

fowose

guide

les femmes dans l'entrepreneuriat

10 recommandations
pour l'intégration de la dimension
de genre dans votre organisation



éditorial

L'entrepreneuriat inclusif, pas une option, une nécessité



La dernière étude de Startup Heatmap (2020) sur les femmes entrepreneuses en Europe a révélé que seulement **15,5% des fondateur.rice.s ou cofondateur.rice.s sont des femmes, les femmes entrepreneuses recevant 38% de financement en moins que leurs homologues masculins lorsqu'elles démarrent dans les mêmes conditions.** Même dans les villes dotées d'écosystèmes de soutien solides, **moins d'un.e fondateur.rice de start-up sur cinq est une femme.** Bien que les femmes représentent 52 % de la population européenne totale, seules 34 % des travailleuse.s indépendant.e.s de l'Union européenne et 30 % des jeunes entrepreneur.euse.s sont des femmes (WEbarometer Report, 2021). Malgré un nombre croissant de plans d'égalité de genre dans les entreprises et les institutions publiques, ces statistiques prouvent que nous sommes encore loin d'atteindre une véritable égalité de genre dans l'entrepreneuriat.

Qu'entendons-nous par genre? **Le genre fait référence aux attributs sociaux et aux opportunités associés au fait d'être un homme et une femme** ainsi qu'à leurs interactions, entre femmes et hommes, filles et garçons, tout comme les relations entre les femmes et entre les hommes. Ces attributs, opportunités et relations sont socialement construits et appris par le biais de processus de socialisation (Définition de l'European Institute for Gender Equality – EIGE).

L'intégration de la dimension de genre dans notre société a été adoptée au niveau international en tant que stratégie visant à parvenir à la pleine égalité de genre. Il s'agit d'intégrer une perspective de genre dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des mesures réglementaires et des programmes de dépenses, en vue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutter contre la discrimination. **Lorsqu'elle est appliquée aux structures de soutien à l'entrepreneuriat, l'intégration de la dimension de genre vise à créer un écosystème inclusif en matière de genre. L'entrepreneuriat à impact est un outil puissant pour parvenir à l'égalité de genre et une clé pour autonomiser ou empouvoier les femmes ; il est reconnu depuis longtemps comme un moteur de croissance économique et d'innovation.**

En effet, il offre aux femmes des possibilités d'indépendance économique et de suffisance financière permettant une plus grande indépendance et de meilleures conditions de vie tout en brisant les normes de genre qui les empêchent de réaliser leur potentiel. **L'entrepreneuriat est un moyen pour les femmes de devenir de véritables actrices du changement. L'entrepreneuriat incarne les fondamentaux de la liberté : liberté de choix, liberté de vie, liberté de construire son propre chemin.** Toutefois, malgré les progrès importants réalisés ces dernières années, les disparités entre les genres persistent dans les activités entrepreneuriales, les femmes cheffes d'entreprise étant souvent confrontées à des défis et à des obstacles spécifiques à la réussite. **Pour remédier à ces disparités, l'intégration de la dimension de genre dans les structures de soutien à l'entrepreneuriat est essentielle pour libérer le pouvoir de l'inclusion et favoriser un environnement dans lequel toutes les entrepreneuses peuvent s'épanouir.** L'étude européenne d'Empow'Her de 2019, qui a fourni des données sur les défis auxquels sont confrontées les femmes en tant qu'entrepreneuses sociales, a révélé que les structures d'accompagnement avaient un rôle clé à jouer : **63 % des femmes entrepreneuses sociales qui ont répondu à l'étude estimaient que leur manque de confiance en soi entravait leur développement en tant qu'entrepreneuses et 87 % étaient disposées à participer à un programme dédié aux femmes entrepreneuses sociales.** De véritables mesures d'autonomisation aideront à répondre au désir croissant des femmes d'accéder à l'entrepreneuriat. La mobilisation de tous les acteurs impliqués et des études approfondies du contexte juridique en Europe et à l'étranger constituent les principaux piliers **du projet FoWoSE (Fostering Women Social Entrepreneurship) visant à accroître l'intégration du genre à tous les niveaux, que ce soit au niveau structurel ou au niveau des programmes.**

