travail indépendant et le travail salarié est le plus marqué au bas de l'échelle de distribution des revenus et le moins marqué au sommet de l'échelle. Les femmes chefs d'entreprise diplômées du supérieur et les mieux rémunérées gagnent généralement moins que les femmes salariées aux qualifications similaires, alors que la situation est inversée pour les hommes. Les données donnent clairement à penser que le travail indépendant n'offre des perspectives de




**Graphique 25.4. Les femmes au niveau d'études élevé ont une rémunération supérieure en tant que salariées qu'en tant que travailleuses indépendantes**

Écarts de revenus<sup>a</sup> entre le travail indépendant et le travail salarié, selon le sexe et les revenus, 2008



a) Les écarts de revenus sont définis comme la différence entre les revenus tirés du travail indépendant et les revenus tirés du travail salarié, divisée par les revenus du travail indépendant.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir de EU-SILC (2008).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760658>

revenus très élevées qu'à un petit groupe de femmes bien préparées et très déterminées. Il est donc essentiel d'améliorer les perspectives de revenus du travail indépendant pour le rendre plus attractif aux yeux des femmes.

Dans de nombreux pays, les femmes chefs d'entreprise restent attirées par les secteurs « traditionnels » des services et de la vente. Les autorités nationales et locales peuvent inciter les femmes à s'implanter dans des secteurs offrant des perspectives intéressantes en termes de croissance et de revenus, en élaborant ou en parrainant des plateformes de connaissances en ligne dédiées aux nouvelles opportunités commerciales, en favorisant le mentorat pour les candidates à la création d'entreprise et en organisant des ateliers destinés à aider les femmes à convertir leurs idées en entreprises viables. Les initiatives qui réussissent à l'échelon local, comme la pépinière d'entreprises à Styria (Autriche), s'appuient souvent sur une coopération efficace entre l'État, les établissements d'enseignement et les organisations professionnelles.

L'accès des travailleurs indépendants à la sécurité sociale et à l'assurance est un enjeu crucial. Aux Pays-Bas et en Norvège, les femmes installées à leur compte peuvent désormais prétendre au congé maternité rémunéré, tandis que Cohoon *et al.* (2010) montrent que les femmes entrepreneurs aux États-Unis sont plus préoccupées que les hommes par le risque de perte de leur couverture d'assurance maladie lorsqu'elles créent leur entreprise.

Les données montrent que les contraintes de temps auxquelles font face les femmes qui travaillent à leur compte peuvent déterminer dans une large mesure le type d'activités entrepreneuriales dans lesquelles elles s'engagent, ainsi que la rentabilité de leur entreprise. Un meilleur accès à des services de prise en charge des enfants et des personnes âgées à la fois abordables et de qualité pourrait aider à réduire l'écart de rentabilité entre les entreprises selon qu'elles appartiennent à des hommes ou à des femmes. Les programmes de soutien peuvent également être adaptés aux contraintes de temps des femmes. Par exemple, l'enseignement à distance pourrait élargir l'accès des femmes à la formation puisque les cours peuvent être

suivis à un moment compatible avec leur emploi du temps. Les initiatives publiques en matière de sensibilisation, de formations et de réduction du fardeau imposé par les responsabilités familiales pourraient offrir un double avantage en favorisant à la fois une plus grande autonomisation des femmes et une plus grande productivité des entreprises.

#### **Messages clés à l'intention des pouvoirs publics**

- Les campagnes de sensibilisation à l'entrepreneuriat, les programmes de formation ciblés et les mesures destinées à réduire le poids des responsabilités familiales sont trois moyens complémentaires d'accroître l'entrepreneuriat des femmes et leurs revenus.
- Lors de l'évaluation des coûts et des avantages de services bon marché de prise en charge des enfants et des personnes âgées, il convient de tenir compte du fait que ces services peuvent convaincre un plus grand nombre de femmes de s'installer à leur propre compte. Ces services peuvent également aider les femmes chefs d'entreprise à se dégager du temps qu'elles peuvent consacrer à accroître la rentabilité de leur entreprise.

## PARTIE IV

### Chapitre 26

# Accès des femmes au crédit

#### Principaux constats

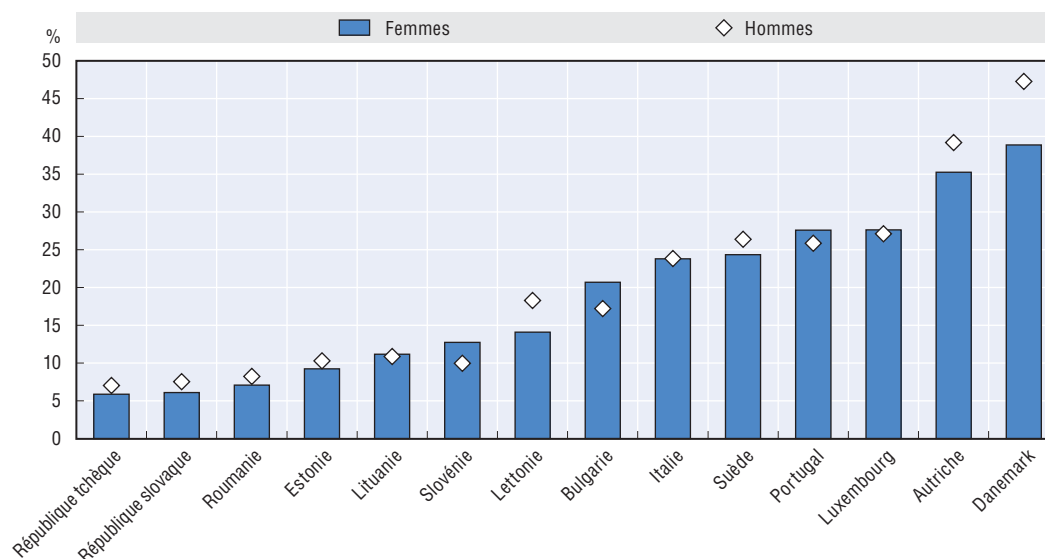
- Les femmes chefs d'entreprise recourent beaucoup moins que les hommes à l'emprunt, à la fois pour démarrer leur activité et pour la financer par la suite. Une analyse plus poussée s'avère nécessaire pour mieux comprendre pourquoi les femmes ont une propension moindre à recourir à des sources de financement externe et si elles en sont découragées par un traitement discriminatoire sur les marchés des capitaux.
- Certains éléments font apparaître que les conditions d'accès au financement se sont sensiblement dégradées pour les femmes comme pour les hommes au cours de la récente crise économique et financière.

## Sources de financement pour les entreprises détenues par des femmes et pour celles qui appartiennent à des hommes

L'accès au crédit est essentiel pour la création d'une entreprise et ses performances (Taylor, 2001). On considère souvent que les femmes ont plus de difficultés à accéder au crédit que les hommes. Les données disponibles indiquent en effet que les hommes chefs d'entreprise ont une plus forte propension à avoir recours à des crédits bancaires, avec ou sans garantie, pour créer leurs entreprises (graphique 26.1), malgré d'importants écarts selon les pays concernant la demande de crédits bancaires. Aux États-Unis, seulement 6.3 % des entreprises appartenant à des femmes ont contracté un prêt auprès d'un établissement financier pour démarrer leur activité en 2007, alors que 11.1 % de celles appartenant à des hommes y avaient eu recours (US Census, 2009). En Europe orientale, où les entrepreneurs ne font dans l'ensemble guère appel aux sources externes de financement des jeunes entreprises, l'accès au crédit est en règle générale plus restreint pour les femmes que pour les hommes. Le soutien apporté par l'action publique au financement des jeunes entreprises est également variable. En Suède, 22 % des femmes entrepreneurs (contre 14 % des hommes) ont bénéficié d'une aide financière publique, alors qu'elles étaient moins de 1 % au Danemark, contre 3 % des hommes (Eurostat, 2008).


Graphique 26.1. **Les hommes sont plus nombreux que les femmes à faire appel au crédit bancaire pour financer le démarrage de leur activité**

Pourcentage d'entreprises ayant utilisé un prêt bancaire, avec ou sans garantie, pour financer le démarrage de leur activité, par sexe du fondateur et actuel propriétaire unique, 2005



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant de l'utilisation des crédits bancaires de démarrage par les femmes créatrices d'entreprise.

Source : Eurostat, enquête Facteurs de réussite des entreprises.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760677>

Un accès aisé aux moyens de financement n'est pas seulement essentiel pour la création d'entreprises : c'est également un moteur de l'investissement et de l'innovation au sein des entreprises existantes. Des données en provenance de 16 pays européens et datant de 2009 montrent que les entreprises appartenant à des femmes ont une moindre probabilité que celles appartenant à des hommes de faire appel à des financements externes pour leurs investissements (27 % des entreprises appartenant à des femmes n'ont bénéficié d'aucun prêt au cours des deux dernières années, contre 20 % de celles appartenant à des hommes). Les différences entre les hommes et les femmes en termes de refus de demandes de crédit sont moins évidentes, bien que les écarts semblent s'être creusés fin 2010/début 2011 (encadré 26.1). Les données en provenance des autres pays de l'OCDE confirment le moindre recours au financement par l'emprunt des entreprises appartenant à des femmes, et font apparaître des résultats contrastés concernant les différences entre hommes et femmes en termes de demandes de crédit rejetées. Les données venant du Chili montrent que 55 % des entreprises appartenant à des femmes n'ont utilisé aucun instrument financier en 2007, contre 38 % de celles appartenant à des hommes (Observatorio Empresas, 2009). Aux États-Unis, les femmes semblent avoir une plus grande probabilité de renoncer à présenter une demande par peur d'un refus, bien qu'il ne soit pas plus probable que le crédit leur soit refusé dès lors qu'elles en font la demande (Cole et Mehran, 2009).

Deux raisons très différentes pourraient expliquer les différences de traitement dont sont victimes les femmes entrepreneurs sur le marché du crédit : 1) elles n'ont pas suffisamment d'actifs (expérience, ressources, trésorerie, garanties) auxquels les prêteurs accordent de la valeur ; et 2) il existe un biais culturel qui dénote un manque de confiance dans les capacités des femmes en tant qu'entrepreneurs.

Les études menées sur la base d'entretiens indiquent de manière réitérée que les femmes montrent davantage de réticences à faire une demande de crédit et éprouvent des difficultés à traiter avec le personnel des banques. Au Canada, les femmes entrepreneurs doivent fournir aux prêteurs davantage de pièces justificatives – états financiers personnels, évaluations de leurs actifs, projections de trésorerie, etc. – que leurs homologues masculins (Jung, 2010). S'appuyant sur des données provenant de 26 pays d'Europe orientale et d'Asie centrale, Muravyev *et al.* (2007) font apparaître que les taux d'intérêt appliqués aux femmes sont plus élevés que pour les hommes (de 0.6 %). De la même manière, Alesina *et al.* (2010) constatent qu'en Italie, les femmes entrepreneurs se voient appliquer des taux d'intérêt plus élevés et qu'elles doivent acquitter une prime plus lourde si elles ont une femme pour garant.

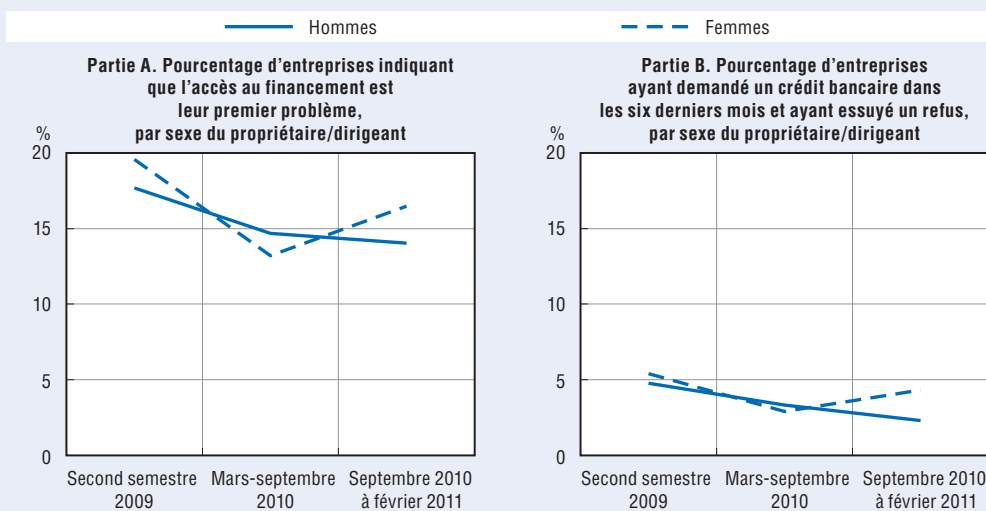
Malgré ces difficultés, les données relatives aux entreprises fondées en 2002 dans 14 pays montrent qu'il existe de grandes variations internationales concernant le pourcentage de femmes entrepreneurs qui considèrent que l'accès au financement constitue un problème clé au stade du démarrage de leur activité (graphique 26.2). Ce n'est que dans la moitié des pays que les femmes entrepreneurs sont plus nombreuses que les hommes à affirmer que le financement a constitué un problème majeur à l'heure de démarrer leur activité.

Cependant, beaucoup de femmes entrepreneurs pourraient ne pas percevoir le financement comme un problème majeur tout simplement parce qu'elles démarrent à petite échelle et qu'elles ont donc un besoin limité de crédit. Le graphique 26.3 montre qu'en France, les femmes créent leur entreprise avec un capital de départ plus faible que les hommes. Les différences de montant du capital de départ selon que les entreprises appartiennent à des hommes ou à des femmes sont aussi loin d'être négligeables aux États-Unis, où près de 60 % des femmes créent leur entreprise avec moins de 5 000 USD. La

### Encadré 26.1. Accès au crédit des entreprises appartenant à des femmes pendant la crise économique

On peut craindre à juste titre que la crise économique ait encore accru la difficulté pour les femmes de faire appel au financement par l'emprunt pour soutenir la croissance de leurs entreprises. Ainsi, le pourcentage des demandes de prêt rejetées a bondi, passant de 1 % à 27 % en Irlande entre 2007 et 2010 (Eurostat, 2011), et il a sensiblement progressé dans beaucoup d'autres pays de l'OCDE. Les problèmes d'accès au marché du crédit dont peuvent être victimes les femmes risquent d'être exacerbés par le durcissement des conditions d'obtention de prêts bancaires. Les interventions publiques visant à renforcer les bilans des banques et à accorder des garanties de crédit ont généralement abouti à l'amélioration des perspectives de financement des petites et moyennes entreprises, où le pourcentage de femmes entrepreneurs est plus élevé. Cependant, les données de suivi du financement des entreprises en Europe montrent que, fin 2010, l'accès aux financements était le problème le plus pressant pour plus de 16 % des entreprises appartenant à des femmes, et que les taux de rejet étaient sensiblement plus élevés pour les femmes (4.3 %) que pour les hommes (2.3 %). Les conditions faites aux entreprises appartenant à des hommes paraissent s'être davantage améliorées, et plus durablement, que pour celles appartenant à des femmes.

#### Ces derniers mois, les conditions d'accès à des financements se sont davantage améliorées pour les hommes que pour les femmes



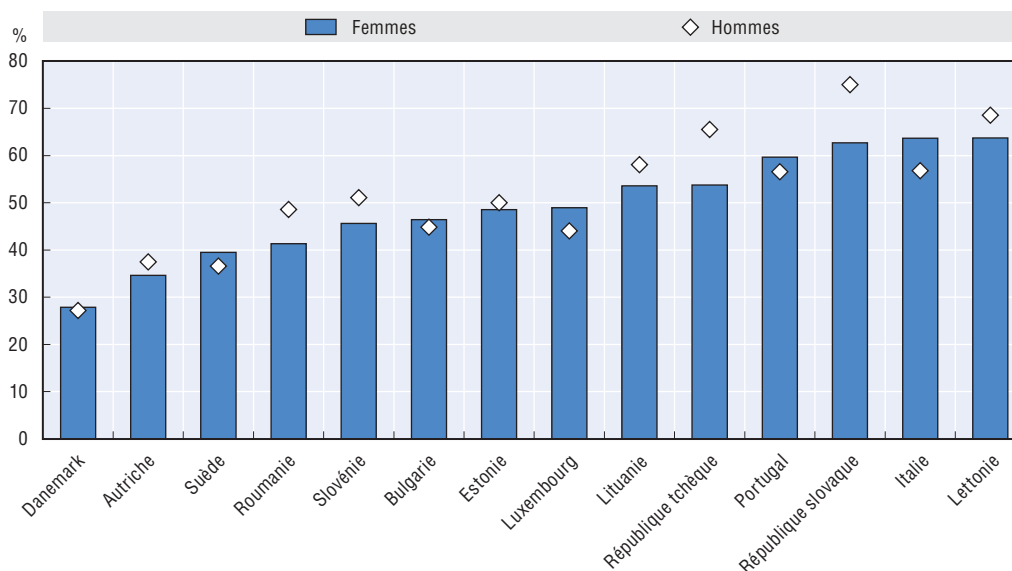
Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur l'enquête BCE/CE sur l'accès au financement des PME (Survey on Access to Finance of SMEs).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760696>

relation entre la taille au démarrage et le recours au financement s'avère complexe. Même si beaucoup de femmes ne se tournent pas vers les prêts parce qu'une petite entreprise suffit à satisfaire leurs ambitions, il existe certainement des cas où les difficultés d'accès au financement à un coût compétitif amènent les femmes à opter pour une entreprise de taille plus réduite. Il a été démontré qu'une taille plus modeste et une moindre intensité capitalistique constituent des facteurs clés expliquant les inégalités entre les hommes et les femmes du point de vue de la rentabilité et de la productivité de leurs entreprises (voir le chapitre 24 et Sabarwal et Terrell, 2008).

### Graphique 26.2. Il existe de grandes différences internationales concernant les difficultés perçues par les femmes pour financer le démarrage de leur activité

Pourcentage de femmes entrepreneurs qui considèrent que l'accès au financement a été un obstacle majeur au démarrage de leur activité, 2005

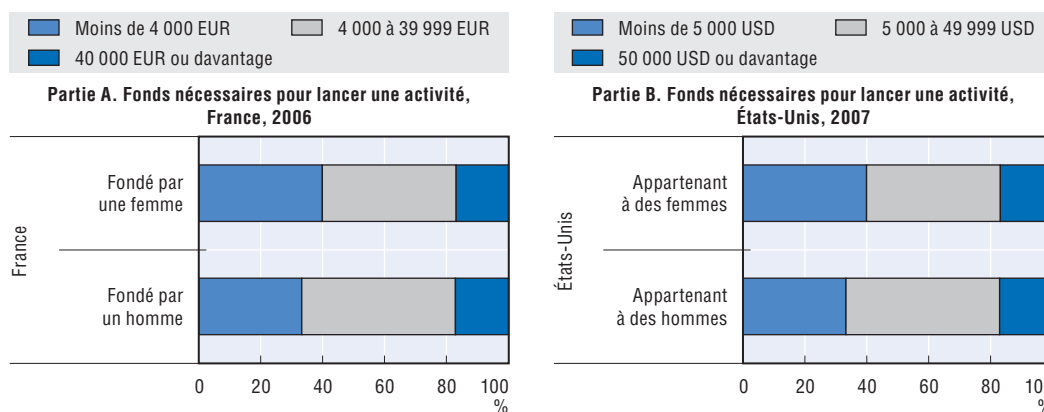


Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant du pourcentage de femmes estimant que l'accès au financement a été un obstacle majeur au démarrage de leur activité.

Source : Eurostat, enquête *Facteurs de réussite des entreprises*.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760715>

### Graphique 26.3. Les femmes créent leur entreprise avec un capital de départ bien moindre



Source : Calculs de l'OCDE tirés du Système d'information sur les nouvelles entreprises (SINE) pour la France et de l'enquête *Survey of Business Owners 2007* pour les États-Unis.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760734>

Il serait nécessaire de disposer de données de meilleure qualité pour mieux comprendre les inégalités entre hommes et femmes sur le plan de l'accès aux financements et les besoins en matière de financement des entrepreneurs. L'OCDE a été à la pointe des efforts en ce domaine grâce à l'élaboration d'un tableau de bord sur le financement des PME et de l'entrepreneuriat, qui comporte des indicateurs sur la dette, les capitaux propres, les politiques publiques et les conditions générales du marché. Cependant, de nouveaux progrès seront nécessaires pour améliorer la comparabilité internationale des données ventilées par sexe.