Iliana BALABANOVA

Présidente du European Women's Lobby
Présidente et cofondatrice de la Plateforme bulgare du EWL

introduction



Nos constats

Il y a un manque général d'inclusivité des femmes dans l'entrepreneuriat, et en particulier l'entrepreneuriat social. Les structures de soutien et les organisations de l'économie sociale et solidaire (ESS) n'intègrent pas suffisamment l'égalité de genre au niveau structurel et au niveau des projets, ce qui réduit les opportunités pour les femmes entrepreneuses. En effet, si les personnes en charge de l'accompagnement et de la formation des femmes entrepreneuses sociales ne sont pas elles-mêmes formées et manquent d'outils pour les accompagner, l'accès des femmes à l'entrepreneuriat est entravé. En outre, les structures expertes en matière d'égalité femmes-hommes n'ont, jusque-là, pas eu l'occasion de partager leurs bonnes pratiques formalisées avec d'autres acteurs et actrices. Ce guide vise donc à remédier à ce manque de partage des pratiques d'intégration de la dimension de genre.

De quoi parle ce guide ?

Il s'agit d'un outil pédagogique **permettant aux organisations de mieux intégrer le genre dans leurs organisations et leurs programmes d'accompagnement**. L'outil comprend un autodiagnostic qui aide les organisations à évaluer leur structure et leur niveau d'intégration de la dimension de genre. Ensuite, en fonction des résultats, **jusqu'à 10 recommandations faciles à mettre en œuvre** sont fournies pour changer et améliorer les pratiques.

Comment cet outil a-t-il été développé ?

En réponse au manque d'outils, nous avons lancé le **projet FoWoSE (Fostering Women Social Entrepreneurship), un projet de consortium européen financé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne**. Cet outil s'appuie sur l'expertise de chaque partenaire du consortium et sur nos **recherches** dans le cadre du projet FoWoSE. *Pour en savoir plus sur le projet, voir la fin du guide.*

Afin de rendre le contenu développé par les partenaires du projet plus accessible et faciliter sa prise en main, nous avons créé cet outil pédagogique pour aider les organisations à mieux intégrer le genre.

À qui s'adresse-t-il ?

Ce guide s'adresse aux **manager.euse.s et responsables de structures d'accompagnement à l'entrepreneuriat** qui souhaitent et/ou sont chargé.e.s de mieux intégrer le genre dans leur organisation. Les employé.es peuvent également passer le test, mais il se peut qu'ils ou elles ne connaissent toutes les réponses. Si c'est votre cas, vous pouvez demander des éléments de réponses à votre responsable et cela pourrait être un excellent moyen de commencer à travailler sur votre plan d'action genre et d'impliquer toutes les parties prenantes.

Alors si vous souhaitez évaluer l'intégration de la dimension de genre dans votre organisation, cet outil est fait pour vous !

Nous apportons des solutions pour une meilleure intégration de la dimension de genre, mais nos recommandations et défis ne sont pas exhaustifs. Ce document n'est pas universel et peut être adapté en fonction des besoins de chaque organisation ou d'une volonté d'aller plus loin dans ses démarches. Pour approfondir votre approche de l'intégration de la dimension de genre, vous pouvez engager un.e consultant.e externe ayant une expertise en matière de genre pour développer un plan adapté à votre organisation.

Taguez-nous sur
les réseaux sociaux :

#FoWoSEChallenge



glossaire

Préjugés : Préférence, prédisposition ou inclination envers ou contre une chose, une personne ou un groupe, souvent fondée sur des stéréotypes dominants. Ces préjugés sont souvent inconscients, ils sont appris, et deviennent profondément enracinés et peuvent influencer des comportements qui pourraient mener à un traitement injuste de certains groupes de genre.