## Mesures en faveur de l'accès au crédit des femmes chefs d'entreprise

Le recours limité des femmes entrepreneurs aux sources externes de crédit est clairement lié aux différences dans la demande des entreprises selon qu'elles sont détenues par des femmes ou par des hommes. Néanmoins, il est possible que les bailleurs de fonds exercent une discrimination à l'encontre des femmes entrepreneurs. Les banques et les mesures d'aide publique doivent assurer une supervision étroite pour éviter toute forme de discrimination. À cet égard, l'Agence américaine pour la protection financière des consommateurs (*Consumer Financial Protection Agency* – CFPA) est chargée de collecter des données concernant l'offre de crédit aux petites entreprises selon le sexe, la race et l'appartenance ethnique de leur propriétaire et de faire respecter les lois sur le crédit afin de veiller à ce que les crédits soient équitablement accordés aux petits entrepreneurs.

Les centres nationaux et régionaux de soutien aux entreprises devraient s'appuyer sur les meilleures pratiques pour renforcer la confiance en soi des femmes entrepreneurs face aux établissements de crédit. Des programmes de formation devraient aider les femmes entrepreneurs à acquérir les compétences nécessaires pour mieux concevoir et présenter leurs plans de financement, de sorte qu'elles puissent parvenir plus aisément à emprunter les sommes dont elles ont besoin pour développer leur activité.

Compte tenu de la crise économique qui se poursuit, il importe de veiller à ce que les difficiles conditions de crédit n'étouffent pas l'activité des entrepreneurs nouveaux et déjà en activité. Un grand nombre d'entrepreneurs de l'un et l'autre sexe fait toujours état de difficultés d'accès au crédit à des taux d'intérêt supportables. Face à ces difficultés, les gouvernements des pays de l'OCDE ont adopté diverses mesures, dont par exemple la mise en place de « médiateurs du crédit » pour faciliter l'octroi de crédits aux PME ou pour instaurer des codes de conduite contraignants en matière de prêts aux PME (OCDE, 2009a). Ces politiques devraient avoir une plus grande incidence sur les femmes, qui se trouvent à la tête de petites entreprises disposant de crédits limités. Aux États-Unis, les prêts octroyés par la SBA (*Small Business Administration*) ont trois à cinq fois plus de chances que les prêts bancaires classiques de soutenir une femme (White House Council, 2012). Le *Recovery Act* et le *Small Business Jobs Act* ont fortement accru ces concours. D'efficaces programmes similaires d'aide au crédit sont à l'œuvre en Finlande. Dans l'ensemble, les politiques paraissent particulièrement efficaces lorsque les instruments de financement sont complétés par d'autres services, de formation et de conseil par exemple, en vue de s'attaquer aux autres difficultés auxquelles se heurtent généralement les femmes entrepreneurs.

### Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

- Faire face au manque de financements pour les PME et les microentreprises, au moyen de mesures facilitant l'accès aux financements pour les entreprises viables. Les mécanismes de mise en œuvre devraient être évalués *ex ante* pour s'assurer qu'ils ne sont pas un facteur d'inégalités entre hommes et femmes.
- Accroître la confiance des femmes entrepreneurs qui cherchent des fonds pour financer leur croissance, en assortissant les mécanismes de financement de mesures de soutien dans des domaines tels que la culture financière, la formation et les services de conseil.



PARTIE IV

*Chapitre 27*

## **Le financement des entreprises détenues par des femmes dans les pays partenaires**

### **Principaux constats**

- On observe d'importantes variations entre les pays s'agissant de l'intégration financière des femmes, même dans les pays ayant un même niveau de revenu par habitant.
- En Afrique, les femmes entrepreneurs ont moins recours que les hommes à des sources externes de crédit et sont moins dépendantes du crédit des fournisseurs ou des avances des clients.

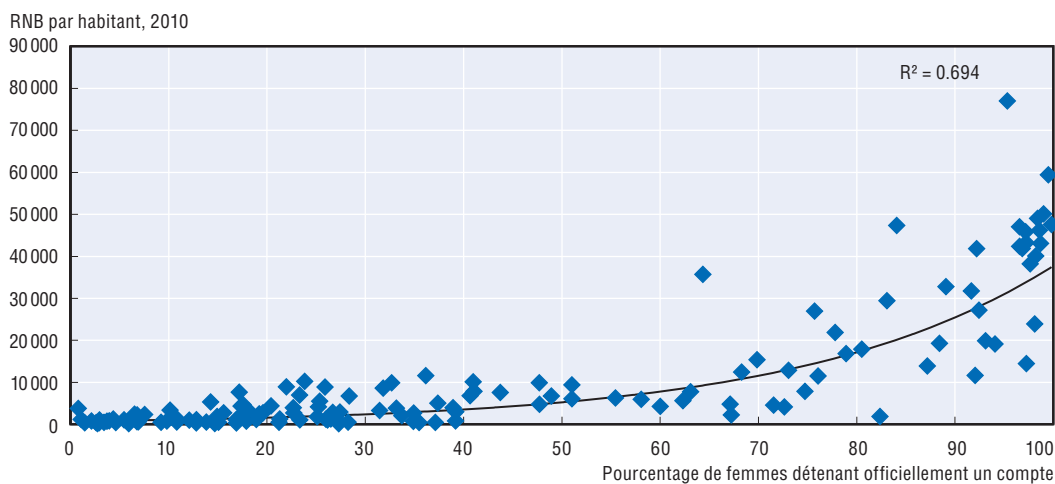
## Financement des microentreprises appartenant à des femmes dans les économies émergentes et en développement

Les femmes sont plus exposées que les hommes au risque d'exclusion financière, notamment dans les pays en développement. En d'autres termes, elles sont moins susceptibles de recourir aux établissements financiers pour emprunter des fonds, épargner, souscrire une assurance et procéder à des paiements. Les variations des niveaux de revenus d'un pays à l'autre expliquent en grande partie les disparités en matière d'intégration financière mais d'autres facteurs culturels et institutionnels jouent également un rôle. Le graphique 27.1 montre que, dans les pays à haut revenu, presque toutes les femmes adultes ont un compte bancaire, alors que l'intégration financière des femmes varie fortement entre les pays à faible revenu (Demirguc-Kunt et Klapper, 2012). Par exemple, au Niger, 1.5 % des femmes disposaient de comptes et/ou avaient obtenu un prêt dans un établissement financier en 2011, contre respectivement 12 % et 7 % des femmes en Mauritanie. Plus le revenu par habitant du pays est élevé, plus les différences dans les proportions d'hommes et de femmes qui sont titulaires d'un compte tendent à diminuer, même si, là encore, les écarts hommes-femmes varient considérablement dans les pays pauvres. C'est en Asie du Sud, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord que les disparités hommes-femmes en termes d'intégration financière sont les plus marquées (Klapper, 2012).


Il existe une corrélation étroite entre l'intégration financière des femmes et leurs performances en qualité d'entrepreneurs dans les pays en développement. La possibilité pour les femmes d'ouvrir des comptes épargne à leur nom entraîne un essor de

### Graphique 27.1. L'intégration financière des femmes n'est pas uniquement fonction du revenu

Pourcentage de femmes titulaires d'un compte bancaire et revenu national brut par habitant, 2011



Source : Global Financial Index Database et World Development Indicators, Demirguc-Kunt, A. et L. Klapper (2012), « Measuring Financial Inclusion: The Global Financial Index Database », World Bank Policy Research Paper, n° 6025, Washington, DC.

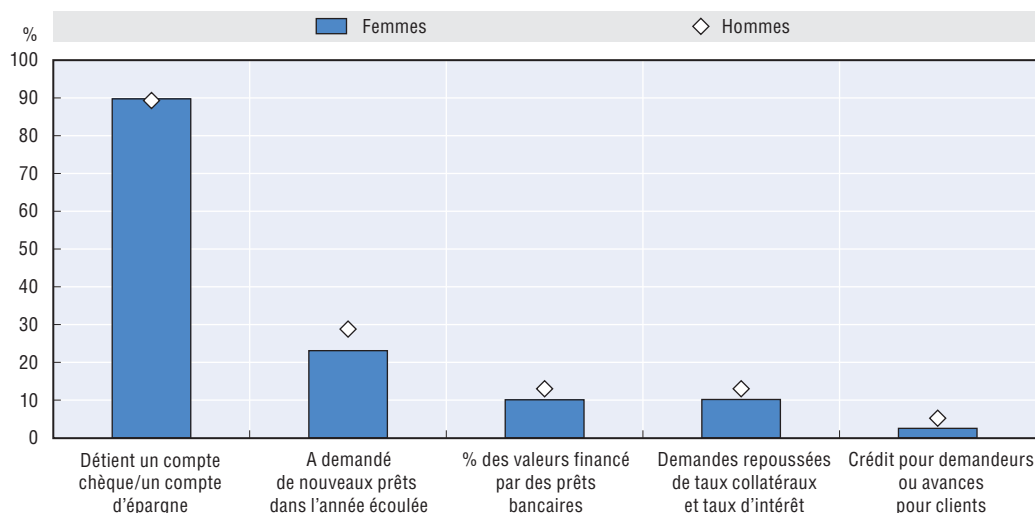
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760753>

l'entrepreneuriat, tandis que les restrictions dans ce domaine pèsent sur la croissance des microentreprises détenues par des femmes. Dupas et Robinson (2009) montrent que les femmes du Kenya rural ayant un étal sur le marché accroissent leurs investissements quotidiens de 38 à 56 % si on leur procure un compte bancaire gratuit.

Le graphique 27.2 montre que la plupart des entreprises déclarées détenues par des femmes et par des hommes en Afrique subsaharienne ont des comptes professionnels dans des établissements financiers. Pour autant, on constate des différences notables entre les hommes et les femmes en Afrique sur le plan de la demande de crédit. Si 29 % des entreprises majoritairement détenues par des hommes déclarent avoir demandé un prêt à un établissement financier au cours de l'année écoulée, seules 23 % de celles qui appartiennent à des femmes font état d'une telle demande. Plusieurs éléments peuvent expliquer ces différences entre hommes et femmes. L'une de ces raisons tient à l'accessibilité du crédit, dans la mesure où les femmes dirigent des entreprises de plus petite taille et où elles se déclarent plus découragées que les hommes par les demandes de garanties et le niveau élevé des taux d'intérêt (graphique 27.2). Autre explication : les femmes entrepreneurs en Afrique bénéficient généralement de réseaux plus restreints et pourraient rencontrer plus de difficultés à traiter avec le personnel des banques. Le handicap dont souffrent les femmes entrepreneurs en termes de réseaux est illustré par le fait que 2.5 % seulement des entreprises détenues par des femmes en Afrique bénéficient de crédits de la part de leurs fournisseurs ou d'avances de la part de leurs clients (contre 5.2 % des entreprises appartenant à des hommes).

### Graphique 27.2. Les femmes entrepreneurs en Afrique sont moins susceptibles que les hommes de déposer une demande de prêt

Indicateurs de l'accès et du recours au crédit, selon le sexe de la majorité des détenteurs d'entreprises, 2010



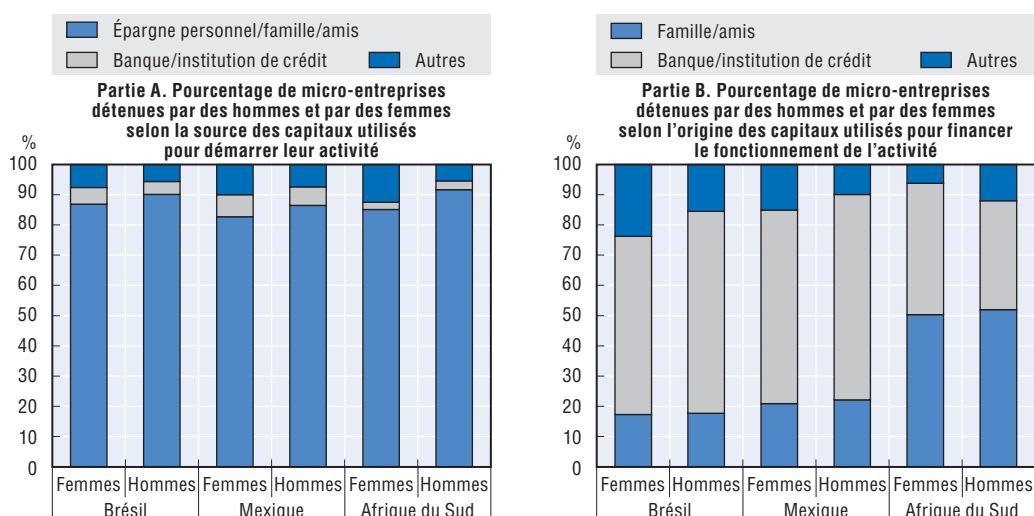
Source : Enquêtes World Bank Enterprise Surveys et World Bank Indicator Surveys, données compilées sur les entreprises déclarées dans 19 pays africains.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760772>

L'accès au crédit des hommes et des femmes entrepreneurs est particulièrement difficile au stade du démarrage. Les données sur les microentreprises (moins de 15 salariés) d'Afrique du Sud, du Brésil et du Mexique montrent que, dans leur grande majorité, les entrepreneurs n'ont pas eu recours à des prêts pour créer leur entreprise mais se sont presque exclusivement appuyés sur leurs fonds propres et sur l'aide de leur famille

et de leurs amis (graphique 27.3, partie A). Après le démarrage de leur entreprise, les femmes et les hommes tendent à se tourner vers les banques et les autres établissements de crédit pour faire face à leurs besoins de financement (partie B). Une comparaison des deux parties du graphique donne à penser que les établissements financiers sont bien plus enclins à ouvrir une ligne de crédit à quelqu'un ayant déjà fait la preuve de ses capacités d'entrepreneur ou pouvant utiliser les actifs de l'entreprise en guise de garantie. Ce mode de fonctionnement des marchés du crédit peut aisément faire tomber dans le piège de la pauvreté, ce qui a des répercussions graves sur l'égalité hommes-femmes. Les hommes et les femmes pauvres qui ne possèdent pas suffisamment de capitaux propres pour financer le démarrage de leur activité demeurent en effet exclus des marchés de la création d'entreprise et ne peuvent donc pas s'extraire de la pauvreté. Les disparités hommes-femmes sont plus marquées dans les pays où les femmes n'ont qu'un accès limité aux droits de propriété et n'ont quasiment aucun contrôle sur les actifs du ménage (chapitre 2).

Graphique 27.3. **En général, les hommes comme les femmes propriétaires d'une microentreprise n'empruntent pas à l'extérieur pour démarrer leur activité<sup>a</sup>**



a) Les microentreprises sont définies comme des entreprises employant moins de 15 employés.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir de ENAMIN 2008 (Mexique), *Economia Informal Urbana* 2003 (Brésil), et *Finscope* 2010 (Afrique du Sud).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760791>

Le haut niveau de rendement du capital investi dans les microentreprises, généralement bien supérieur aux taux d'intérêt du marché, est amplement démontré (Banerjee et Duflo, 2004 ; McKenzie et Woodruff, 2006). Toutefois, les études récentes démontrent que les injections de capital risquent de ne pas suffire pour permettre la croissance, surtout celle des microentreprises appartenant à des femmes. Les données expérimentales provenant du Sri Lanka montrent que les femmes qui ont un pouvoir de décision limité dans le ménage et dans l'entreprise investissent une plus faible portion de leurs subventions dans des actifs faciles à saisir (De Mel *et al.*, 2009a). Pour le Ghana, Fafchamps *et al.* (2011) ont montré que les subventions en nature stimulaient plus efficacement que les versements en espèces les bénéfices tirés de leurs entreprises par les femmes, ce qui semble indiquer que les femmes entrepreneurs ont une plus grande probabilité d'affecter les revenus monétaires à la consommation du ménage. Les injections de capital n'accroissent sensiblement que les bénéfices tirés par un sous-ensemble de femmes possédant de grandes compétences.

## Mesures de soutien aux entrepreneurs aux moyens financiers limités dans les pays en développement

Les organisations non gouvernementales (ONG) et les établissements financiers non bancaires continuent de jouer un rôle très important dans la satisfaction des besoins de crédit des femmes entrepreneurs, surtout dans le secteur informel. Rares sont en effet les banques commerciales dotées des ressources nécessaires pour traiter efficacement avec les microentreprises compte tenu de leur taux de mortalité élevé, du manque de garanties et de la demande de microprêts. Les statistiques issues de la *Base de données Mix Market* montrent que le pourcentage de femmes chez les emprunteurs est beaucoup plus élevé parmi les ONG et les établissements financiers non bancaires que parmi les banques commerciales fournissant des microprêts, en particulier dans les pays d'Asie orientale et du Pacifique (où les femmes représentent 89 % des microemprunteurs auprès des ONG, contre seulement 35 % des emprunteurs auprès des banques commerciales et rurales). C'est pourquoi, même si le secteur privé s'est révélé être une source de microprêts innovante et en rapide expansion, les crédits bonifiés et les autres interventions publiques jouent toujours un rôle important pour ce qui est de l'augmentation de l'accès au crédit des femmes de tous les milieux socio-économiques, contribuant ainsi à l'intégration financière et à la lutte contre la pauvreté par la voie de l'entrepreneuriat (Karlan et Morduch, 2009). Au Mexique, un vaste programme de microcrédit, le *Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario* (ou Pronafim), mis en œuvre depuis 2000, a principalement bénéficié aux femmes (87 % des bénéficiaires en 2011).

Les banques commerciales pourraient renforcer leurs ressources vis-à-vis des microentreprises détenues par des femmes (de Ferranti et Ody, 2007). Les innovations technologiques, comme les services bancaires mobiles, offrent des outils prometteurs pour étendre les services financiers aux femmes qui travaillent pour leur propre compte, particulièrement dans les zones rurales. Les pratiques discriminatoires des établissements financiers, comme la signature obligatoire d'un homme sur tout document fourni par une femme, doivent être éradiquées. Les établissements financiers ne doivent pas se contenter d'abaisser les barrières à l'entrée des femmes à la tête de microentreprises : ils doivent améliorer le financement qu'ils fournissent pour soutenir la croissance des entreprises détenues par des femmes. Plusieurs banques de pays en développement ont pris conscience que de nombreuses femmes entrepreneurs ont le potentiel nécessaire pour progresser dans la chaîne de valeur. Elles ont donc mis au point des stratégies spécifiques pour leur venir en aide. Ainsi, en Tanzanie, la banque Exim autorise les femmes à la tête d'entreprises moyennes à utiliser les contrats conclus avec des sociétés dignes de confiance comme garantie pour leurs prêts (SFI, 2011). De la même manière, les pouvoirs publics et les donateurs peuvent nouer des partenariats avec les banques pour améliorer les moyens financiers des entreprises appartenant à des femmes. En Inde, par exemple, le programme Credit Link Capital Subsidy a été mis en œuvre pour financer la modernisation technologique des entreprises appartenant à des femmes.

Les pays de l'OCDE peuvent également mettre davantage l'accent sur la parité dans l'aide au développement destinée à favoriser la création d'entreprise et l'intégration financière. Les données de l'OCDE montrent que l'aide globale allouée aux secteurs économiques et productifs est moins axée sur l'égalité hommes-femmes que sur l'aide dans tout autre domaine (OCDE, 2011a). Ils doivent donc renforcer leurs efforts pour veiller à ce que leur aide soutienne des initiatives en faveur de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes, particulièrement dans les domaines de l'entrepreneuriat et

des services bancaires. L'aide au développement doit également avoir pour objectif d'aider les femmes les plus démunies et les plus exclues à accéder aux services financiers. Parmi les initiatives novatrices des donateurs figurent l'aide du DFID à EFINA (*Enhancing Financial Innovation and Access*), organisation de développement du secteur financier qui agit en faveur de l'inclusion financière au Nigeria et élabore des produits d'épargne viables sur le plan commercial et adaptés aux besoins des femmes démunies. La *Development Credit Authority* d'USAID fournit des garanties de prêt au Kenya, ce qui a incité les acteurs du secteur bancaire à étendre les services financiers aux catégories de population laissées de côté, en mettant l'accent sur les femmes chefs d'entreprise.

Les réformes de l'action publique peuvent améliorer l'accès et le recours des femmes entrepreneurs aux services financiers dans deux domaines principaux :

- L'application des droits juridiques et de l'égalité d'accès aux droits de propriété sur les actifs pouvant être utilisés comme garantie.
- Le renforcement des bureaux de crédit et autres institutions chargées de recueillir des informations sur les prêteurs et les emprunteurs.

L'aide peut être développée pour soutenir et tester de nouvelles méthodes d'évaluation de la rentabilité des investissements des hommes et des femmes. Par exemple, le laboratoire de finance entrepreneuriale (*Entrepreneurial Finance Lab – EFL*) de l'université de Harvard fait œuvre de pionnier en matière d'utilisation d'outils d'évaluation psychométrique des compétences entrepreneuriales et du degré d'intégrité en vue de débloquer des financements bancaires à grande échelle pour les PME. Un outil de ce type peut aider les établissements de crédit à être plus efficaces, en évaluant les hommes et les femmes sur la base de leur aptitude à la gestion d'entreprise.

Les programmes destinés à accroître l'accès aux capitaux des femmes entrepreneurs devraient être associés à des formations conçues pour aider les femmes à conserver la maîtrise de leurs ressources financières et à obtenir un rendement du capital aussi élevé que possible. Les programmes d'éducation financière sont particulièrement utiles, puisque les femmes ont souvent une moins bonne culture financière que les hommes (chapitre 10). Le projet de renforcement de l'entrepreneuriat féminin au Pérou que mène la BIAD est un exemple de ces programmes de financement intégrés : il finance aujourd'hui 100 000 femmes entrepreneurs ayant suivi une formation spécifique.

#### **Messages clés à l'intention des pouvoirs publics**

- Dans les pays émergents et en développement, les établissements de crédit privés devraient étoffer et diversifier leur offre de prêts. Les pouvoirs publics et les donateurs doivent également apporter un soutien durable aux organismes de prêt à but non lucratif.
- Les prêts accordés aux femmes entrepreneurs doivent s'accompagner d'une formation en matière de planification, de gestion et de culture financière.
- L'application de l'égalité des droits à la propriété est essentielle pour favoriser l'égalité hommes-femmes dans l'accès au crédit. Il faut renforcer les institutions et les mécanismes, comme les registres de crédit, qui facilitent l'accès aux informations sur les prêteurs et les emprunteurs.

## PARTIE IV

### Chapitre 28

# Les femmes innovent-elles différemment ?

#### Principaux constats

- Les résultats enregistrés par les entreprises en matière d'innovation diffèrent selon qu'elles ont été créées par des femmes ou par des hommes. L'innovation plus limitée des entreprises fondées par des femmes en matière de produits et de procédés peut s'expliquer par les caractéristiques de ces entreprises (secteur, capital de démarrage et taille) et par la moindre expérience entrepreneuriale des femmes avant qu'elles n'entament leur activité.
- L'industrie du capital-risque, qui est essentielle pour le financement de certains types d'entreprises innovantes, demeure à prédominance masculine. Cela peut à son tour avoir un effet négatif sur la capacité qu'ont les femmes à la tête d'entreprises à forte croissance de se procurer des capitaux propres.

## L'innovation dans les entreprises, selon qu'elles sont détenues par des femmes ou par des hommes

L'innovation est largement reconnue comme le principal facteur de compétitivité des entreprises et de création d'emplois (Acs et Audretsch, 1990). Elle revêt en outre des formes diverses (OCDE, 2010). L'analyse des différences entre les hommes et les femmes en matière d'innovation devrait s'appuyer sur une définition élargie de la notion d'innovation, en prenant en considération tous les changements dans les méthodes de travail, l'utilisation des facteurs de production et les types de produits qui améliorent la productivité et les performances commerciales (OCDE, 2005). En Europe, les inégalités entre les hommes et les femmes en matière d'innovation sont particulièrement marquées pour ce qui est de l'innovation de procédé, définie comme l'introduction de modifications importantes dans les méthodes de production et de livraison (graphique 28.1). Les différences entre les entreprises respectivement fondées par des hommes et par des femmes sont moins patentes si l'on tient compte des innovations dans les méthodes d'organisation et les pratiques de commercialisation, deux formes d'innovation qui sont moins gourmandes en capital. Au Chili, par exemple, 28,5 % des entreprises appartenant à des femmes ont introduit en 2007 une innovation en matière de commercialisation, contre 21,5 % seulement des entreprises appartenant à des hommes (Observatorio Empresas, 2009).

De plus en plus d'éléments tendent à montrer que les capacités d'innovation des entreprises sont étroitement liées aux caractéristiques de leurs propriétaires (De Mel *et al.*, 2009b). Les femmes entrepreneurs tendent à être distancées par les hommes du point de vue de leur expérience de certains secteurs d'activité, tout comme de l'accès aux financements ou aux réseaux nécessaires à la croissance de leurs entreprises. Ces obstacles peuvent avoir une incidence sur la propension des femmes à investir dans les innovations de produits ou de procédés. D'autres différences moins tangibles entre les femmes et les hommes, telles que les attitudes à l'égard du risque, les motivations pour se lancer dans la création d'une entreprise, ou encore les aspirations quant à la taille de celle-ci, ont une incidence négative sur la parité mais aussi sur l'innovation.

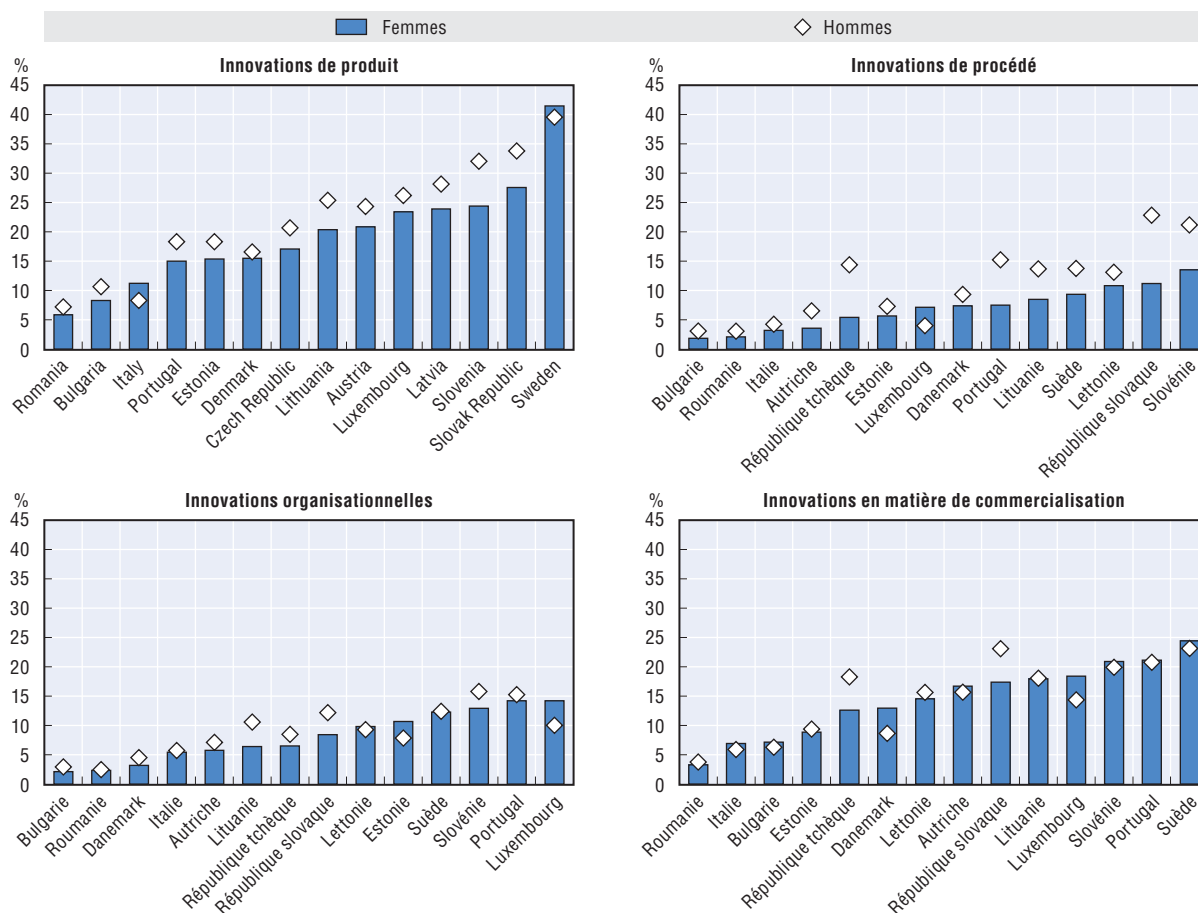
Les données issues de deux enquêtes sur les jeunes entreprises et leurs propriétaires (l'enquête *Kauffman* auprès des entreprises pour les États-Unis et le panel de jeunes entreprises KfW-ZEW pour l'Allemagne) montrent qu'une expérience entrepreneuriale préalable au démarrage de l'activité est un déterminant essentiel des différences entre les hommes et les femmes du point de vue des résultats en termes d'innovation. Selon ces enquêtes :

- 35 % seulement des entreprises exclusivement fondées par des femmes aux États-Unis comptaient au moins un fondateur disposant d'une expérience préalable en tant qu'entrepreneur (contre 49 % des entreprises fondées par des hommes). Les chiffres correspondants dans l'enquête allemande s'élevaient à 22 % et 34 % respectivement.




### Graphique 28.1. Les femmes créatrices d'entreprise considèrent leur activité comme moins innovante, en particulier en termes d'innovations de procédé

Pourcentage des hommes et des femmes créateurs d'entreprise qui considèrent leur activité comme innovante, par type d'innovation (2005)



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant des créatrices d'entreprise qui considèrent leur activité comme innovante, par type d'innovation.

Source : Eurostat, enquête *Facteurs de réussite des entreprises*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760810>

- Dans les deux pays, les entreprises fondées par des femmes disposant d'une expérience entrepreneuriale préalable obtiennent de meilleurs résultats que celles fondées par des femmes sans expérience, tant sous l'angle de l'innovation que des investissements en ce domaine.
- Outre l'expérience du fondateur, les différences dans le type d'entreprises fondées par des femmes (taille au démarrage, secteur d'activité et intensité capitalistique) expliquent l'écart observé entre l'un et l'autre sexe du point de vue des résultats en matière d'innovation aux États-Unis (annexe IV.A5).

## L'innovation des femmes entrepreneurs dans les secteurs de haute technologie

L'innovation exige d'ordinaire des investissements financiers. Si les capitaux externes (encadré 28.1) peuvent être utiles pour le financement de certains types d'innovation, le moindre accès des femmes entrepreneurs à ces sources de financement risque de nuire à

### Encadré 28.1. **Financement providentiel et entrepreneuriat des femmes**

Le capital-risque et le financement providentiel représentent d'importantes sources de fonds pour les jeunes entreprises technologiques. Le capital-risque prend la forme d'un fonds géré par des associés-gérants et utilisé pour investir depuis un stade précoce jusqu'aux phases d'expansion des entreprises à forte croissance. Un investisseur providentiel est une personne possédant un patrimoine net élevé qui place ses propres fonds dans des activités entrepreneuriales prometteuses en échange d'actions de ces sociétés.

Une étude de l'OCDE (2011b) intitulée *Financing High Growth Firms: The Role of Angel Investors* montre que les femmes sont gravement sous-représentées parmi les investisseurs providentiels. En Europe, 5 % seulement des investisseurs providentiels sont des femmes, et aux États-Unis seulement 13 %. Dans l'industrie du capital-risque, les femmes ne constituent que 17 % du personnel professionnel et, estime-t-on, ce pourcentage serait inférieur à 10 % en Europe.

Aux États-Unis et en Europe, quelques « groupes de femmes investisseurs providentiels » ont été créés pour inciter davantage de femmes à investir. Ces groupes initient les femmes à l'investissement providentiel et leur fournissent une formation et un mentorat pour renforcer leur intérêt et leur confiance à l'égard de l'investissement dans les jeunes entreprises. En outre, des efforts croissants sont déployés en faveur de l'intégration systématique de femmes dans les groupes d'investisseurs providentiels existants. L'une et l'autre approches sont importantes pour accroître la proportion de femmes parmi les investisseurs.

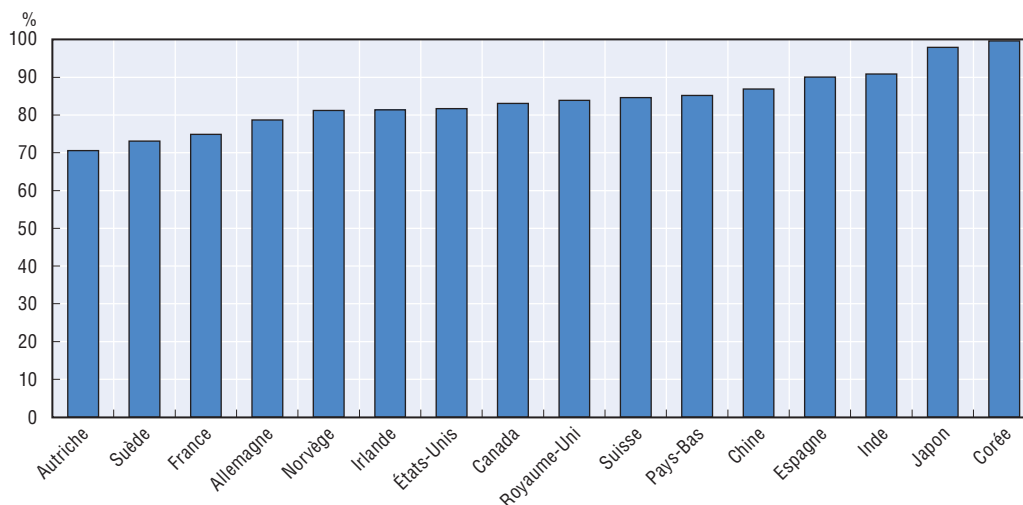
Bien que la faible représentation des femmes dans l'investissement providentiel et le capital-risque soit largement reconnue, rares ont été les études menées jusqu'à ce jour pour comprendre les obstacles qui les empêchent d'y prendre une part plus active. Dans son Livre blanc de 2010 sur les femmes et l'investissement à un stade précoce en Europe (*Women and European Early Stage Investing*), l'EBAN (*European Trade Association for Business Angels, Seed Funds, and other Early Stage Market Players*) a proposé un certain nombre de mesures pour y remédier. Il s'agit notamment d'effectuer de nouvelles études, de développer les meilleures pratiques, de renforcer la sensibilisation et de promouvoir les normes et les codes de conduite professionnels encourageant une plus grande diversité et la constitution de réseaux au sein de la communauté des femmes investisseurs.

L'augmentation du nombre de femmes participant aux activités d'investissement providentiel et de capital-risque peut avoir des effets positifs, non seulement en diversifiant les compétences et l'expertise de la communauté des investisseurs mais aussi en ouvrant davantage de perspectives aux femmes entrepreneurs, et en particulier à celles qui dirigent des entreprises à forte croissance.

leur aptitude à innover. De plus en plus d'études mettent en évidence le rôle essentiel joué par les réseaux sociaux dans le financement et le succès des entreprises à forte croissance (Stuart et Sorenson, 2010). Les femmes ont donc une plus grande probabilité de succès si elles cherchent à se procurer des capitaux auprès d'autres femmes (Becker-Blease et Sohl, 2007), tandis que l'industrie du capital-risque demeure à prédominance masculine (encadré 28.1). Le graphique 28.2 illustre la composition à dominante masculine des cadres dirigeants des sociétés qui assurent un financement par capital-risque (70 % au moins). En Asie, cette proportion est encore plus élevée (Gaule et Piacentini, 2012). Cette prépondérance des hommes du côté de l'offre pourrait contribuer au faible pourcentage de jeunes entreprises créées par des femmes qui bénéficient d'un financement par capital-risque : les 7 700 entreprises ayant reçu des fonds en 2011 ne comptent en moyenne que 10 % de femmes parmi leurs fondateurs ou leurs cadres dirigeants.


### Graphique 28.2. Les investisseurs en capital-risque sont principalement des hommes, en particulier en Asie

Pourcentage d'hommes parmi les cadres dirigeants de sociétés d'investissement en capital-risque, par pays d'établissement, 2011



Note : Seuls sont indiqués les pays pour lesquels on dispose de données sur au moins 100 sociétés. Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant du pourcentage d'hommes parmi les cadres dirigeants de sociétés d'investissement en capital-risque.

Source : Gaule, P. et M. Piacentini (2012), « Gender, Social Networks and Access to Venture Capital », document non publié.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760829>

Outre les fonds, les investisseurs providentiels et les capital-risqueurs apportent également des contributions non financières aux entreprises, en aidant l'entrepreneur à faire face à l'incertitude, en assurant une supervision et en fournissant des analyses stratégiques (Gompers et Lerner, 2003). Les problèmes rencontrés par les femmes pour accéder à ces réseaux financiers pourraient expliquer pourquoi elles paraissent particulièrement sous-représentées dans les secteurs de haute technologie émergents, dont la rentabilité potentielle est très élevée mais où l'incertitude est également plus grande.

Le faible pourcentage de femmes parmi les fondateurs d'entreprises de haute technologie s'explique également par les différences entre les hommes et les femmes du point de vue de leurs choix en matière d'éducation et de carrière. La sous-représentation des femmes dans les filières scientifiques est particulièrement élevée dans les postes titularisables, du fait en partie des inégalités entre les hommes et les femmes tant sous l'angle des salaires que des perspectives de promotion. Les données récentes sur 12 000 inventeurs de 23 pays de l'OCDE montrent que les salaires des femmes inventeurs sont inférieurs à ceux de leurs homologues masculins : 59 % d'entre elles gagnent moins de 50 000 EUR par an, contre 35 % seulement dans le cas des hommes (Gambardella, 2012). Cet écart ne correspond pas à de moins bonnes performances mais s'explique plutôt par le fait que les femmes pourraient être moins pugnaces lors de la négociation de leur salaire.

Aux États-Unis, les membres de sexe masculin du corps enseignant des universités ont déposé 2.5 fois plus de brevets que leurs homologues de sexe féminin (Ding *et al.*, 2006). Cet écart s'explique en partie par l'exclusion explicite des femmes des origines des sciences commerciales, d'où un nombre limité de modèles de réussite qu'elles pourraient chercher à imiter (Murray et Graham, 2007). Frietsch *et al.* (2009) font toutefois apparaître que l'écart entre les hommes et les femmes en matière de demandes de brevets s'est

resserré au fil du temps dans la plupart des pays et plus particulièrement aux États-Unis. Les femmes inventeurs y ont en effet commercialisé 79 % de leurs inventions, contre 80 % pour l'ensemble des inventeurs du pays (USPTO, 2009). Chose intéressante, Cook et Kongcharoen (2010) constatent que les équipes mixtes commercialisent davantage leurs brevets que celles exclusivement masculines ou féminines.

### Des mesures pour soutenir l'innovation des entreprises détenues par des femmes

Les politiques visant à stimuler l'activité d'innovation dans les entreprises appartenant à des femmes devraient s'attaquer à trois grandes inégalités :

1. L'inégalité en termes d'éducation et d'expérience professionnelle dans certains secteurs innovants et de haute technologie.
2. L'inégalité dans le domaine du financement par capitaux propres, qui réduit la capacité des femmes à financer des entreprises innovantes.
3. L'inégalité concernant la constitution de réseaux qui est une conséquence du faible nombre de femmes entrepreneurs présentes dans les industries à forte intensité d'innovation et de la faible visibilité des femmes qui parviennent à innover avec succès.