PDG : Un ou une président.e/directeur.ice général.e, la personne la plus haut placée dans une entreprise ou une autre institution, responsable ultimement de prendre des décisions de gestion.

Égalité : L'égalité est le droit de différents groupes de personnes d'avoir une position sociale similaire et de recevoir le même traitement.

Genre : Désigne les caractéristiques socialement construites des femmes et des hommes - telles que les normes, les rôles et les relations des groupes de femmes et d'hommes et entre eux. Il varie d'une société à l'autre et peut être modifié.

Discrimination fondée sur le genre : La discrimination fondée sur le genre décrit la situation dans laquelle les personnes sont traitées différemment simplement parce qu'elles sont un homme ou une femme, plutôt que sur la base de leurs compétences ou capacités individuelles.

Référent.e genre : Le travail d'un.e référent.e genre consiste à soutenir l'intégration de la dimension de genre en préconisant, en conseillant et en soutenant le personnel professionnel, ainsi qu'en contrôlant et en rendant compte des progrès accomplis - si nécessaire en faisant appel à des consultant.e.s ou à des spécialistes externes.

Le prisme du genre : L'application délibérée d'un prisme - voir quelque chose à travers les yeux d'une femme et ensuite voir la même chose à travers les yeux d'un homme. Appliquer ce prisme révèle comment vos activités peuvent être vécues par différents groupes générés. L'application d'une optique de genre peut révéler que vos activités avantagent certains groupes de genre, tout en désavantageant d'autres.

Intégration de la dimension de genre : L'intégration d'une perspective de genre dans la préparation, la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques, en vue de promouvoir l'égalité entre tous les genres et de lutter contre la discrimination.

Neutre du point de vue du genre : Le terme « neutre du point de vue du genre » signifie qu'un élément n'est associé ni aux femmes ni aux hommes. Il peut se référer à divers aspects tels que les concepts ou le style de langage.

Inclusion : L'inclusion est la pratique ou la politique consistant à fournir un accès égal aux opportunités et aux ressources pour les personnes qui pourraient autrement être exclues ou marginalisées, telles que celles qui ont un handicap physique ou intellectuel et les membres d'autres groupes minoritaires.

Sexisme : Le sexisme est lié aux croyances entourant la nature fondamentale des femmes et des hommes et les rôles qu'ils ou elles devraient jouer dans la société. Les hypothèses sexistes sur les femmes et les hommes, qui se manifestent par des stéréotypes de genre, peuvent classer un genre comme supérieur à un autre.

Stéréotypes : Image ou idée largement répandue, mais fixe et trop simplifiée, d'un type particulier de personne ou d'une action ou objet.

Structure d'accompagnement : Une structure d'accompagnement est une organisation qui offre un soutien entrepreneurial et managérial, des services, des programmes d'incubation et éventuellement un lieu de travail.

Formateur.ice.s : Les formateurs et formatrices sont des professionnel.le.s internes ou externes qui aident les entrepreneur.euse.s dans leur projet en leur donnant des conseils, des formations... Lorsque nous parlons de formateurs et formatrices, nous entendons aussi les intervenant.e.s et les mentor.e.s..

Harcèlement en milieu de travail : Le harcèlement est un comportement importun fondé sur la race, la couleur, la religion, le sexe (y compris l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou la grossesse), l'origine nationale, l'âge avancé (à partir de 40 ans), le handicap ou l'information génétique (y compris les antécédents médicaux familiaux). Le harcèlement devient illégal lorsque 1) le fait de subir la conduite offensante devient une condition de maintien de l'emploi, ou 2) la conduite est suffisamment grave ou envahissante pour créer un milieu de travail qu'une personne raisonnable considérerait comme intimidant, hostile ou abusif.



comment utiliser cet outil ?

Vous êtes sur le point d'évaluer l'intégration de la dimension de genre dans votre association.

Veillez être aussi **objectif.ve** que possible afin d'identifier le statut de l'intégration de la dimension de genre dans votre organisation et d'être en mesure de mieux intégrer le genre dans votre structure.

Toutes les questions sont énumérées au hasard.



Pour chaque question, nous proposons 4 réponses :

« **Oui, absolument** »

Vous êtes tout à fait d'accord avec la question, votre organisation le fait déjà.

« **Pas encore ou en discussion** »

Vous n'avez pas encore mis en œuvre cette action, mais vous y avez déjà réfléchi et/ou prévoyez de le faire.

« **Oui, dans une certaine mesure** »

Vous avez mis en œuvre quelque chose de similaire, vous êtes sur la bonne voie ou vous avez en fait déjà mis en œuvre cette action, mais vous sentez que vous avez encore beaucoup à faire.

« **Pas du tout** »

Cette action n'est pas du tout implémentée dans votre organisation. Ce n'est pas dans vos plans actuels de mettre en œuvre une telle action ou, même si vous avez envisagé de le faire, vous ne pouvez pas allouer les ressources nécessaires.

maintenant, c'est votre tour !

1.	Votre organisation organise-t-elle des sessions de formation ou d'intégration pour aider les formateurs et formatrices externes à mieux adapter leur posture et leur contenu aux femmes entrepreneures?	
2.	Considérez-vous que votre espace de travail est accessible et inclusif pour toutes et tous ? (matériel de bureau, toilettes, produits sanitaires, salles d'allaitement, etc.)	
3.	La représentation des femmes et des hommes aux postes de direction est-elle également répartie dans votre organisation ?	
4.	Toutes et tous les membres de votre organisation ont-il.elle.s un accès équitable aux formations, quel que soit leur poste ?	
5.	Votre organisation réalise-t-elle des enquêtes pour répondre aux besoins de vos femmes entrepreneures et adapter les programmes en fonction des retours collectés ?	
6.	Votre organisation a-t-elle une stratégie de renforcement de la communauté pour vos femmes entrepreneures ?	
7.	Y a-t-il un ou une responsable des ressources humaines affecté.e dans votre organisation ?	
8.	Les hommes et les femmes sont-il.elle.s rémunéré.e.s de manière égale pour le même travail ?	
9.	Votre organisation a-t-elle une clause DEI (diversité/égalité/inclusion) dans le contrat signé par vos partenaires et parties prenantes ?	
10.	Votre organisation dispose-t-elle d'une politique formelle de formation sur le genre pour son personnel ?	
11.	Avez-vous déjà remarqué ou avez-vous eu des rapports de comportement discriminatoire à l'égard des femmes ?	
12.	Votre organisation dispose-t-elle d'une politique officielle et accessible à toutes et tous en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ? (en dehors des heures de bureau, jours de congé, gestion du temps de travail, etc.)	
13.	Votre organisation dispose-t-elle d'un.e référent.e genre ?	
14.	Votre organisation prend-elle en considération les besoins des femmes entrepreneures lors de la conception et de la mise en œuvre de programmes et de systèmes de communautés inclusives ?	
15.	Votre organisation utilise-t-elle des communications sensibles au genre (langage inclusif, modèles, etc.) ?	