Ces trois inégalités sont interdépendantes, et elles sont difficiles à surmonter compte tenu des interactions entre les facteurs opérant respectivement du côté de l'offre (accès plus limité aux ressources) et de la demande (demande et perspectives plus faibles), lesquels tendent à se renforcer mutuellement. Plusieurs pays prennent actuellement des mesures concrètes pour promouvoir les femmes innovatrices et celles possédant des entreprises à forte croissance (Commission européenne, 2008), dans la mesure où la croissance économique repose sur la commercialisation et la mise en œuvre ininterrompues de nouvelles idées, qui proviennent souvent des femmes. Il apparaît de plus en plus clairement que les équipes sont d'autant plus productives qu'elles présentent une grande diversité (Page, 2008), aussi la prépondérance masculine dans certains domaines technologiques et scientifiques, au sein des réseaux d'investissement de portefeuille et parmi les cadres dirigeants, risque-t-elle d'être un frein à l'innovation.

Dans certains domaines où les hommes occupent une place prépondérante, les stéréotypes sexués risquent de réduire la confiance en soi des femmes, et par voie de conséquence la probabilité que les femmes créent des entreprises innovantes. Les politiques publiques peuvent lutter contre ces stéréotypes, en érigeant en exemple l'expérience des femmes qui ont réussi dans des industries à prédominance masculine et dont la rentabilité tant individuelle que sociale est élevée (chapitre 22). L'esprit d'entreprise des femmes dans le domaine des sciences et des technologies peut être encouragé en intégrant des modules d'entrepreneuriat aux programmes d'études axés sur la technologie, et en engageant davantage de femmes dans les pépinières d'entreprises, les parcs scientifiques et les technocentres situés au sein des campus universitaires (Novakova, 2006).

L'accès des femmes au financement par fonds propres peut être sensiblement amélioré par des politiques gouvernementales encourageant l'investissement privé et visant à remédier aux lacunes du processus de financement privé considéré dans son ensemble. Des objectifs d'égalité hommes-femmes peuvent être intégrés dans les financements publics directs aussi bien que dans les contributions publiques aux financements privés sous la forme de co-investissements. Outre ce soutien financier, les politiques publiques peuvent faciliter l'accès des femmes au capital-risque au travers de programmes d'information et de

création de réseaux. Au Royaume-Uni, *Finance South East* a créé un programme destiné à faciliter l'accès des femmes au capital-risque. Des programmes similaires de création de réseaux sont mis en œuvre en Allemagne (Agence nationale pour les créatrices d'entreprises) et en Pologne (Gdansk Entrepreneurship Foundation).

### **Messages clés à l'intention des pouvoirs publics**

- Des programmes de sensibilisation mettant en avant des femmes ayant réussi dans le domaine des sciences et de la technologie ainsi que celles qui travaillent dans des entreprises à forte croissance pourraient offrir des modèles utiles aux jeunes femmes qui ne se seraient sinon pas intéressées à ces secteurs d'activité.
- Les programmes de soutien en faveur des entreprises appartenant à des femmes devraient comprendre des modules sur le changement d'échelle des sociétés, encourageant les femmes à revoir à la hausse leurs ambitions de croissance pour leurs innovations et leurs entreprises.
- Il convient d'assurer l'égalité d'accès des femmes innovatrices au financement par fonds propres. Il est en outre souhaitable de fournir aux femmes une formation financière en vue d'en encourager un plus grand nombre à se joindre aux réseaux d'investisseurs providentiels ou aux sociétés de capital-risque.



PARTIE IV

*Chapitre 29*

## Régularisation des entreprises détenues par des femmes

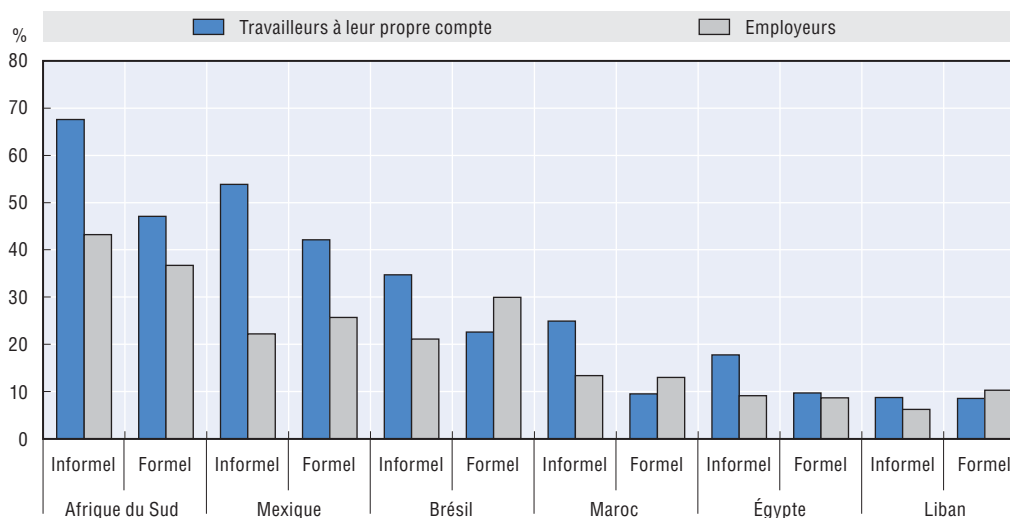
### Principaux constats

- Dans les pays émergents et en développement, la proportion de femmes à la tête de petites entreprises et de microentreprises est plus importante dans le secteur informel que dans le secteur formel.
- Plusieurs pays prennent actuellement des mesures pour simplifier et réduire le coût de la régularisation de ces activités, ce qui a incité un plus grand nombre de femmes à déclarer leur entreprise.

Dans la plupart des économies émergentes et de celles en développement, les microentreprises et petites entreprises jouent un rôle fondamental pour assurer la subsistance de millions de travailleurs et de leurs familles. Nombre d'entre elles opèrent au sein de l'économie informelle (La Porta et Shleifer, 2008). Dans des pays à divers stades de développement et possédant des institutions sociales différentes, les femmes représentent un important pourcentage parmi les propriétaires de microentreprises et de petites entreprises (graphique 29.1). Au Mexique et en Afrique du Sud, par exemple, les femmes tendent à être plus présentes dans le secteur informel, et elles sont majoritaires parmi les propriétaires d'entreprises informelles sans aucun salarié. Pour les femmes peu qualifiées et pauvres, détenir une microentreprise dans le secteur informel est souvent le moyen le plus commode de trouver à s'employer. La plupart de ces entités sont gérées à domicile, ce qui facilite la conciliation de la vie professionnelle et des responsabilités familiales.


Graphique 29.1. **Les femmes possèdent souvent une microentreprise ou une petite entreprise, mais pas autant dans les pays MENA**

Pourcentage de microentreprises et de petites entreprises détenues par des femmes



Note : Les données portent sur les entreprises de moins de 15 salariés (moins de cinq salariés au Brésil et pour le secteur non manufacturier au Mexique). Les pays sont classés de gauche à droite par ordre décroissant du pourcentage d'entreprises appartenant à des femmes dans le secteur informel.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir de ENAMIN 2008 (Mexique), *Economia Informal Urbana* 2003 (Brésil), *Finscope* 2010 (Afrique du Sud), et *ERF Micro and Small Enterprises Dataset for MENA Countries* 2003 (Égypte, Liban et Maroc).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760848>

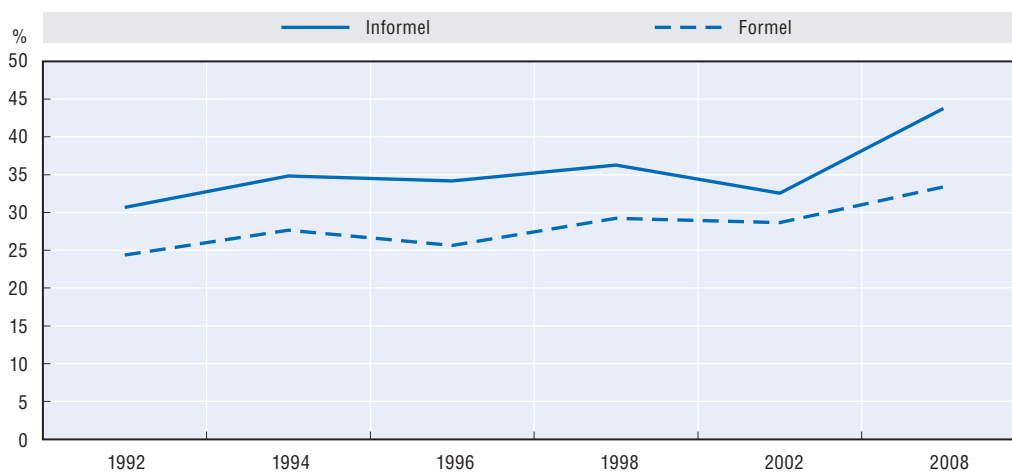
Les entreprises informelles sont souvent associées à l'insécurité et à des emplois de piètre qualité, tant pour leurs propriétaires que pour leurs salariés (Nations Unies, 2008). Qui plus est, certains analystes ont souligné que les entreprises informelles génèrent des pertes d'efficacité : en échappant à l'impôt, elles enlèvent en effet des parts de marché à des concurrents formels plus productifs (Farrell, 2004). La régularisation des activités des



entreprises tend à s'accroître proportionnellement au développement de l'économie, mais l'on ne possède que peu d'informations sur les différences dans la propension des femmes et des hommes chefs d'entreprise à sortir du secteur informel à mesure que leur situation économique s'améliore. Les données relatives aux microentreprises au Mexique de 1992 à 2008 montrent que le pourcentage de femmes parmi leurs propriétaires a davantage augmenté dans le secteur informel que dans le secteur formel (graphique 29.2).

**Graphique 29.2. Le pourcentage de microentreprises et de petites entreprises appartenant à des femmes a augmenté au Mexique dans les secteurs formel et informel**

Pourcentage de microentreprises et de petites entreprises appartenant à des femmes au Mexique, secteur formel et informel, 1992-2008



Note : Seules les microentreprises d'au plus 5 salariés (d'au plus 15 salariés dans le secteur manufacturier) sont prises en considération.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE fondées sur six cycles de l'enquête de l'INEGI intitulée *Encuesta Nacional de Micronegocios* (ENAMIN). Les données sont représentatives des zones urbaines du Mexique. Les données ENAMIN 2008 ont été ajustées en fonction des estimations du recensement de la population.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760867>

Les femmes entrepreneurs dans le secteur informel sont beaucoup moins productives (en termes de chiffre d'affaires par salarié) que celles opérant dans le secteur formel : 70 %, 52 % et 34 % moins productives respectivement au Brésil, au Mexique et en Afrique du Sud (voir annexe IV.A4). L'important écart de productivité entre les entreprises déclarées et non déclarées pourrait s'expliquer par les caractéristiques des entrepreneurs des secteurs formel et informel (De Mel et al., 2009b). Les données issues d'entretiens menés en Afrique montrent que le niveau d'études et l'expérience professionnelle préalable dans le secteur formel sont les facteurs qui expliquent que les femmes choisissent d'entrer dans des sociétés du secteur formel et s'attachent à les développer (Spring, 2009). Ces femmes entrepreneurs du secteur formel s'adressent à des clients différents et s'appuient sur des réseaux d'entreprises eux-mêmes différents de ceux des femmes opérant dans le secteur informel. Elles se sentent fondamentalement différentes des femmes qui créent leur entreprise pour des raisons de survie et qui opèrent au sein de l'économie informelle, et elles ont donc des attentes différentes à l'égard des politiques publiques.

Dans de nombreux pays, les problèmes associés à l'enregistrement des sociétés freinent la régularisation des petites entreprises. L'analyse des entreprises informelles en Afrique subsaharienne montre que, pour près d'un quart des entrepreneurs hommes et

femmes du secteur informel, l'obstacle le plus important à l'enregistrement de leur société est l'absence d'information sur les procédures et les obligations (voir annexe IV.A4). Les attentes des femmes diffèrent de celles des hommes quant aux bénéfices tirés de l'enregistrement de l'entreprise dans les pays d'Afrique subsaharienne. Si 60 % des femmes chefs d'entreprise dans le secteur informel espèrent bénéficier d'un meilleur accès aux financements, les hommes ne sont que 53 % à avoir les mêmes attentes. McKenzie *et al.* (2012) montrent également que les créateurs d'entreprises non déclarées au Sri Lanka ne sont pas informés des formalités d'enregistrement ou surestiment son coût.

**Encadré 29.1. Enseignements sur le plan de l'action : La promotion de l'entrepreneuriat des femmes en Chine, en Inde et en Indonésie**

Un atelier conjoint de la Banque asiatique de développement (BAsD) et de l'OCDE a réuni des chercheurs et des responsables de l'action publique venant de Chine, d'Inde et d'Indonésie en vue de débattre des causes des inégalités entre les hommes et les femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat, ainsi que des moyens d'y remédier (Manille, 28-29 février 2012, <http://beta.adb.org/news/events/adb-oecd-joint-workshop-gender-and-3es>).

Les débats ont mis l'accent sur les différences du point de vue de la participation à l'activité entrepreneuriale ainsi que des politiques publiques auxquelles font face les femmes entrepreneurs dans chacun de ces trois pays. En Inde, le nombre de micro, petites et moyennes entreprises (MPME) ne cesse d'augmenter, pour atteindre près de 30 millions en 2010. Le pourcentage de MPME appartenant à des femmes est d'environ 13 %. En Inde, les femmes ont obtenu au fil du temps une plus grande reconnaissance de leurs capacités en tant qu'entrepreneurs, mais le conditionnement social pèse toujours lourdement sur leur esprit d'initiative et sur leur confiance en soi. Le manque de temps et de capitaux limite les possibilités pour les femmes de se lancer dans des entreprises risquées. En Indonésie, les enquêtes sur la population active montrent que le pourcentage de femmes dont le statut au regard de l'emploi est celui de « chef d'entreprise ayant des salariés » (employeur) a sensiblement augmenté entre 1990 et 2011 (pour atteindre 1.7 %). En 2006, les femmes représentaient 29 % des propriétaires de MPME dans les industries manufacturières. Comme en Inde, les traditions et les coutumes représentent une contrainte pour les femmes entrepreneurs indonésiennes, en particulier dans les zones rurales et dans certains groupes ethniques. La situation des femmes entrepreneurs semble s'être améliorée à un rythme plus rapide en Chine, où l'entrepreneuriat des femmes a connu une forte expansion après l'instauration d'un nouveau modèle économique en 1995. Les données de l'Association chinoise des femmes entrepreneurs font apparaître que les femmes comptent pour environ 25 % de l'ensemble des chefs d'entreprise, qu'elles ont un niveau d'études plus élevé que les hommes, envisagent avec optimisme leur avenir et sont de plus en plus en mesure de se procurer des informations commerciales sur Internet et de se lancer sur les marchés internationaux.

L'Inde est le pays qui met en œuvre le plus grand nombre d'initiatives publiques spécifiquement ciblées sur les femmes entrepreneurs. L'accent a été tout particulièrement mis sur les programmes visant à accroître l'intégration financière des femmes entrepreneurs, avec des taux d'intérêt préférentiels et des systèmes de garanties de crédit.

## Des mesures pour encourager la régularisation des petites entreprises et des microentreprises détenues par des femmes

Dans les pays en développement, il est nécessaire d'approfondir la connaissance des environnements très divers dans lesquels les femmes exercent leurs activités en tant qu'entrepreneurs pour élaborer des politiques de soutien efficaces en faveur de l'entrepreneuriat des femmes. La distinction entre les activités formelles et informelles est d'un grand intérêt pour l'élaboration des politiques à mettre en œuvre, du fait des différences en termes de profil, de besoins et de perspectives de croissance. Les femmes propriétaires d'une entreprise dans le secteur informel des pays en développement sont beaucoup moins instruites, créent leur structure par nécessité et tirent souvent un très faible revenu de leur activité.

Plusieurs pays ont tenté de pousser les entreprises vers le secteur formel, principalement en réduisant les coûts d'enregistrement. Ces programmes peuvent avoir un impact relativement important sur les femmes, étant donné que le respect des réglementations gouvernementales impose une plus lourde charge aux petites entreprises, où les femmes entrepreneurs sont proportionnellement plus nombreuses (Ellis *et al.*, 2007). Au Brésil, le programme SIMPLES a introduit des réglementations simplifiées pour les microentreprises et les petites entreprises en vue d'accroître leurs taux d'enregistrement. Ce programme a abouti à un accroissement sensible du nombre d'enregistrements, qui a lui-même entraîné une forte augmentation des recettes, de l'emploi et des bénéfices des entreprises nouvellement enregistrées (Maloney *et al.*, 2011). Récemment, le Brésil a lancé le programme MEI pour faciliter davantage l'immatriculation des propriétaires d'entreprise (encadré 29.2). Le Mexique a également lancé un programme baptisé *Sistema de Apertura Rápida de Empresas* (SARE), fondé sur un système de guichet unique pour réduire le nombre de démarches nécessaires pour l'enregistrement d'une entreprise (OCDE, 2009b).

Une simple réduction des coûts d'enregistrement non accompagnée d'une amélioration sensible de l'environnement des entreprises n'a toutefois guère de chances de transformer des millions de microentreprises informelles en petites et moyennes entreprises concurrentielles opérant au sein du secteur formel. Des mesures complémentaires sont nécessaires pour stimuler le développement des entreprises détenues par des femmes. L'accélération de la croissance des revenus entraînerait en effet une régularisation plus rapide de ces entreprises. Il paraît également nécessaire de faire en sorte que les avantages compétitifs de l'enregistrement soient plus manifestes, en particulier en améliorant les capacités du secteur financier privé et des programmes publics de soutien aux entreprises à répondre aux besoins des très petites entreprises, où le taux d'informalité est plus élevé.

Tout en renforçant les incitations à l'enregistrement des entreprises, les pouvoirs publics doivent également venir en aide aux femmes qui ne souhaitent pas régulariser leur situation parce qu'elles refusent de modifier la façon dont elle gère leur activité. Elles peuvent améliorer leur situation en se réunissant au sein d'associations et en étant représentées dans les organisations économiques et politiques (chapitre 20). Les réseaux internationaux de recherche, comme *Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing* (WIEGO), peuvent faire évoluer les politiques publiques en mettant en évidence le rôle joué par les femmes chefs d'entreprise du secteur informel dans la lutte contre la pauvreté.

Afin de libérer le potentiel de l'entrepreneuriat des femmes, de vastes trains de mesures doivent simultanément s'attaquer aux déficits de capital humain auxquels sont confrontés la plupart des propriétaires de microentreprises (niveau d'instruction, compétences en matière

### Encadré 29.2. **Inciter les microentrepreneurs à quitter l’informalité : Le programme MEI du Brésil**

Le programme « Microempreendedor Individual » (MEI) est une initiative entrée en vigueur en juillet 2009 pour diminuer l’informalité des entrepreneurs à faible revenu. L’immatriculation à ce registre est gratuite et peut se faire sur un portail en ligne ([www.portaldoempreendedor.gov.br](http://www.portaldoempreendedor.gov.br)). Les microentrepreneurs qui s’immatriculent bénéficient de plusieurs avantages :

- Ils ont droit à la sécurité sociale (prestations d’invalidité, de maternité et de retraite, sous réserve du versement de cotisations).
- Ils peuvent émettre des factures en tant qu’entreprise.
- Ils ont accès à des lignes de crédit à faible taux d’intérêt dans des banques publiques telles que la Banque du Brésil, Caixa Econômica Federal et Banco do Nordeste.
- Ils ont accès aux marchés publics et aux services d’aide aux entreprises.

En 2012, le coût mensuel de l’immatriculation se monte à 6 BRL en taxes sociales et de l’État, auxquels s’ajoutent 31 BRL de cotisations sociales (soit un total d’une vingtaine de dollars américains). Le droit d’immatriculation dépend du chiffre d’affaires annuel de l’entreprise, lequel ne doit pas dépasser 60 000 BRL par an (environ 33 000 USD), mais doit aussi être d’au moins 622 BRL mensuels (340 USD).