<p>16. Votre organisation tient-elle compte du quota de genre lors de la sélection d'un ou d'une nouveau.elle prestataire ?</p>	
<p>17. Votre organisation propose-t-elle un congé parental ou d'autres politiques de protection des parents, en plus des obligations légales ?</p>	
<p>18. Votre organisation organise-t-elle des formations pour encourager le personnel à développer de nouvelles compétences ?</p>	
<p>19. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique claire et accessible à toutes et tous contre la discrimination et le harcèlement ?</p>	
<p>20. Votre organisation soutient-elle la promotion/la mise en réseau/le renforcement des capacités des femmes entrepreneuses, c'est-à-dire en organisant des événements pour l'entrepreneuriat féminin ou en organisant des programmes spécifiques dédiés uniquement aux femmes entrepreneuses ?</p>	
<p>21. Votre organisation offre-t-elle des options de travail flexibles ?</p>	
<p>22. Votre organisation aide-t-elle ses formateurs et formatrices internes à déconstruire leurs préjugés sexistes lorsqu'ils ou elles soutiennent les hommes et les femmes entrepreneur.euse.s ?</p>	
<p>23. Les dirigeants de votre organisation sont-ils ou elles formé.e.s aux questions de genre ?</p>	
<p>24. Votre organisation dispose-t-elle d'une charte interne sensible au genre partagée avec l'ensemble du personnel ?</p>	
<p>25. Votre organisation a-t-elle établi un quota de sélection entre les femmes et les hommes entrepreneur.euse.s ?</p>	
<p>26. Votre organisation mène-t-elle des enquêtes anonymes auprès de son personnel pour détecter toute violence ou harcèlement dans l'environnement de travail ?</p>	
<p>27. Avez-vous mis en place un outil d'évaluation des risques pour la santé, la sécurité et le bien-être dans votre lieu de travail et identifié les risques avec votre personnel ?</p>	
<p>28. Le personnel est-il formé pour identifier et agir de manière appropriée en cas de situation de discrimination fondée sur le sexe?</p>	
<p>29. Avez-vous mis en place un outil d'évaluation des risques pour la santé, la sécurité et le bien-être sur votre lieu de travail et identifié les risques avec vos employé.e.s ?</p>	
<p>30. Les employé.e.s sont-ils ou elles formé.es à identifier les situations de discrimination fondée sur le sexe et à agir en conséquence ?</p>	

résultats

Sur la base de vos réponses, nous vous suggérons des recommandations sur les domaines qui peuvent être améliorés au sein de **vos organisation et de vos programmes**. Si votre score est suffisamment élevé, vous verrez la phrase « *félicitations, vous n'avez pas besoin de recommandation spécifique sur ce sujet* ». Cela signifie que vous **répondez aux normes** d'une bonne intégration de la dimension de genre. Cependant, il y a toujours de la marge pour des améliorations et des défis ! Si votre score est inférieur aux attentes, vous lirez la phrase « *vous semblez avoir besoin d'aide pour améliorer votre politique sur ce sujet, cliquez ici pour en savoir plus* ».

Cela signifie que vous **devez améliorer vos pratiques** pour mieux intégrer le genre dans votre organisation et/ou vos programmes. En cliquant sur le bouton, vous accédez directement à la page de recommandation. Une fois sur cette page, vous aurez toutes les informations nécessaires pour comprendre et mettre en pratique les sujets. **Pour aller encore plus loin, nous avons créé des défis de niveaux 1 et 2 pour appliquer rapidement nos recommandations.**

Leadership

Santé et sécurité

Égalité des chances pour le personnel

Éducation et formation du personnel

Égalité des chances pour les bénéficiaires

Éducation et formation des formateurs et formatrices

Discriminations

Développement de l'entreprise et chaîne d'approvisionnement

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Communauté d'entrepreneuses et engagement



Comment les scores sont-ils calculés ?

À chaque réponse est attribuée une note et chaque catégorie est composée de 3 questions. Lorsque les points sont additionnés, il est possible d'atteindre jusqu'à 9 points par catégorie. Nous avons jugé qu'au-dessus de 6 points, vous avez bien intégré le genre dans votre organisation. Néanmoins, vous pouvez toujours vous référer aux recommandations et aux défis pour aller encore plus loin !

leadership



Vue d'ensemble du domaine clé

Un leadership d'entreprise équitable et inclusif (tant en chiffres qu'en pratique) est une partie intégrante et essentielle de l'action visant à faire de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes une priorité stratégique clé pour toute organisation, qu'elle soit grande ou petite. Il signale publiquement les objectifs et cibles du ou de la PDG et de l'équipe de direction dans la promotion de l'égalité de genre dans l'entrepreneuriat. Il crée aussi un cadre général qui définit comment cet engagement est intégré dans la stratégie de développement durable, les opérations quotidiennes et la culture organisationnelle de l'entreprise.