Ce programme a réussi à attirer de très nombreux microentrepreneurs. En 2011, première année ayant suivi la simplification de la procédure d’immatriculation, 1 900 000 microentrepreneurs ont ainsi rejoint le secteur formel *via* le portail MEI. Quelque 46 % d’entre eux sont des femmes. Pour inciter les entrepreneurs à s’immatriculer, le SEBRAE (service brésilien de soutien aux microentreprises et aux petites entreprises) organise des campagnes et des programmes de renforcement de capacités qui ciblent souvent les femmes. Les femmes entrepreneurs ayant adhéré au programme MEI font état de nettes améliorations du fonctionnement de leur entreprise, du coût des crédits et de la sécurité professionnelle. L’un des risques du programme est son éventuel effet d’incitation à sous-déclarer le chiffre d’affaires effectif (afin de bénéficier du statut spécial de MEI) et de diminution de l’attrait des autres formes sociales (société à responsabilité limitée, anonyme, etc.) qui sont en général plus propices à la croissance de l’entité.

de gestion et expérience des entreprises du secteur formel) et aux contraintes externes (coût du capital élevé, volatilité des prix des intrants, manque de réseaux d’entreprises) qui limitent les investissements et la diversification vers d’autres activités que celles de nature traditionnelle, à petite échelle et à faible rentabilité. L’amélioration des compétences et de l’intégration financière des femmes propriétaires de microentreprises du secteur informel aura probablement une incidence considérable sur la pauvreté. Les meilleures perspectives de croissance reposent toutefois sur les femmes qui sont devenues entrepreneurs non pas pour survivre, mais pour poursuivre leurs aspirations. Le soutien aux organisations et aux institutions créées par et pour les femmes entrepreneurs, à l’instar du Réseau sud-africain de femmes entrepreneurs (*South African Women Entrepreneurs Network – SAWEN*), peut permettre à ces femmes de développer leur activité et de trouver les conseils dont elles ont besoin pour faire face à la concurrence hors du périmètre de leur localité ou dans les secteurs où les hommes occupent une place prépondérante.

**Messages clés à l'intention des pouvoirs publics**

- Des programmes diversifiés doivent être mis en place pour les différents types de femmes entrepreneurs, par exemple pour les propriétaires de microentreprises informelles ou de petites industries du secteur formel.
- Il faut alléger les formalités administratives d'enregistrement, car celles-ci tendent à peser davantage sur les femmes entrepreneurs, dont les disponibilités en temps et les ressources financières sont limitées. Il convient également de mieux faire connaître les avantages liés à l'enregistrement, ainsi que de les renforcer.

## ANNEXE IV.A1

## Questions méthodologiques et constats additionnels relatifs aux chapitres 22 et 26

### Questions concernant les données et la comparabilité

#### **Données relatives au travail indépendant (graphique 22.1)**

Le graphique 22.1 repose sur des données relatives au travail indépendant ventilées par sexe, extraites des enquêtes sur la population active et les ménages de pays de l'OCDE et non membres de l'OCDE. Il a été nécessaire de procéder à des extractions à partir des données originales car les séries de données disponibles (par exemple les statistiques de la population active publiées par l'OCDE et l'OIT) n'établissent pas de distinction entre les travailleurs indépendants employant ou non des salariés. Cette ventilation est extrêmement importante car les écarts entre les femmes et les hommes sont généralement plus marqués pour la catégorie des chefs d'entreprise avec des employés rémunérés (travailleurs indépendants avec des salariés ou « employeurs »). Le graphique 22.1 inclut les employeurs féminins et masculins, qu'ils soient constitués en personne morale ou non, lorsque cette information est disponible. Le principal problème de comparabilité a trait à la classification des travailleurs indépendants constitués en personnes morales. Si, dans les statistiques officielles de la plupart des pays de l'OCDE, ces personnes sont comptées dans les rangs des travailleurs indépendants, dans certains pays elles sont considérées comme des employés. Pour améliorer la comparabilité au plan international, on a estimé le nombre d'employeurs constitués en personnes morales et de travailleurs installés à leur compte aux États-Unis, en s'appuyant sur les informations relatives au pourcentage de travailleurs indépendants, hommes et femmes, employant des salariés disponibles pour 1995, 1997, 1999, 2001, 2005 et extraites des enquêtes *Contingent and Alternative Work Arrangements*. S'agissant des années manquantes entre 1996 et 2004, ce pourcentage était dérivé par interpolation linéaire. Pour les années 2006 à 2011, on a utilisé le pourcentage de 2005.

#### **Données PIE sur les entreprises à propriétaire unique, par sexe (graphiques 22.2, 22.3, 22.4, 24.1 et 24.2)**

Les graphiques 22.2, 22.3, 22.4, 24.1 et 24.2 se fondent sur une nouvelle collecte de données gérée par le programme d'indicateurs de l'entrepreneuriat OCDE Eurostat (PIE). Les statistiques ont été développées par les offices nationaux de statistiques sur la base des définitions du PIE, essentiellement en reliant les registres des entreprises aux registres de la population et autres données administratives. Pour le Mexique, les données du graphique 22.2 sont dérivées du recensement économique de 2009. Pour le Japon, les chiffres

font référence au nombre de femmes et d'hommes propriétaires uniques, avec et sans salariés, et non aux entreprises appartenant à un propriétaire unique, homme ou femme. Les données japonaises ne sont donc pas pleinement comparables à celles des autres pays, compte tenu du fait qu'un propriétaire unique peut posséder plusieurs entreprises, et qu'il peut y avoir des écarts entre les hommes et les femmes dans la propension à posséder plus d'une entreprise. À l'exception du Japon dans le graphique 22.2, et de la Pologne et de la France dans les graphiques 22.4, 24.1 et 24.2, les données font référence aux « entreprises employeurs », définies comme les entreprises ayant au moins un salarié. Les données concernant la France, la Pologne et la Suisse proviennent d'enquêtes représentatives auprès des entreprises de création récente. Elles sont ventilées par sexe non pas du propriétaire unique de l'entreprise, mais de son fondateur unique.

### **Données ORBIS sur les entreprises détenues par des femmes et des hommes et à propriété mixte (graphique 24.3)**

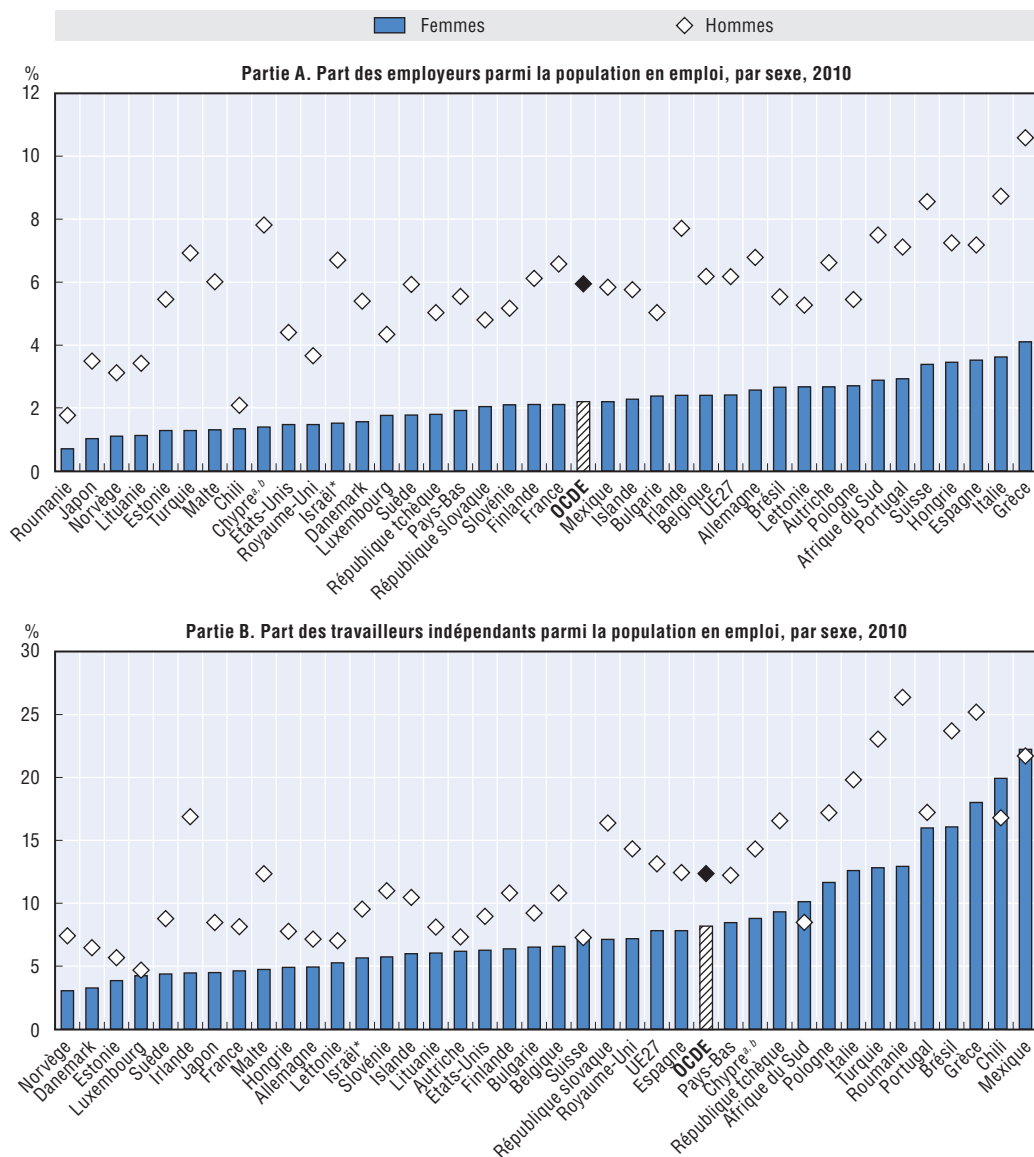
Le graphique 24.3 repose sur l'ensemble de données OCDE ORBIS, qui inclut des informations structurelles et financières sur des millions d'entreprises du monde entier. L'ensemble de données est produit par l'OCDE à partir des données fournies par Bureau Van Dijk Publishing. Pour les pays inclus dans le tableau, l'ensemble de données ORBIS fournit des informations sur les noms des personnes ou des sociétés détenant des parts de ces entreprises. Pour des raisons analytiques, l'échantillon est limité aux entreprises dont des personnes détiennent 50 % au moins des parts sociales. Les entreprises sont définies comme détenues par des femmes (ou des hommes) si un(e) ou plusieurs femmes (hommes) en détiennent plus de 50 % des parts. Elles sont considérées « à propriété mixte » si les parts des femmes et des hommes sont identiques (par exemple les entreprises appartenant à des couples), et que ni les femmes ni les hommes ne détiennent plus de 50 % des parts sociales (par exemple une entreprise détenue à 30 % par des femmes, à 40 % par des hommes, et à 30 % par une personne morale). Pour attribuer un sexe aux divers propriétaires, un algorithme a été développé, qui identifie les propriétaires masculins et féminins sur la base de leur prénom. Cet algorithme établit une correspondance entre les prénoms des propriétaires figurant dans la *Base de données ORBIS* et une base de données de 173 000 prénoms masculins et féminins par pays compilée par l'OCDE, qui vient enrichir celle qui avait été mise au point par Frietsch et al. (2009). Dans chaque pays, 96 % au moins des noms des propriétaires ont ainsi été identifiés comme masculins ou féminins. Le principal problème de comparabilité tient au fait que la couverture des entreprises dans la base ORBIS demeure inégale selon les pays. Les grandes entreprises sont généralement surreprésentées.

## **Constats additionnels**

### **Différences entre les sexes dans la part des femmes installées à leur compte ou employeurs (données sur le travail indépendant)**

Comme évoqué dans le chapitre, les femmes exerçant une activité indépendante sont moins enclines que les hommes dans la même situation à employer des salariés. Le graphique IV.A1.1 (parties A et B) illustre l'importance de la prise en compte du type d'activité indépendante exercée par les femmes et les hommes. Il montre que les différences de genre sont encore plus marquées pour les travailleurs indépendants ayant des salariés (« employeurs »). En Afrique du Sud, au Chili et au Mexique, le pourcentage de personnes installées à leur compte est plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Cependant, les femmes ont nettement moins tendance à employer des salariés dans ces trois pays.

Graphique IV.A1.1. Les différences entre les sexes sont beaucoup plus marquées parmi les travailleurs indépendants ayant des salariés



Note : Dans la partie A, les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant de la part des femmes employeurs. Dans la partie B, ils sont classés par ordre croissant de la part des femmes travailleurs indépendants.

\* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

a) Note de la Turquie : Les informations figurant dans ce document qui font référence à « Chypre » concernent la partie méridionale de l'île. Aucun organisme ne représente à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République turque de Chypre du Nord (RTCN). En attendant qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations Unies, la Turquie réservera sa position concernant la « question chypriote ».

b) Note de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de la Commission européenne : La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations Unies sauf la Turquie. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des données de l'enquête auprès des ménages et de l'enquête sur la population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760886>

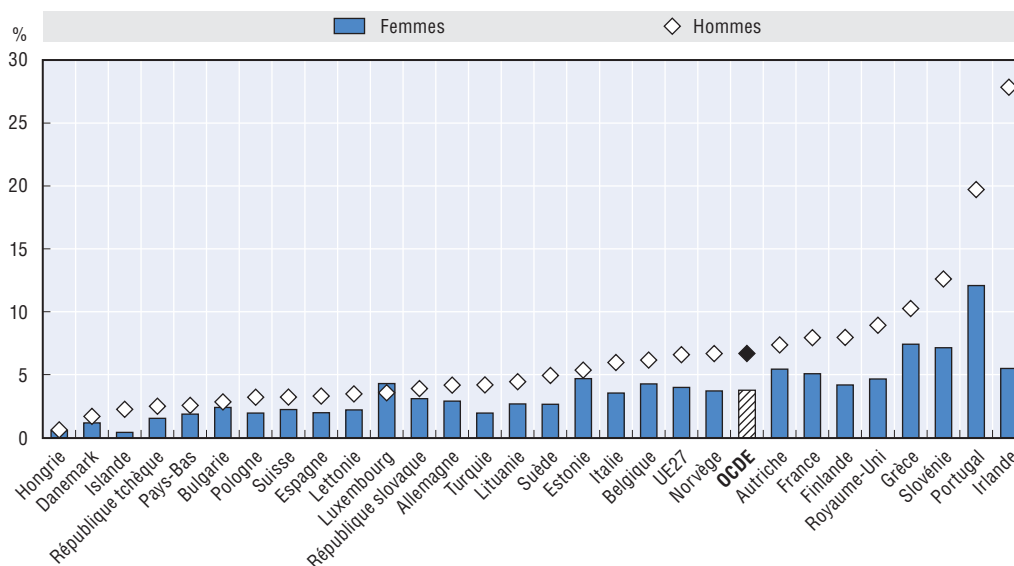


### Écarts entre les hommes et les femmes dans la propension à opter pour le travail indépendant (données sur le travail indépendant)

Selon le chapitre 22, les femmes au chômage sont moins susceptibles que les hommes de rechercher un travail indépendant. Le graphique IV.A1.2 montre que c'est le cas dans tous les pays européens sauf le Luxembourg.

#### Graphique IV.A1.2. Les femmes au chômage sont beaucoup moins susceptibles que les hommes de rechercher un travail indépendant

Pourcentage de femmes et d'hommes au chômage à la recherche d'une activité indépendante, 2010<sup>a</sup>



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant du pourcentage d'hommes au chômage à la recherche d'une activité indépendante.

a) Il était demandé aux femmes et aux hommes au chômage qui recherchent activement un emploi s'ils visent plutôt un emploi salarié ou un travail indépendant.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des données de l'enquête européenne sur les forces de travail, Eurostat.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760905>

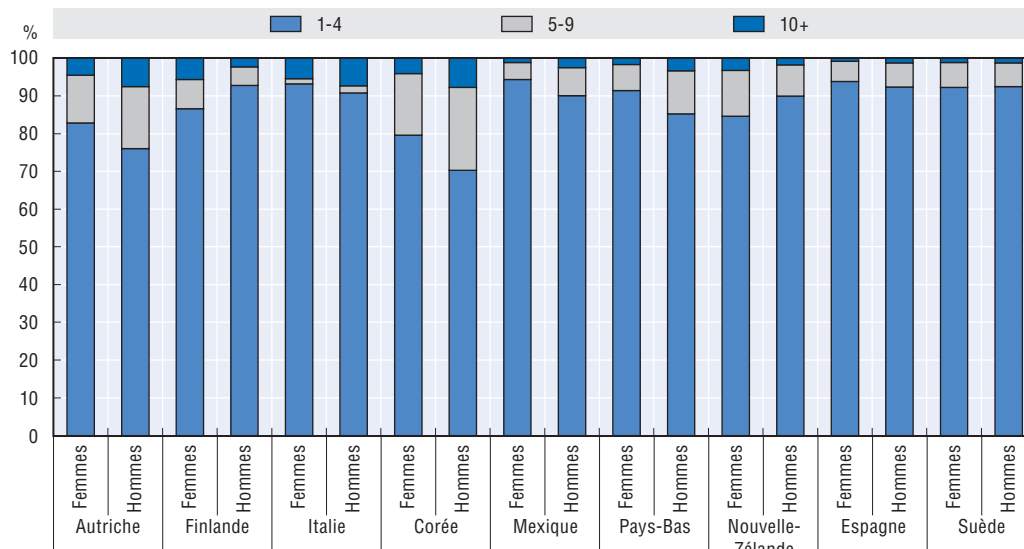
#### Caractéristiques des entreprises individuelles détenues par des femmes et des hommes (données du PIE)

Les entreprises individuelles détenues par des femmes sont de taille sensiblement moindre que celles détenues par des hommes. Le graphique IV.A1.3 montre la proportion d'entreprises ayant à leur tête une femme ou un homme, classées en trois catégories de taille selon le nombre de personnes employées (1-4, 5-9, 10 ou plus). Dans la plupart des pays, les entreprises appartenant à des femmes sont sur-représentées dans la catégorie de celles comptant l'effectif le plus petit.

Les femmes ont tendance à créer des entreprises dans des secteurs différents de ceux des hommes. La proportion d'entreprises détenues par des femmes est relativement supérieure dans le commerce de gros et de détail, les transports et l'immobilier, tandis qu'elle est relativement moindre dans le secteur manufacturier (graphique IV.A1.4).