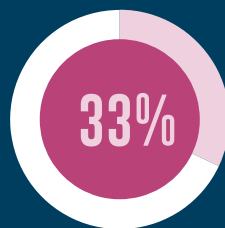


Recommandation

Fournir aux responsables de l'organisation une formation sur l'importance de la participation des femmes à la direction, à la gestion des stéréotypes et des préjugés sexistes et sur la création d'un environnement de travail inclusif.



Quelques données



En 2022, l'étude Women in Business de Grant Thornton a montré que les femmes occupent **33 % des postes de direction en Europe**

Sources : Grant Thornton's Women in Business report 2022:
[How businesses can open the door to diverse talent](#)

Quels indicateurs faut-il surveiller ?

- Nombre/pourcentage de femmes au sein de conseil d'administration de l'organisation.
- Nombre/pourcentage de femmes prises en considération pour chaque poste vacant de direction.
- Nombre d'engagements publics de haut niveau et de déclarations de soutien du PDG à l'égalité de genre.

Les femmes représentent un peu plus d'un quart des membres des conseils d'administration des sociétés cotées en bourse dans l'UE (28 %) et moins d'un cinquième des cadres supérieurs (18 %) en 2019. En d'autres termes, **bien qu'elles représentent environ la moitié de l'ensemble des personnes employées dans l'UE, les femmes continuent d'être sous-représentées parmi les cadres.**

Sources : Eurostat, the statistical office of the European Union, 2020

Défi ①

Pour le prochain processus de recrutement de votre organisation, **utilisez des descriptions de poste non genrées, des panels d'entretien diversifiés et des CV à l'aveugle.** Cela peut aider à éliminer les préjugés profondément enracinés dans le processus de sélection.



Défi ②

Si vous souhaitez vous engager sur les questions de genre de manière formelle, vous pouvez **le formaliser dans une charte** signée par l'ensemble du personnel, manager.euse.s et des responsables pour promouvoir et réaliser l'égalité de genre dans votre organisation.

égalité des chances pour le personnel



Vue d'ensemble du domaine clé

L'inclusion et l'égalité concernent l'égalité de traitement des individus et des groupes et représentent des opportunités pour les femmes et les hommes sur leur lieu de travail. Bien que la législation et les politiques des entreprises incluent souvent ces principes, la culture et la structure organisationnelle, les habitudes, les préjugés implicites et les stéréotypes peuvent conduire à une discrimination indirecte ou à un traitement inégal des femmes et des hommes. L'élimination de toutes les formes de discrimination dans les politiques, les stratégies, la culture et les pratiques de l'entreprise, en termes de recrutement, d'opportunités, de rémunération et d'avantages sociaux, est une étape cruciale dans le cheminement de toute organisation vers l'égalité de genre.



Recommandation

Afin d'atteindre l'égalité des chances pour tous les membres du personnel, quel que soit leur genre, nous vous recommandons de vous concentrer sur les salaires, l'adaptabilité des horaires et le recrutement.



Quels indicateurs faut-il surveiller ?

- Nombre et pourcentage de femmes par rapport aux hommes représentées dans un type spécifique de contrat ou dans une catégorie d'emploi particulière.
- Nombre de femmes dans la gestion d'équipe.
- Écart de rémunération entre les hommes et les femmes.



Défi ①

Établir une **politique de travail à distance** et veiller à ce qu'elle soit correctement mise en œuvre et appliquée. Une politique de télétravail est un ensemble de principes et de règles qui régleme les conditions de travail (avec des attentes et des lignes directrices) pour protéger le personnel lorsqu'il travaille à l'extérieur du bureau.



Défi ②

Pour vous assurer que votre organisation offre des chances égales, **vous pouvez mesurer l'écart de rémunération entre les employé.e.s au sein de votre organisation pour déterminer s'il existe un « salaire égal pour des compétences égales »**, puis **mettre en place une grille de rémunération** pour justifier les salaires et les postes du personnel.



Quelques données

28%
de femmes

72%
d'hommes

En avril 2019, les conseils d'administration des plus grandes sociétés, cotées en bourse dans les 28 États membres de l'UE, comptaient 28 % de femmes et 72 % d'hommes.

Source : [European Institute for Gender Equality \(EIGE\)](#)

égalité des chances pour les bénéficiaires*



Vue d'ensemble du domaine clé

Selon le WeBarometer, **les femmes ont généralement moins accès que les hommes à l'information, car elles sont souvent exclues des réseaux mixtes.** En outre, le « manque de soutien » de leurs familles et de leurs proches est mis en évidence comme un problème critique empêchant les femmes de créer une entreprise, de même que le « refus de prendre des risques » et la « faible confiance en soi ». Bien que les femmes aient tendance à recourir davantage à des programmes de soutien lorsqu'elles deviennent entrepreneuses, elles ont plus de mal à franchir le pas. Pour ces raisons, et pour encourager davantage de femmes à s'engager dans l'entrepreneuriat, il est essentiel que les stratégies de communication les ciblent de manière attrayante et non stigmatisante.



Recommandation

Pour attirer et sélectionner davantage de femmes entrepreneuses, nous vous recommandons de tenir compte leurs besoins spécifiques lors de la conception de vos programmes d'accompagnement. Cela signifie notamment d'utiliser une communication sensible au genre, d'adapter vos critères de sélection pour prendre en compte le genre, de travailler sur votre portefeuille d'entrepreneuses tout au long de l'année.



Défi ①

Créez un questionnaire d'inscription ou d'entrée pour comprendre les besoins spécifiques des entrepreneurs et entrepreneuses avant le début du programme.



Défi ②

Modifiez votre processus de sélection et adaptez vos critères en intégrant le genre. Si vous avez l'habitude de demander des pitches des projets, essayez une autre méthode de sélection (sur fichier, sur vidéo, sous forme de questions-réponses, etc.). Ou ajoutez un critère « genre et inclusion » à votre grille de sélection. Par exemple, ajoutez un bonus de 10 points si vous considérez que la personne entre dans cette catégorie.



Quelques données

Selon une enquête menée par IntoTheMinds auprès de 840 entrepreneur.euse.s en Europe, les motivations à créer une entreprise dépendent du genre de l'entrepreneur.euse :

➔ La création d'entreprise par les femmes est moins opportuniste puisque seulement **20.1%** d'entre elles déclarent avoir identifié une opportunité sur le marché (contre 32,7% pour les hommes).

➔ **43.3%** des femmes ont tendance à suivre une formation plus spécifique avant de créer leur entreprise (contre 31,8% pour les hommes).

discriminations



Vue d'ensemble du domaine clé

La discrimination fondée sur le genre n'est pas toujours intentionnelle, mais peut être le résultat d'un manque d'information, de préjugés personnels, d'une culture d'entreprise non inclusive, d'un manque de structures de soutien pour promouvoir l'égalité de genre ou simplement d'un manque d'engagement à éliminer la discrimination au travail.

La collecte, le suivi et l'analyse réguliers de données désagrégées par sexe peuvent aider à identifier la discrimination fondée sur le sexe sous ses formes directes et indirectes. En outre, l'analyse des politiques et des opérations d'une organisation dans une perspective de genre est un point de départ important pour identifier les lacunes, les risques et les opportunités. Une fois l'analyse de base en place, une entreprise peut créer un plan d'action avec des objectifs et des activités pour réaliser le changement souhaité.



Recommandation

Afin de prévenir toute forme de discrimination, nous vous recommandons de créer un baromètre interne pour mesurer la discrimination et l'évaluer régulièrement.