### Graphique IV.A1.3. Les entreprises ayant une femme à leur tête sont sensiblement plus petites que celles gérées par un homme

Répartition par taille des entreprises individuelles détenues par des femmes ou des hommes, 2009

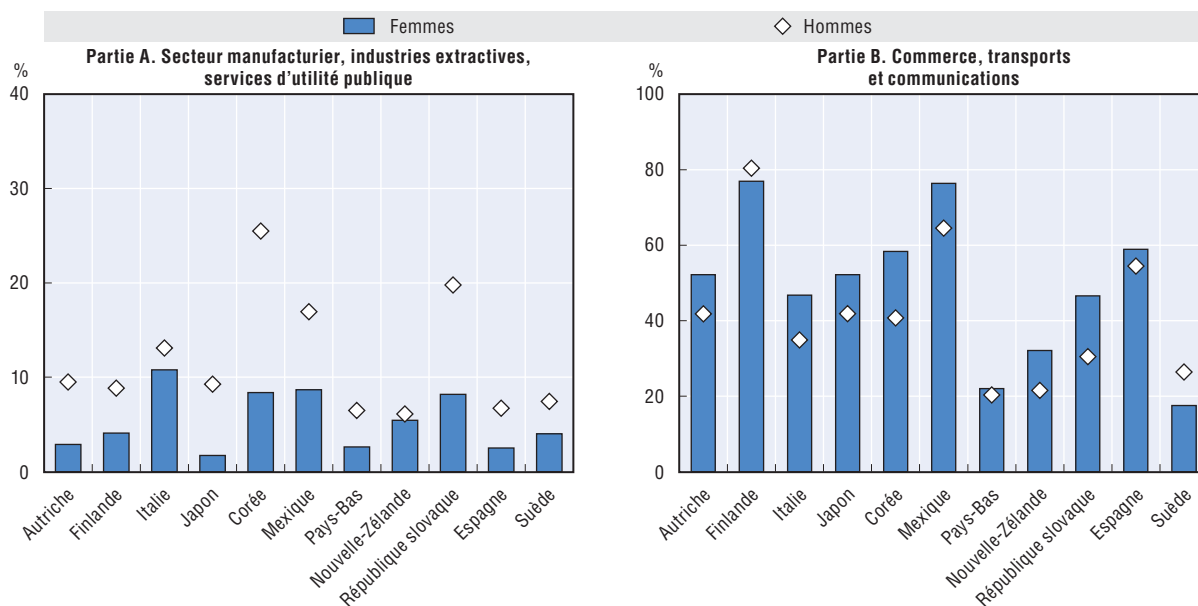


Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des statistiques fournies par les instituts nationaux de la statistique. Entreprises ayant des salariés uniquement.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760924>

### Graphique IV.A1.4. Les femmes sont beaucoup moins enclines que les hommes à diriger des entreprises manufacturières

Répartition des entreprises individuelles appartenant à des femmes ou à des hommes par secteur industriel, 2009



Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des statistiques fournies par les instituts nationaux de la statistique. Sauf pour le Japon, entreprises ayant des salariés uniquement.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760943>

### Écarts de performance entre les entreprises détenues par des femmes et celles appartenant à des hommes (données ORBIS)

Selon diverses mesures des performances figurant dans la Base de données ORBIS, les entreprises appartenant à des femmes sont moins performantes que celles détenues par des hommes. Le tableau IV.A1.1 présente des éléments factuels sur l'ampleur de ces écarts de performance dans les 21 économies de l'OCDE pour lesquelles des données sont disponibles. La colonne 1 affiche les résultats d'une régression linéaire du logarithme naturel de la valeur ajoutée par salarié (une variable supplétive couramment employée pour évaluer la productivité) appliquée à une variable binaire indiquant les entreprises détenues par des femmes et les effets fixes par pays. Elle révèle un retard de productivité d'environ 11 % pour les entreprises détenues par des femmes. Pour permettre de comprendre si cet écart de productivité est dû au fait que les femmes optent pour des secteurs industriels différents de ceux des hommes, la colonne 2 inclut des variables de contrôle supplémentaires :

- Le logarithme naturel de la valeur des immobilisations par employé « Ln (capital/salariés) », une mesure de l'intensité capitalistique de l'activité de l'entreprise.
- Le logarithme naturel du nombre de salariés « Ln (salariés) », une mesure de la taille de l'entreprise.
- Une variable binaire indiquant si une entreprise a moins de cinq ans d'existence (« récente »).
- Des effets fixes par branche d'activité, par niveau à 1 chiffre (lettres de la NACE Rév. 2).

**Tableau IV.A1.1. Les entreprises détenues par des femmes sont en retard en termes de productivité moyenne, de profitabilité et de création de nouveaux emplois**

Estimations de la productivité du travail (2009), de la profitabilité (2009) et de l'évolution de l'effectif salarié (2005-09), par sexe

Variables	Ln (valeur ajoutée par salarié)	Ln (valeur ajoutée par salarié)	Ln (profitabilité)	Ln (croissance de l'emploi)
	(1) MCO	(2) MCO	(3) MCO	(4) MCO
Entreprises détenues par des femmes	-0.114*** (0.01)	-0.048*** (0.00)	-0.039*** (0.01)	-0.012*** (0.00)
Ln (capital/salariés)		0.434*** (0.00)	0.699*** (0.00)	-0.013*** (0.00)
Ln (salariés)		0.050*** (0.00)	0.764*** (0.00)	0.127*** (0.00)
Récente		0.042*** (0.01)	0.106*** (0.01)	0.217*** (0.01)
Effets fixes par branche d'activité	Non	Oui	Oui	Oui
Effets fixes par pays	Oui	Oui	Oui	Oui
Constante	4.114*** (0.04)	1.957*** (0.17)	-0.283 (0.42)	0.333*** (0.11)
Nombre d'observations	231 820	247 350	224 930	152 985
R <sup>2</sup>	0.3	0.57	0.521	0.162

Note : Les erreurs-types robustes figurent entre parenthèses. \*\*\* p < 0.01 ; \*\* p < 0.05 ; \* p < 0.1.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des données OCDE-ORBIS concernant 21 pays. Les entreprises sont définies comme détenues par des femmes (ou des hommes) si un(e) ou plusieurs femmes (hommes) détiennent plus de 50 % des parts.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761361>

L'écart de productivité décroît de manière significative, à 4.8 %, avec la prise en compte de ces caractéristiques. Ce résultat montre que le niveau de productivité inférieur des entreprises détenues par des femmes est dû en grande partie au fait qu'il s'agit d'entreprises de plus petite taille, à moindre intensité capitalistique et relevant de secteurs caractérisés par une productivité moyenne plus faible. Les entreprises appartenant à des femmes ont tendance à enregistrer une moindre profitabilité (inférieure d'environ 4 %), même après prise en compte de leur taille, intensité capitalistique, âge et secteur d'activité (colonne 3). Les entreprises détenues par des femmes figurant dans la *Base de données ORBIS* étaient légèrement moins susceptibles (1.2 % de moins) d'enregistrer une augmentation de l'effectif salarié entre 2005 et 2009 (colonne 4).

Le tableau IV.A1.2 explore les caractéristiques de l'entreprise les plus à même d'expliquer les grandes différences dans les mesures de performance entre les entreprises détenues par des femmes et celles détenues par des hommes. Il utilise pour cela une décomposition Blinder-Oaxaca fondée sur les modèles de régression appliqués dans les colonnes 2 et 4 du tableau IV.A1.1. La décomposition subdivise l'écart de performance entre les deux groupes – entreprises appartenant à des femmes et celles appartenant à des hommes – en deux parties : une première partie pouvant être expliquée par les différences dans les caractéristiques des entreprises et une partie résiduelle pour laquelle ces différences ne peuvent être prises en compte. Cette part « inexplicée » englobe les effets de ces écarts dans les prédicteurs non analysés, tels que la capacité ou d'autres caractéristiques personnelles des propriétaires d'entreprises féminins et masculins.

**Tableau IV.A1.2. Décomposition de Blinder-Oaxaca de l'écart de performance hommes-femmes**

Pourcentage

	<i>Ln (valeur ajoutée par salarié)</i>	<i>Ln (profitabilité)</i>	<i>Ln (croissance de l'emploi)</i>
Contributions à l'écart de performance hommes-femmes dans :			
Taille de l'entreprise <i>Ln (salariés)</i>	9.8	52.3	87.0
Capital <i>Ln (capital/salariés)</i>	38.3	28.1	-8.0
Secteur d'activité (NACE à 1 chiffre, effets fixes par branche d'activité)	22.8	2.6	-32.0
Pourcentage de l'écart de performance expliqué par les caractéristiques de l'entreprise	51.2	91.9	78.0

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des données OCDE-ORBIS concernant 21 pays. Les entreprises sont définies comme détenues par des femmes (ou des hommes) si un(e) ou plusieurs femmes (hommes) détiennent plus de 50 % des parts.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761380>

Les valeurs du tableau montrent la contribution relative de la taille de l'entreprise, de l'intensité capitalistique et du secteur d'activité pour expliquer les écarts de productivité, de profitabilité et d'évolution des effectifs. Comme évoqué dans le chapitre 24, le facteur le plus important à l'origine de l'écart de productivité selon le sexe est la moindre intensité capitalistique des entreprises détenues par des femmes (responsable de 38.3 % de l'écart). La taille moyenne inférieure de ces dernières explique en grande partie les différences observées en termes de profitabilité et d'évolution des effectifs. À caractéristiques égales avec celles appartenant à des hommes (taille, intensité capitalistique, répartition par secteur d'activité, âge), les entreprises appartenant à des femmes réduiraient leur écart de productivité, de profitabilité et de croissance de l'emploi respectivement de 51 %, 92 % et 78 %.

## ANNEXE IV.A2

## Questions méthodologiques et constats additionnels relatifs aux chapitres 23 et 25

### Questions concernant les données et la comparabilité

#### **Données de l'enquête Eurostat – Facteurs de réussite des entreprises (graphique 23.1)**

L'enquête sur les *Facteurs de réussite des entreprises* (FOBS) a été coordonnée par Eurostat et mise en œuvre dans 15 pays européens durant la période 2005-06. FOBS a recueilli des informations pour l'année 2005 sur des entreprises créées en 2002 et les caractéristiques de leurs fondateurs. L'objet de cette enquête était de mettre en lumière les facteurs qui contribuent ou font obstacle à la réussite des entreprises nouvellement créées. Elle a été conduite sous la forme d'une enquête unique, dans le cadre de la collecte de données sur la démographie des entreprises, auprès d'échantillons d'entreprises inscrites au registre des entreprises, stratifiés par branche d'activité et effectif salarié. Les données FOBS sont également utilisées dans les chapitres 26 et 28.

#### **Données sur les revenus des femmes et des hommes travailleurs indépendants (graphiques 25.1, 25.2, 25.3 et 25.4)**

Les estimations relatives aux écarts de revenus des femmes qui travaillent à leur compte reposent sur trois ensembles de données différents :

- Les statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC), vague 2008.
- La *Survey of Income and Program Participation* (enquête sur les revenus et la participation aux programmes de prestations sociales) 2008 pour les États-Unis.
- L'enquête *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA), vague 2008.

Les estimations se fondent sur les bénéfices ou pertes bruts en espèces (avant impôts) tirés d'une activité indépendante et concernent uniquement les personnes dont ce travail indépendant est l'activité principale. Les revenus tirés d'une activité indépendante constituent les composantes des revenus des ménages les plus délicates à identifier et à évaluer précisément. Le programme EU-SILC fournit aux instituts de statistique des directives détaillées sur les critères à respecter pour calculer les revenus tirés d'un travail indépendant. Il demeure toutefois certains obstacles méthodologiques qui entravent la comparabilité des statistiques entre les pays et les périodes. En réalité, les travailleurs indépendants recourent souvent à des pratiques comptables qui leur permettent difficilement de fournir des réponses précises aux questions posées dans le cadre des

enquêtes. Par ailleurs, leur cadre financier et comptable n'est pas facilement transposable à ceux employés par les statisticiens pour établir les comptes nationaux ou effectuer une analyse des revenus des ménages (Eurostat, 2011).

Il convient de noter que la comparaison entre les revenus tirés du travail indépendant et les revenus générés par le travail salarié (graphique 25.4) peut être influencée par les modalités de mesure des revenus tirés du travail indépendant. L'écart de revenus entre le travail indépendant et le travail salarié serait en fait moins marqué si la mesure des revenus tirés du travail indépendant tenait compte des fonds propres investis dans l'activité.

## Constats additionnels

Le tableau IV.A2.1 présente les résultats de l'analyse des déterminants des revenus des chefs d'entreprise hommes et femmes, décrite au chapitre 25. L'analyse repose sur des régressions de type Mincer appliquées à deux échantillons distincts de femmes et d'hommes travailleurs indépendants.

Tableau IV.A2.1. **Déterminants des revenus des femmes et des hommes propriétaires d'une entreprise**

Variables	<i>Ln (revenus) en Europe</i>		<i>Ln (revenus) aux États-Unis</i>	
	(1)		(2)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Heures travaillées par mois	0.006*** 0.00	0.006*** 0.00	0.003*** 0.00	0.004*** 0.00
Expérience	0.066*** (0.00)	0.051*** (0.01)	0.015** (0.01)	0.066*** (0.01)
Carré de l'expérience	-0.001*** 0.00	-0.001*** 0.00	-0.0001** 0.00	-0.001*** 0.00
Enfants de moins de 18 ans	0.043*** (0.01)	-0.013 (0.02)	0.308** (0.14)	0.188** (0.09)
Natif du pays	-0.106** (0.05)	-0.044 (0.07)	0.246*** (0.08)	-0.074 (0.07)
Marié	0.115*** (0.03)	0.049 (0.04)	0.077 (0.06)	-0.037 (0.07)
Propriétaire du logement	0.082*** (0.03)	0.058 (0.04)	0.112* (0.06)	0.124 (0.08)
Diplômé du secondaire	-0.478*** (0.17)	-0.23 (0.18)	-0.229*** (0.08)	0.496*** (0.15)
Diplômé du supérieur	-0.112 (0.08)	-0.188** (0.09)	0.311*** (0.09)	0.990*** (0.15)
Capacité de travail limitée par des problèmes de santé	-0.248*** (0.03)	-0.230*** (0.05)		
Constante	7.029*** (0.11)	7.129*** (0.16)	8.150*** (0.19)	6.363*** (0.23)
Effets fixes par pays	Oui	Oui		
Nombre d'observations	22 807	12 113	4 060	2 164
R <sup>2</sup>	0.31	0.371	0.076	0.109

Note : Les erreurs-types robustes figurent entre parenthèses. \*\*\* p < 0.1 ; \*\* p < 0.05 ; \* p < 0.01.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir de EU-SILC 2008 pour les pays européens, *Survey of Income and Program Participation 2008* pour les États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761399>

La première colonne présente les résultats de données regroupées de 24 pays européens. Elle montre que le nombre d'heures passées à travailler au sein de l'entreprise est une variable prédictive hautement pertinente des revenus, tant pour les femmes que les hommes propriétaires d'une entreprise. Les retombées d'une expérience potentielle (mesurées comme suit : âge – années d'études – 5) sont importantes et non linéaires : les revenus augmentent avec l'expérience mais à un taux décroissant, aussi bien pour les femmes que pour les hommes. La présence au sein du ménage d'enfants de moins de 18 ans et le fait d'être propriétaire de son logement n'ont pas de rapport direct avec les revenus des femmes travailleurs indépendants. Fait intéressant, en Europe, les femmes diplômées du supérieur qui exercent une activité indépendante ont tendance à gagner relativement moins que les femmes ayant un plus faible niveau d'instruction. Les problèmes de santé qui limitent l'aptitude au travail sont étroitement associés à des revenus inférieurs, tant pour les hommes que pour les femmes. La différence la plus significative dans les données relatives aux États-Unis par rapport à celles pour l'Europe a trait aux retombées de l'éducation. Aux États-Unis, les propriétaires d'entreprises qui ont un meilleur niveau d'études tendent à gagner davantage, et cet effet est encore plus marqué chez les femmes. Par ailleurs, les heures travaillées dans l'entreprise ont des retombées relativement supérieures pour les femmes que pour les hommes (différence significative au seuil de 10 %).

## ANNEXE IV.A3

## Questions méthodologiques et constats additionnels relatifs au chapitre 26

### Questions concernant les données et la comparabilité

#### **Enquête sur l'accès des PME au financement (encadré 26.1)**

L'encadré 26.1 du chapitre 26 est fondé sur les données tirées de l'enquête sur l'accès au financement des PME codirigée par la Banque centrale européenne et la Commission européenne. Elle a pour but de fournir des données comparables, actualisées et fréquentes sur les conditions d'accès au crédit dans l'Union européenne. L'enquête fournit des indications sur les conditions de financement dont ont bénéficié les PME par rapport à celles dont ont bénéficié les grandes entreprises. La première vague de l'enquête s'est déroulée en juin-juillet 2009, et des vagues successives ont été reconduites tous les six mois. Pour la vague initiale (premier semestre 2009), il est possible d'identifier les entreprises détenues par des femmes et des hommes à partir de deux questions « L'entreprise dispose-t-elle d'un seul propriétaire ? » et « L'unique propriétaire est-il une femme ou un homme ? ». Pour les autres vagues, la classification des entreprises selon que le propriétaire est une femme ou un homme s'opère à partir de la question « Quel est le sexe du propriétaire/directeur/PDG de votre entreprise ? ».

### Constats additionnels

Le tableau IV.A3.1 présente des statistiques fondées sur la première vague de l'enquête sur l'accès au financement des PME évoquée au chapitre 26. Les entreprises appartenant à des femmes sont nettement moins susceptibles de déposer des demandes de prêts auprès d'institutions financières. Durant le premier semestre de 2009, les différences de moyennes entre les entreprises détenues par des femmes et celles détenues par des hommes n'étaient pas statistiquement significatives au seuil de confiance de 10 % pour trois autres mesures d'accès au crédit (« le financement constitue le problème le plus urgent », « rejet d'une demande de crédit », et « Demande de crédit non déposée par crainte d'essuyer un refus »). Toutefois, dans l'enquête, les entreprises détenues par une femme sont largement plus petites que celles détenues par un homme. L'écart constaté quant aux demandes de crédit s'explique en partie par la taille inférieure des entreprises appartenant à des femmes.



**Tableau IV.A3.1. Différences de recours et d'accès au crédit entre les entreprises détenues par des femmes et celles détenues par des hommes, 2009 (16 pays européens)**

	Propriétaire masculin	Propriétaire féminin	Différence de moyenne
Aucun emprunt ces deux dernières années	0.2 (0.4)	0.27 (0.44)	-0.06*
Le financement constitue le problème le plus urgent	0.06 (0.25)	0.08 (0.27)	-0.01
Rejet d'une demande de crédit	0.04 (0.2)	0.07 (0.25)	-0.03
Demande de crédit non déposée par crainte d'essuyer un refus	0.09 (0.28)	0.1 (0.3)	-0.02
Moins de dix salariés	0.55 (0.5)	0.74 (0.44)	-0.19**

Note : Écarts-types donnés entre parenthèses. \*\* Significatif au seuil de 5 % ; \* Significatif au seuil de 1 %.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des données de l'enquête BCE-UE sur l'accès des PME au financement, première vague.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761418>

## ANNEXE IV.A4

## Questions méthodologiques et constats additionnels relatifs aux chapitres 27 et 29

### Questions concernant les données et la comparabilité

#### **Global Financial Inclusion Database (graphique 27.1)**

La base de données sur l'intégration financière *Global Financial Inclusion (Global Findex) Database* fournit des données sur la proportion de femmes et d'hommes ayant un compte auprès d'un établissement financier reconnu (graphique 27.1). Le projet *Global Findex Database*, coordonné par la Banque mondiale et financé par la Fondation de Bill and Melinda Gates, a pour mission de mesurer, dans 148 pays (qu'il s'agisse d'économies à hauts revenus ou de pays en développement), la manière dont les individus épargnent, empruntent, paient et gèrent les risques. L'enquête a été réalisée en 2011 par Gallup Inc. dans le cadre du *Gallup World Poll*, auprès de plus de 150 000 personnes au sein de l'ensemble de la population civile âgée de 15 ans au moins. Les entretiens ont été menés en face à face dans les pays où moins de 80 % de la population dispose d'un accès téléphonique et par téléphone dans les pays où la couverture téléphonique est supérieure. Pour des informations détaillées sur la base de données, voir Demircuc-Kunt et Klapper (2012).

#### **Enquêtes auprès des entreprises de la Banque mondiale (graphique 27.2 et chapitre 29)**

Les indicateurs sur l'accès et le recours au crédit (graphique 27.2) sont calculés à l'aide des enquêtes récemment réalisées auprès des entreprises déclarées dans les pays d'Afrique subsaharienne, dans le cadre du projet de la Banque mondiale sur les entreprises ([www.enterprisesurveys.org/](http://www.enterprisesurveys.org/)). Les pays inclus dans les enquêtes sont restreints aux seuls 18 pays subsahariens pour lesquels des informations détaillées sont disponibles sur le sexe des chefs d'entreprise. Les entreprises sont définies comme détenues par des femmes (ou des hommes) si la majorité des parts est détenue par des femmes (ou des hommes). Cette classification par sexe est impossible pour d'autres pays non africains inclus dans les enquêtes auprès des entreprises de la Banque mondiale, la seule donnée disponible consistant à déterminer si l'un des propriétaires de l'entreprise est une femme (la distinction étant alors impossible avec les entreprises détenues en majorité par des femmes ou les entreprises appartenant à un couple). Les pays inclus dans le graphique 27.2 sont les suivants : Angola (2010), Bénin (2009), Botswana (2010), Burkina Faso (2009), Cameroun (2009), Tchad (2009), Gabon (2009), Île Maurice (2009), Lesotho (2009), Liberia (2009), Madagascar (2009), Malawi (2009), Mali (2010), Niger (2009), République centrafricaine (2011), République démocratique du Congo (2010), Sierra Leone (2009) et Togo (2009).

Le chapitre 29 fournit des données sur les obstacles à la régularisation des entreprises informelles, et sur les avantages qu'elle pourrait engendrer, dans dix pays d'Afrique subsaharienne. Ces données sont issues d'une sous-catégorie des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises, consacrée aux entreprises informelles dans les zones urbaines des pays en développement. Là encore, le choix des pays a été induit par la disponibilité des données permettant de faire une distinction claire entre les entreprises détenues par des femmes et celles détenues par des hommes. Pour les enquêtes informelles, les entreprises détenues par des femmes (des hommes) sont définies comme celle dont le « propriétaire principal » est une femme (un homme). Les estimations sont obtenues en regroupant les données recueillies lors des enquêtes menées dans les dix pays suivants : Angola (2010), Botswana (2010), Burkina Faso (2009), Cameroun (2009), Cap-Vert (2009), Côte d'Ivoire (2009), Île Maurice (2009), Madagascar (2009), Mali (2010) et République démocratique du Congo (2010).

### **Enquêtes auprès des petites entreprises et des microentreprises (graphiques 23.2, 27.3, 29.1 et 29.2)**

Les graphiques 23.2, 27.3, 29.1 et 29.2 sont fondés sur les enquêtes auprès des petites et des microentreprises décrites dans le tableau IV.A4.1. Pour l'ensemble des estimations produites dans le chapitre, les échantillons ont été réduits aux entreprises de plus de 15 salariés. Elles ont été définies en tant qu'entreprises détenues par des femmes ou par des hommes en fonction du sexe de la personne ayant répondu à l'enquête, en l'occurrence le propriétaire principal et/ou la personne exerçant les plus hautes responsabilités de gestion de l'entreprise.

**Tableau IV.A4.1. Description de l'ensemble de données utilisé aux chapitres 27 et 29**

Ensemble de données	
Afrique du Sud	Enquête <i>FinScope</i> auprès des PME sud-africaines, coordonnée en 2010 par <i>FinMark Trust</i> et menée par <i>TNS Research</i> . Échantillon représentatif à l'échelon national d'entreprises urbaines et rurales comptant jusqu'à 200 salariés.
Bésil	La microenquête <i>Economia Informal Urbana</i> a été menée en 2003 par l'Institut brésilien de géographie et de statistique (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]). L'enquête est représentative des zones urbaines brésiliennes et inclut les petites entreprises non agricoles de cinq employés au plus.
Égypte	Ensemble de données de 2003 sur les microentreprises et les petites entreprises des pays de la région MENA produit par l'Economic Research Forum (ERF). Les données ont été collectées par une équipe de pays supervisée par le Dr Alia El Mahdi (enquêteur principal), dans le cadre du projet ERF « Promouvoir la compétitivité des microentreprises et des petites entreprises de la région MENA ». L'enquête fournit des estimations sur les microentreprises et les petites entreprises de moins de 50 employés au niveau national et pour huit gouvernorats des trois principales régions administratives (Régions métropolitaines, Basse Égypte et Haute Égypte).
Liban	Ensemble de données de 2003 sur les microentreprises et les petites entreprises des pays de la région MENA produit par l'Economic Research Forum (ERF). Les données ont été collectées dans le cadre du projet ERF « Promouvoir la compétitivité des microentreprises et des petites entreprises de la région MENA ». L'enquête était représentative au niveau national et comprenait des microentreprises et des petites entreprises non agricoles de moins de 50 employés.
Maroc	Ensemble de données de 2003 sur les microentreprises et les petites entreprises des pays de la région MENA produit par l'Economic Research Forum (ERF). Les données ont été collectées par une équipe de pays supervisée par le Dr Bachir Hamdouch (enquêteur principal), dans le cadre du projet ERF « Promouvoir la compétitivité des microentreprises et des petites entreprises de la région MENA ». L'enquête présente un échantillon représentatif au plan national et comprend des entreprises urbaines et rurales de 50 employés au plus.
Mexique	<i>Encuesta Nacional de Micronegocios</i> (ENAMIN), enquête menée en 2008 par l'Institut national de statistiques et de géographie (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]). L'enquête était représentative au niveau national et comprenait les petites entreprises implantées dans les zones urbaines et rurales de six employés au plus (y compris le propriétaire) et opérant dans les secteurs des industries extractives, de la construction, des services et transports, ainsi que les entreprises de 16 employés au plus du secteur manufacturier.

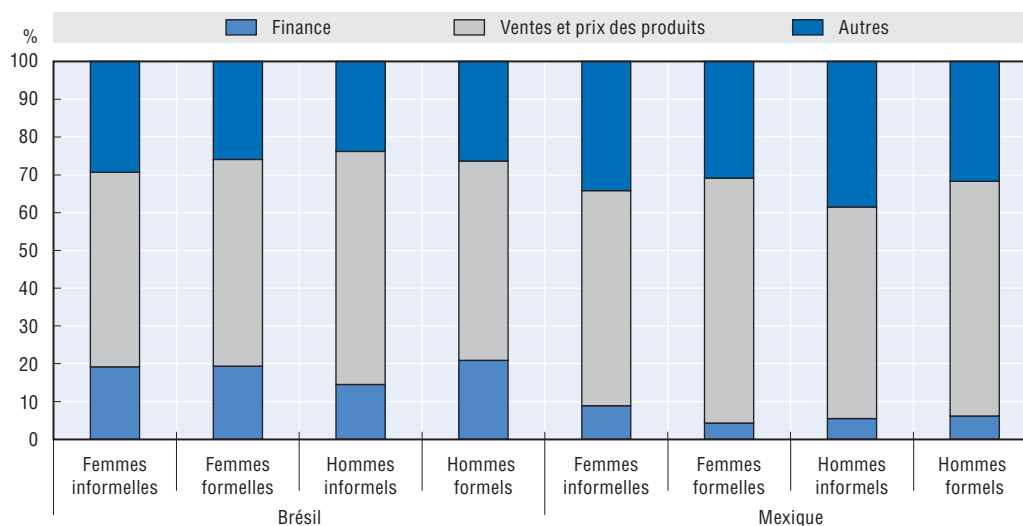
## Constats additionnels

Dans le calcul du nombre d'employés repris dans le graphique 29.1 du chapitre 29, seuls les travailleurs rémunérés ont été comptabilisés. Pour le graphique 23.2, la conception différente selon les enquêtes de la question relative à la motivation principale ayant sous-tendu la création de l'entreprise limite partiellement la comparabilité entre pays. Les entrepreneurs par nécessité sont cependant relativement faciles à identifier dans les différents ensembles de données, dans la mesure où ils ont répondu avoir démarré leur entreprise en l'absence d'autre solution pour générer un revenu.

Le graphique IV.A4.1 montre que, tant pour les femmes que les hommes, les principales contraintes de l'entreprise sont le chiffre d'affaires et le prix des intrants.

**Graphique IV.A4.1. Au Brésil et au Mexique, les propriétaires d'entreprise considèrent le niveau des prix et le chiffre d'affaires comme leur principale contrainte**

Distribution en pourcentage des détenteurs de microentreprises selon la principale contrainte rencontrée pour développer leur entreprise



Source : Estimations du Secrétariat à partir des données décrites au tableau IV.A4.1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760962>

Le tableau IV.A4.2 fournit des statistiques descriptives sur les caractéristiques des petits entrepreneurs et leurs entreprises. Comme le montre le tableau, on n'observe pas d'écart majeur en termes d'âge entre les petits entrepreneurs masculins et féminins, à l'exception du Liban et du Maroc où les hommes sont plus âgés. Il n'apparaît pas de tendance claire en termes de niveau de formation atteint, les femmes ayant en moyenne un niveau d'études supérieur dans certains pays (Brésil, Maroc, Liban) et inférieur dans d'autres (Mexique, Égypte). À l'exception de l'Égypte, les propriétaires femmes consacrent moins de temps de travail que les hommes à leurs entreprises. Elles dirigent également plus souvent leurs entreprises pendant une période de temps plus limitée et tendent à employer d'autres femmes.

Les femmes affichent un niveau de chiffre d'affaires et de chiffre d'affaires par salarié nettement inférieur, notamment dans le secteur informel (tableau IV.A4.3). À titre d'exemple, les entreprises détenues par des femmes au Mexique ont un volume de ventes inférieur de 63 % à celui des entreprises détenues par des hommes dans le secteur informel, et de près de

Tableau IV.A4.2. **Statistiques sur les petites entreprises et les microentreprises et leurs propriétaires, tirées des enquêtes utilisées au chapitre 27**

	Brésil		Égypte		Liban		Mexique		Maroc		Afrique du Sud	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Caractéristiques des chefs d'entreprise</b>												
Âge	40.59 (12.32)	41.13 (12.60)	40.4 (15.31)	40.35 (13.18)	37.66 (12.42)	41.88 (13.03)	44.48 (13.10)	45.02 (12.73)	34.6 (9.82)	38.61 (11.81)	42.39 (13.55)	40.93 (13.55)
Nombre d'enfants	0.01 (0.15)	0.01 (0.16)	1.58 (1.56)	2.01 (1.56)	1.53 (1.40)	2.02 (1.56)	–	–	1.48 (1.16)	1.93 (1.44)	–	–
Part des propriétaires mariés	–	–	0.44 -0.5	0.75 -0.43	0.54 -0.5	0.75 -0.43	–	–	0.45 -0.5	0.64 -0.48	0.54 -0.5	0.63 -0.48
Années de scolarité	7.63 (4.90)	6.35 (4.78)	6.35 (6.01)	8.75 (5.57)	11.14 (3.72)	9.99 (3.95)	8.42 (3.87)	9.41 (3.69)	8.53 (5.13)	6.38 (4.73)	9.25 (3.64)	9.9 (3.37)
Nombre d'heures travaillées par semaine	37.16 (54.11)	48 (48.13)	60.79 (19.39)	60.85 (20.68)	66.2 (18.88)	70.67 (22.51)	36.4 (24.43)	45.67 (24.82)	60.65 (22.67)	68.84 (19.83)	59.46 (28.98)	63.75 (35.81)
Nombre d'années d'ancienneté	7.65 (8.93)	9.76 (9.28)	6.93 (8.22)	9.68 (9.87)	7.82 (7.94)	11.67 (10.75)	8.72 (10.17)	12.76 (11.38)	6.82 (26.32)	9.69 (10.36)	6.09 (7.31)	5.93 (7.14)
<b>Caractéristiques des entreprises</b>												
Nombre de salariés	0.07 (0.40)	0.11 (0.50)	0.88 (1.29)	1.13 (1.41)	1.25 (2.06)	1.3 (1.93)	0.25 (0.81)	0.84 (1.65)	1.37 (1.73)	1.85 (2.23)	0.61 (1.60)	1.26 (2.35)
Proportion de salariées femmes	0.61 (0.44)	0.33 (0.42)	–	–	–	–	0.71 (0.40)	0.24 (0.36)	–	–	0.68 (0.40)	0.27 (0.37)
Proportion d'entreprises informelles	0.94 (0.24)	0.9 (0.30)	0.32 (0.47)	0.22 (0.42)	0.44 (0.50)	0.51 (0.50)	0.71 (0.45)	0.62 (0.49)	0.52 (0.50)	0.43 (0.50)	0.84 (0.37)	0.74 (0.44)
Chiffre d'affaires par salarié (2 000 USD)	288.51 (380.93)	451.44 (508.01)	119.69 (125.56)	158.88 (184.26)	1 131.49 (1 458.77)	1 009.1 (1 326.52)	356.08 (516.97)	661.96 (763.67)	427.71 (496.10)	667.16 (805.41)	559.91 (763.67)	669.82 (991.60)
Actifs (2 000 USD)	1 268.63 (2 817.43)	2 513.73 (4 058.89)	2 657.51 (4 634.09)	3 393.71 (5 071.40)	25 041.89 (35 113.59)	22 915.28 (33 265.34)	1 537.24 (3 915.37)	3 961.71 (6 267.17)	9 916.68 (17 901.52)	12 919.97 (21 026.31)	–	–

Note : Moyennes de l'échantillon, écarts-types entre parenthèses.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des données décrites au tableau IV.A4.1.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761437>

Tableau IV.A4.3. **Différences de chiffre d'affaires et de chiffre d'affaires par salarié selon le sexe et le caractère formel ou informel de l'entreprise**

Pourcentage

	Chiffre d'affaires				Chiffre d'affaires par salarié			
	Différences selon que l'entreprise est détenue par un homme ou par une femme (femmes/hommes)		Différences en fonction du caractère formel ou informel de l'entreprise (informel/formel)		Différences selon que l'entreprise est détenue par un homme ou par une femme (femmes/hommes)		Différences en fonction du caractère formel ou informel de l'entreprise (informel/formel)	
	Dans le secteur informel	Dans le secteur formel	Femmes	Hommes	Dans le secteur informel	Dans le secteur formel	Femmes	Hommes
Brésil	-36.3	-11.1	-77.0	-67.8	-35.6	-17.0	-69.6	-60.8
Égypte	-40.2	-23.7	-46.9	-32.4	-24.5	-22.6	-23.1	-21.1
Maroc	-52.0	-29.4	-74.1	-61.8	-44.9	-25.5	-57.1	-42.0
Mexique	-63.0	-44.3	-65.0	-47.3	-51.6	-31.3	-52.2	-32.1
Afrique du Sud	-30.3	-16.2	-67.5	-60.9	-14.4	-4.4	-33.8	-26.0

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des données décrites au tableau IV.A4.1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761456>

45 % dans le secteur formel. Les différences de pourcentage entre le secteur informel et le secteur formel traduisent un niveau de chiffre d'affaires et de productivité inférieur tant pour les femmes que les hommes dans le secteur informel. Au Brésil, au Mexique, en Afrique du Sud et au Maroc, les femmes tendent à réaliser un chiffre d'affaires inférieur de 65 à 77 % dans le secteur informel par rapport au secteur formel. Les données pour le Liban ne figurent pas dans le tableau pour des questions de taille d'échantillon.

## ANNEXE IV.A5

## Questions méthodologiques et constats additionnels relatifs au chapitre 28

### Questions concernant les données et la comparabilité

#### **Données relatives aux nouvelles entreprises aux États-Unis et en Allemagne**

Le chapitre fournit des éléments sur les différences sexospécifiques en matière d'investissements consacrés à l'innovation et leurs retombées, sur la base de l'analyse de deux ensembles de données de panel pour les États-Unis et l'Allemagne : la Kauffman Firm Survey (KFS) pour les États-Unis et le KfW-ZEW Start-up Panel pour l'Allemagne.

KFS est une vaste étude longitudinale sur les entreprises nouvelles créées aux États-Unis. Le panel d'entreprises a été constitué à partir d'un échantillon aléatoire de la *Base de données Dun and Bradstreet* sur les nouvelles entreprises créées en 2004. KFS a procédé à un suréchantillonnage des entreprises « innovantes » sur la base des informations relatives à l'intensité des emplois en R-D dans les branches d'activités principales des entreprises. KFS a exclu de l'étude les entrées de la *Base de données D&B* relatives aux entreprises détenues intégralement par des filiales d'entreprises existantes, celles héritées d'un tiers, ainsi que les organisations à but non lucratif. Les données extraites de la première vague (2004) sont employées pour identifier les fondateurs-propriétaires des entreprises et construire les variables liées à leurs caractéristiques (sexe, expérience, etc.).

Le KfW/ZEW Start-up Panel est tiré de la *Base de données de Creditreform*, la plus grande agence de notation financière d'Allemagne. Trois critères de stratification ont été appliqués pour définir l'échantillon du panel de start-ups : l'année de création de l'entreprise, le secteur d'activité et la promotion ou la non-promotion de l'entreprise par la KfW Bankengruppe. Pour chaque année, un échantillon aléatoire d'entreprises créées dans les trois ans précédant l'année de l'étude a été tiré. Les estimations fournies dans le chapitre 28 sont fondées sur les informations figurant dans le fichier à usage public relatives à la première année de l'enquête en 2008. Elles ont été produites dans le cadre du projet de recherche « Le comportement innovant des jeunes entreprises dirigées par des femmes », présenté par Mario Piacentini en août 2011 et approuvé par le Centre pour la recherche économique européenne (ZEW) en septembre 2011.

Les entreprises créées par des femmes ou des hommes sont définies de manière comparable dans les deux ensembles de données. Les entreprises créées par une femme sont celles qui ont été fondées par une femme ou par une équipe fondatrice exclusivement féminine. KFS considère que l'équipe fondatrice regroupe les dix principaux propriétaires de

l'entreprise l'année de sa création. Les entreprises fondées ou détenues par des équipes mixtes sont exclues. Les variables relatives aux caractéristiques des fondateurs/propriétaires sont calculées sous forme de moyennes pour chaque membre de l'équipe fondatrice.

## Constats additionnels

Le chapitre 28 évoque l'importance que revêt l'expérience entrepreneuriale des propriétaires dans l'explication des différences sexospécifiques en termes d'investissements consacrés à l'innovation et de retombées. Le tableau IV.A5.1 fournit des statistiques détaillées selon le sexe pour l'échantillon complet des entreprises nouvelles prises en compte dans les enquêtes menées aux États-Unis et en Allemagne (« Total ») et pour l'échantillon d'entreprises dont l'un au moins des fondateurs (propriétaires) jouissait d'une précédente expérience entrepreneuriale avant de monter la start-up (« Déjà entrepreneur dans le passé »).

**Tableau IV.A5.1. Les entreprises créées par des femmes ayant une expérience entrepreneuriale antérieure sont davantage susceptibles d'innover et d'investir dans la R-D**

Pourcentage

	États-Unis				Allemagne			
	Total		Déjà entrepreneur dans le passé		Total		Déjà entrepreneur dans le passé	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Innovation de produit	20 (0.40)*	22 (0.42)*	24 (0.43)	25 (0.44)	32 (0.47)**	40 (0.49)**	38 (0.49)**	46 (0.50)**
Innovation de procédé	15 (0.36)*	18 (0.39)*	17 (0.38)	21 (0.41)	21 (0.41)**	28 (0.45)**	28 (0.45)**	36 (0.48)**
R-D	11 (0.31)**	18 (0.38)**	13 (0.33)*	20 (0.40)*	11 (0.32)**	20 (0.40)**	18 (0.38)**	31 (0.46)**

Note : Moyennes de l'échantillon pour des variables binaires (0/1), écarts-types donnés entre parenthèses. \*\* Les différences de moyennes entre les entreprises créées par un homme et celles créées par une femme sont statistiquement significatives à un seuil de 5 %. \* Les différences de moyennes sont statistiquement significatives à un seuil de 10 %.

Source : Estimations du Secrétariat à partir de la *Kauffman Firm Survey* (États-Unis) et du *KfW-ZEW Start-up Panel* (Allemagne).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761475>

Le tableau IV.A5.2 vérifie si les différences hommes-femmes dans « l'innovation de produit » et « l'innovation de procédé » ainsi que dans la probabilité d'engager des dépenses de recherche-développement (R-D) sont statistiquement significatives si l'on tient compte d'autres caractéristiques de l'équipe fondatrice et des entreprises. Les variables complémentaires à prendre en compte sont les suivantes :

- Est-ce que l'un au moins des fondateurs/propriétaires avait déjà créé une entreprise avant de démarrer l'activité (« Déjà entrepreneur dans le passé »).
- Le nombre moyen d'années d'expérience dans la branche d'activité concernée pour les membres de l'équipe fondatrice, à l'année de démarrage (« Expérience dans la branche »).
- La proportion de fondateurs diplômés de l'enseignement supérieur (« Diplômés du supérieur »).
- Tous les fondateurs sont-ils ou non nés dans le pays (« Natifs du pays »).
- Le nombre d'employés au démarrage de la start-up (« Effectif au démarrage »).
- L'entreprise opère-t-elle dans un secteur de haute technologie (« Haute technologie »).




**Tableau IV.A5.2. Aux États-Unis, l'écart d'innovation entre les sexes disparaît lorsque sont prises en compte les autres caractéristiques des entreprises et des fondateurs**

Coefficients des effets marginaux calculés selon des modèles de probits

	États-Unis			Allemagne		
	Innovation de produit	Innovation de procédé	R-D	Innovation de produit	Innovation de procédé	R-D
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Créées par des femmes	0.002 (0.02)	-0.01 (0.02)	-0.040** (0.02)	-0.053** (0.02)	-0.048** (0.02)	-0.043*** (0.02)
Déjà entrepreneur dans le passé	0.054*** (0.02)	0.054*** (0.02)	0.022 (0.02)	0.075*** (0.02)	0.092*** (0.02)	0.120*** (0.01)
Expérience dans la branche	-0.001 (0.00)	0.001 (0.00)	0.001 (0.00)	-0.037* (0.02)	-0.026 (0.02)	-0.016 (0.01)
Diplômés du supérieur	0.042** (0.02)	-0.005 (0.02)	0.071*** (0.02)	0.078*** (0.02)	0.044*** (0.02)	0.125*** (0.01)
Natifs du pays	-0.050* (0.03)	-0.04 (0.03)	-0.052** (0.03)	-0.023 (0.03)	0.005 (0.03)	-0.029 (0.02)
Effectif au démarrage	0.006*** (0.00)	0.007*** (0.00)	0.001 (0.00)	0.020*** (0.01)	0.017*** (0.00)	0.008*** (0.00)
Haute technologie	0.119*** (0.03)	0.068*** (0.03)	0.182*** (0.03)	0.079*** (0.02)	0.085*** (0.02)	0.123*** (0.01)
Pseudo R <sup>2</sup>	0.024	0.02	0.0591	0.03	0.02	0.1
Observations	2 381	2 376	2 336	3 426	3 449	4 819

Note : Les erreurs-types robustes figurent entre parenthèses. \*\*\* p < 0.01 ; \*\* p < 0.05 ; \* p < 0.01.

Source : Estimations du Secrétariat à partir de la *Kauffman Firm Survey* (États-Unis) et du *KfW-ZEW Start-up Panel* (Allemagne).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761494>

S'agissant des entreprises nouvelles aux États-Unis, on ne constate plus de différences sexospécifiques dans les retombées de l'innovation lorsque ces variables complémentaires sont prises en compte, alors que des différences persistent quant à la probabilité d'engager des dépenses de R-D. Les entreprises créées par des femmes en Allemagne enregistrent de moins bons résultats en matière d'innovation mais engagent moins de dépenses. Ces disparités hommes-femmes restent importantes même lorsque l'on tient compte d'autres différences entre les entreprises créées par des hommes et celles lancées par des femmes.


Le tableau IV.A5.3 utilise des données provenant de la *Kauffman Firm Survey*. Il montre qu'aux États-Unis (et dans les pays européens), les différences hommes-femmes en matière de retombées de l'innovation tendent à disparaître lorsque l'on prend en compte les formes d'innovation moins gourmandes en capital et en recherche. Les seules différences significatives entre les entreprises créées par des femmes et celles fondées par des hommes ont trait aux dépenses consacrées à la conception, aux logiciels et aux bases de données.

**Tableau IV.A5.3. Écarts de dépenses consacrées à différentes formes d'innovation par les entreprises nouvelles créées par des femmes ou par des hommes aux États-Unis**

	Entreprises créées par des hommes	Entreprises créées par des femmes
Dépenses de conception de nouveaux produits et services	0.2 (0.40)*	0.17 (0.37)*
Dépenses de logiciels et bases de données	0.26 (0.44)*	0.21 (0.40)*
Dépenses de développement de la marque (publicité et marketing)	0.31 (0.46)	0.29 (0.46)
Dépenses de développement organisationnel	0.07 (0.25)	0.06 (0.24)
Dépenses de formation des employés	0.2 (0.40)	0.2 (0.40)

Note : Variables binaires (1/0) égales à 1 en cas de dépenses positives. Moyennes de l'échantillon des entreprises dont tous les propriétaires, au moment de la création de la start-up, étaient des hommes (entreprises créées par des hommes) et dont tous les propriétaires étaient des femmes (entreprises créées par des femmes). Écart-type donné entre parenthèses.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir de la *Kauffman Firm Survey* 2009 (États-Unis).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761513>

## Bibliographie

- Acs, Z.J. et D.B. Audretsch (1990), « The Determinants of Small-Firm Growth in US Manufacturing », *Applied Economics*, vol. 22, n° 2, pp. 143-153.
- Alesina, A.F., F. Lotti et P.E. Mistrulli (2008), « Do Women Pay More for Credit? Evidence from Italy », *NBER Working Paper*, n° 14202, Cambridge, États-Unis.
- Banerjee, A. et E. Duflo (2004), « Do Firms Want to Borrow More? Testing Credit Constraints Using a Directed Lending Program », *CEPR Discussion Paper*, n° 4681, Londres.
- Bauer, K. (2011), « Training Women for Success: An Evaluation of Entrepreneurship Training Programs in Vermont, USA », *Journal of Entrepreneurship Education*, vol. 14, pp. 1-24.
- Becker-Blease, J.R. et J.E. Sohl (2007), « Do Women-owned Businesses Have Equal Access to Angel Capital? », *Journal of Business Venturing*, vol. 22, pp. 503-521.
- Brush, C.G., P.G. Greene, D.J. Kelley et Y. Litovsky (2011), *2010 Women's Report*, Global Entrepreneurship Monitor Executive Report, Babson College, États-Unis.
- Chambre de commerce italienne (Unioncamere) (2010), « Dati dell'Osservatorio sull'Imprenditoria Femminile », [www.unioncamere.gov.it/P43K63000/impreditoria-femminile.htm](http://www.unioncamere.gov.it/P43K63000/impreditoria-femminile.htm), consulté le 24 janvier 2012.
- CNUCED (2011), « Women's Entrepreneurship and Innovation: A Comparative Perspective », ONU, Genève.
- Cohoon, J., V. Wadhwa et L. Mitchell, (2010), « The Anatomy of an Entrepreneur: Are Successful Women Entrepreneurs Different from Men? », Fondation Ewing Marion Kauffman, États-Unis.
- Cole, R.A. et H. Mehran (2009), « Gender and the Availability of Credit to Privately Held Firms: Evidence from the Surveys of Small Business Finances », *Federal Reserve Bank of New York Staff Report*, n° 383, août.
- Coleman, S. et A.M. Robb (2012), « A Rising Tide, Financing Strategies for Women-owned Firms », Stanford University Press, Stanford, États-Unis.
- Commission européenne (2008), « Promotion of Women Innovators and Entrepreneurship – Final Report », GHK-Technopolis, Bruxelles, disponible à l'adresse [http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/ cf/\\_getdocument.cfm?doc\\_id=3815/](http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/_getdocument.cfm?doc_id=3815/), consulté le 7 février 2012.
- Commission européenne (2009), *Flash Eurobarometer: Entrepreneurship in the EU and Beyond*, Commission européenne, Bruxelles.
- Commission européenne (2012), « Entrepreneurship Education at School in Europe: National Strategies, Curricula and Learning Outcomes », Agence exécutive « Éducation, audiovisuel et culture », (EACEA), Eurydice and Policy Support, Bruxelles.
- Cook, L.D. et C. Kongcharoen (2010), « The Idea Gap in Pink and Black », *NBER Working Paper*, n° 16331, Cambridge, États-Unis.
- Croson, R. et U. Gneezy (2009), « Gender Differences in Preferences », *Journal of Economic Literature*, vol. 47, n° 2, pp. 448-474.
- De Ferranti, D. et A.J. Ody (2007), « Beyond Microfinance: Getting Capital to Small and Medium Enterprises to Fuel Faster Development », *Brookings Policy Brief Series*, n° 159, The Brookings Institution, Washington, DC.
- De Mel, S., D. McKenzie et C. Woodruff, (2009a), « Are Women More Credit Constrained? Experimental Evidence on Gender and Microenterprise Returns », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 1, n° 3, pp. 1-32.
- De Mel, S., D. McKenzie et C. Woodruff (2009b), « Innovative Firms or Innovative Owners? Determinants of Innovation in Micro, Small, and Medium Enterprises », *IZA Discussion Paper*, n° 3962, Bonn.

- Demirguc-Kunt, A. et L. Klapper (2012), « Measuring Financial Inclusion: The Global Findex Database », *World Bank Policy Research Paper*, n° 6025, Washington, DC.
- Ding, W., F. Murray et T.E. Stuart (2006), « Gender Differences in Patenting in the Academic Life Sciences », *Science*, vol. 313, n° 5787, pp. 665-667.
- Dupas, P. et J. Robinson (2009), « Savings Constraints and Microenterprise Development: Evidence from a Field Experiment in Kenya », *NBER Working Paper*, n° 14693, Cambridge, États-Unis.
- Ellis, A., J. Cutura, N. Dione, I. Gillson, C. Manuel et J. Thongori (2007), *Gender and Economic Growth in Kenya: Unleashing the Power of Women*, Banque mondiale, Washington, DC.
- Eurostat (2008) « Statistics Explained: Factors of Business Success Survey », Luxembourg, disponible à l'adresse [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Factors\\_of\\_business\\_success](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Factors_of_business_success), consulté le 27 janvier 2012.
- Eurostat (2011), « Statistics Explained: Access to Finance Statistics », Luxembourg, disponible à l'adresse [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Access\\_to\\_finance\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Access_to_finance_statistics), consulté le 27 janvier 2012.
- Fafchamps, M., D. McKenzie, S.R. Quinn et C. Woodruff (2011), « When Is Capital Enough to Get Female Microenterprises Growing? Evidence from a Randomized Experiment in Ghana », *NBER Working Paper*, n° 17207, Cambridge, États-Unis.
- Fairlie, R.W. et A.M. Robb (2009), « Gender Differences in Business Performance: Evidence from the Characteristics of Business Owners Survey », *Small Business Economics*, vol. 33, n° 4, pp. 375-395.
- Farrell, D. (2004), « The Hidden Dangers of the Informal Economy », *McKinsey Quarterly*, n° 3, pp. 26-37.
- Frietsch, R., I. Haller, M.F. Vrohings et H. Grupp (2009), « Gender-specific Patterns in Patenting and Publishing », *Research Policy*, vol. 38, n° 4, pp. 519-533.
- Gambardella, A. (2012), « Final Report the Inventor Survey in Europe, the US, and Japan », *Rapport destiné au projet de l'UE INNOS&T*, [http://bcmnty-qp.unibocconi.it/QuickPlace/innovativest/Main.nsf/h\\_Toc/6F62C34308AE1B45C1257460004519E D/?OpenDocument](http://bcmnty-qp.unibocconi.it/QuickPlace/innovativest/Main.nsf/h_Toc/6F62C34308AE1B45C1257460004519E D/?OpenDocument), consulté le 7 février 2012.
- Gatewood, E.J., C.G. Brush, N.M. Carter, P.G. Greene et M.M. Hart (2009), « Diana: A Symbol of Women Entrepreneurs' Hunt for Knowledge, Money, and the Rewards of Entrepreneurship », *Small Business Economics*, vol. 32, n° 2, pp. 129-144.
- Gaule, P. et M. Piacentini (2012), « Gender, Social Networks and Access to Venture Capital », document non publié.
- Gompers, P. et J. Lerner (2003), « Short-Term America Revisited? Boom and Bust in the Venture Capital Industry and the Impact on Innovation », *NBER Chapters*, in A.B. Jaffe, J. Lerner et S. Stern (dir. pub.), *Innovation Policy and the Economy*, vol. 3, pp. 1-28, National Bureau of Economic Research, Inc., Cambridge, États-Unis.
- Gottschalk, S. et M. Niefert (2011), « Gender Differences in Business Success of German Start-up Firms », *ZEW Discussion Paper*, n° 11-019, Mannheim.
- Gurley-Calvez, T., K. Harper et A. Biehl (2009), « Self-Employed Women and Time Use », *Small Business Administration*, Office of Advocacy, disponible à l'adresse <http://archive.sba.gov/advo/research/rs341tot.pdf>.
- Jung, O. (2010), « L'entrepreneuriat au féminin », *Profils de financement des petites entreprises*, Industrie Canada, *Small Business and Tourism Branch*, Ottawa.
- Karlan, D. et J. Morduch (2009), « Access to Finance », in D. Rodrik et M. Rosenzweig (dir. pub.), *Handbook of Development Economics*, Elsevier, Amsterdam.
- Klapper, L. (2012), « Two Persistent Divides in Financial Inclusion: Gender and Rural », CGAP, Consultative Group to Assist the Poor, disponible à l'adresse <http://microfinance.cgap.org/2012/04/25/two-persistent-divides-in-financial-inclusion-gender-and-rural/>.
- Klein, J. et C. Wayman (2008), « Encouraging Entrepreneurship: A Microenterprise Development Policy Agenda », *Community Investments*, hiver, pp. 15-30, disponible à l'adresse [www.frbsf.org/publications/community/investments/0812/klein\\_wayman.pdf](http://www.frbsf.org/publications/community/investments/0812/klein_wayman.pdf), consulté le 30 janvier 2012.
- La Porta, R. et A. Shleifer (2008), « The Unofficial Economy and Economic Development », *NBER Working Papers*, n° 14520, Cambridge, États-Unis.
- Maloney, W.F., P. Fajnzylber et G. Montes-Rojas (2011), « Does Formality Improve Micro-firm Performance? Evidence from the Brazilian SIMPLES Program », *Journal of Development Economics*, vol. 94, n° 2, Elsevier, pp. 262-76.

- McKenzie, D.J. et C. Woodruff (2006), « Do Entry Costs Provide an Empirical Basis for Poverty Traps? Evidence from Mexican Microenterprises », *Economic Development and Cultural Change*, vol. 55, n° 1, University of Chicago Press, pp. 3-42.
- McKenzie, D., S. De Mel et C. Woodruff (2012), « The Demand for, and Consequences of, Formalization Among Informal Firms in Sri Lanka », *Policy Research Working Paper Series*, n° 5991, Banque mondiale, Washington, DC.
- Ministère du Commerce des États-Unis (2010), « Women-owned Businesses in the 21st Century », ministère du Commerce des États-Unis, Washington, DC.
- Muravyev, A., D. Schafer et O. Talavera (2007), « Entrepreneurs' Gender and Financial Constraints: Evidence from International Data », *Document d'orientation*, n° 706, German Institute of Economic Research, Berlin.
- Murray, F. et L. Graham (2007), « Buying Science and Selling Science: Gender Stratification in Commercial Science », *Industrial and Corporate Change Special Issue on Technology Transfer*, vol. 16, n° 4, pp. 657-689.
- Novakova, J. (2006) « Promoting Women's Entrepreneurship in Technology Sectors: Good Practice Examples From the EU And Other Countries », rapport établi pour le projet *Reducing Causes of Professional Segregation*, disponible à l'adresse [www.athenaswan.org.uk/downloads/research/Latvia6.pdf](http://www.athenaswan.org.uk/downloads/research/Latvia6.pdf), consulté le 9 février 2012.
- Observatorio Empresas (2009), « Encuesta longitudinal de empresas : resultados seleccionados por género », disponible à l'adresse [www.wim-network.org/2010/09/chile-encuesta-longitudinal-de-empresas-resultados-seleccionados-por-genero/](http://www.wim-network.org/2010/09/chile-encuesta-longitudinal-de-empresas-resultados-seleccionados-por-genero/), consulté le 3 février 2012.
- OCDE (2005), *Manuel d'Oslo – Principes directeurs pour le recueil et l'interprétation des données sur l'innovation*, 3<sup>e</sup> édition, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264013124-fr>.
- OCDE (2009a), « L'impact de la crise mondiale sur le financement des PME et de l'entrepreneuriat et les réponses en termes d'action des pouvoirs publics », Éditions OCDE, Paris, disponible à l'adresse [www.oecd.org/dataoecd/40/34/43183090.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/40/34/43183090.pdf), consulté le 3 février 2012.
- OCDE (2009b), « L'emploi informel dans les pays en développement : Une normalité indépassable ? », *Études du Centre de développement de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264059269-fr>.
- OCDE (2010), *La stratégie de l'OCDE pour l'innovation : Pour prendre une longueur d'avance*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2011a), « Aid in Support of Women's Economic Empowerment », Éditions OCDE, Paris, disponible à l'adresse [www.oecd.org/investment/aidstatistics/46864237.pdf](http://www.oecd.org/investment/aidstatistics/46864237.pdf).
- OCDE (2011b), *Financing High Growth Firms: The Role of Angel Investors*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264118782-en>.
- OCDE (2012a), *Panorama de l'entrepreneuriat 2012*, Éditions OCDE, Paris, DOI : [http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur\\_aag-2012-fr](http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2012-fr).
- OCDE (2012b), *Women in Business: Policies to Support Women's Entrepreneurship in the Middle East and North Africa*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179073-en>.
- ONU (2008), « Pour une application équitable et universelle de la loi », *Rapport de la Commission pour la démarginalisation des pauvres par le droit*, vol. 1, PNUD, New York.
- Page, S.E. (2008), « The Difference: How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools, and Societies », Princeton University Press, États-Unis, épuisé.
- Robb, A. et J. Watson (2010), « Comparing the Performance of Female- and Male-Controlled SMEs: Evidence from Australia and the US », *Frontiers of Entrepreneurship Research*, vol. 30, n° 8, pp. 1-12.
- RSM McGladrey (2008), « 2007 Survey of Women Business Owners », disponible à l'adresse <http://mcgladrey.com/Knowledge-Center/Downloads/WBOSurvey2007-1/wbosurvey2007.pdf>, consulté le 30 janvier 2012.
- Sabarwal, S. et K. Terrell (2008), « Does Gender Matter for Firm Performance? Evidence from Eastern Europe and Central Asia », *IZA Discussion Paper*, n° 3758, Bonn.
- SFI (2011), « Strengthening Access to Finance for Women-Owned SMEs in Developing Countries », Partenariat mondial pour l'inclusion financière et Société financière internationale, disponible à l'adresse [www1.ifc.org/wps/wcm/connect/a4774a004a3f66539f0f9f8969adcc27/G20\\_Women\\_Report.pdf?MOD=AJPERES](http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/a4774a004a3f66539f0f9f8969adcc27/G20_Women_Report.pdf?MOD=AJPERES).

- Shinnar, R., M. Pruett et B. Toney (2009), « Entrepreneurship Education: Attitudes Across Campus », *Journal of Education for Business*, vol. 84, n° 3, pp. 151-158.
- Small Business Service (2005), *Myths Surrounding Starting and Running a Business*, DTI Small Business Service, Londres.
- Spring, A. (2009), « African Women in the Entrepreneurial Landscape: Reconsidering the Formal and Informal Sectors », *Journal of African Business*, vol. 10, n° 1, pp. 11-30.
- Stevenson, L. (2010), *Private Sector and Enterprise Development: Fostering Growth in the Middle East and North Africa*, Edgar Elgar and Centre de recherches pour le développement international (CRDI), Ottawa.
- Stevenson, L. (2011), « The Role of Women's Entrepreneurship in the Middle East and North Africa Labour Market », Consultation de haut niveau de l'Initiative MENA-OCDE pour la gouvernance et l'investissement à l'appui du développement, 16 mai, Paris.
- Stuart, T.E. et O. Sorenson (2010), « Strategic Networks and Entrepreneurial Ventures », *Strategic Entrepreneurship Journal*, vol. 1, n° 3-4, pp. 211-227.
- Taylor, M.P. (2001), « Self-employment and Windfall Gains in Britain: Evidence from Panel Data », *Economica*, vol. 68, n° 272, pp. 539-565.
- US Census (2009), « Results from the 2007 Survey of Business Owners », disponible à l'adresse [www.census.gov/econ/sbo/](http://www.census.gov/econ/sbo/), consulté le 30 janvier 2012.
- USPTO (2009), « US Patents – Custom Data Extracts », United States Patent and Trademark Office, États-Unis.
- White House Council (2012), « Keeping America's Women Moving Forward: The Key to an Economy Built to Last », White House Council on Women and Girls, Washington, DC, avril.



Extrait de :  
**Closing the Gender Gap**  
Act Now

Accéder à cette publication :  
<https://doi.org/10.1787/9789264179370-en>

**Merci de citer ce chapitre comme suit :**

OCDE (2012), « L'égalité hommes-femmes en matière d'entrepreneuriat », dans *Closing the Gender Gap : Act Now*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264179660-6-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org). Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) [info@copyright.com](mailto:info@copyright.com) ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) [contact@cfcopies.com](mailto:contact@cfcopies.com).