Exemple

si, selon le baromètre, un ou une collègue utilise des techniques de domination basées sur le genre, vous pouvez intervenir en disant : « Je pense que ce que Sofia a dit est intéressant, est-ce que tu peux continuer ? »

Quels indicateurs faut-il surveiller ?

- Nombre de promotions pour les femmes par rapport aux hommes. Si les femmes sont écartées pour des promotions ou sont promues à un rythme plus lent que les hommes, cela pourrait indiquer une discrimination fondée sur le genre au sein de l'entreprise.
- Nombre de recrutements de femmes par rapport aux hommes.

Quelques données

12,7%
en 2021

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'UE s'élève à 12,7 % en 2021 et n'a que très peu changé au cours de la dernière décennie. Cela signifie que les femmes gagnent en moyenne 13,0% de moins par heure que les hommes.

Source : European Commission - [The gender pay gap situation in the EU](#)

Défi 1

Utilisez les lignes directrices de l'UE pour un langage neutre et inclusif pour créer une politique adaptée à votre organisation.

Défi 2

Créez une politique de non-discrimination en fonction de ce que vous pensez être le mieux pour votre organisation.

équilibre entre vie professionnelle et vie privée



Vue d'ensemble du domaine clé

L'égalité de genre et l'autonomisation économique des femmes sont étroitement liées à la réalisation d'un équilibre entre le travail et la famille, à un partage plus équilibré des responsabilités familiales et à l'investissement dans l'économie du "care". Investir dans des politiques favorables à la famille et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée garantit que le personnel ayant des responsabilités de soins soit soutenu et valorisé. Cet investissement a également une forte valeur commerciale car il augmente la fidélisation et l'engagement des employé.e.s, réduit l'absentéisme et réduit les coûts globaux de recrutement.



Recommandation

Pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de vos collaborateurs et collaboratrices, vous devez faire attention à leurs horaires de travail : font-ils ou elles des heures supplémentaires ? Privilégient-ils ou elles le travail par rapport à la famille ? etc. Cela permettra d'éviter l'épuisement professionnel et de mieux prendre en compte le personnel ayant des responsabilités familiales.



Quels indicateurs faut-il surveiller ?

- Duration et droits au congé de maternité, de paternité et familial.
- Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes qui demandent et bénéficient de ces prestations.
- Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes qui bénéficient de modalités de travail flexibles.



Défi 1

Donnez à vos employé.e.s deux téléphones distincts (un personnel et un professionnel). Si cela n'est pas possible, encouragez-les à désactiver les notifications par e-mail au travail lorsqu'ils ou elles sont absent.e.s du bureau ou des heures de travail.



Défi 2

Encouragez et normalisez les parents qui prennent un congé parental, en particulier les pères, en nommant des cadres masculins comme ambassadeurs.



Quelques données

Selon un rapport du National Women's Business Council (NWBC), l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée peut avoir un impact significatif sur la réussite des femmes entrepreneuses. Le rapport indique que l'équilibre travail-vie personnelle est essentiel pour aider les femmes entrepreneuses à gérer leur différentes responsabilités, à réduire le stress et à éviter l'épuisement professionnel. Une autre étude du Center for Women's Business Research a révélé que les femmes entrepreneuses qui mettent en priorité l'équilibre travail-vie personnelle sont plus susceptibles de réaliser la croissance et la rentabilité de leurs entreprises.

Source : «Women's Entrepreneurship: Empowering Women Entrepreneurs through Work-Life Balance», the National Women's Business Council.

santé et sécurité



Vue d'ensemble du domaine clé

Le domaine clé « Santé et sécurité » met en évidence le droit des employé.e.s à la sécurité et à l'absence de violence sur le lieu de travail, ainsi que l'existence de besoins parfois différents, entre les femmes et les hommes, dans l'exécution de certaines tâches. Par exemple, la morphologie de la plupart des femmes est différente de celle de la plupart des hommes, ce qui signifie que certains équipements de travail doivent être conçus en conséquence. La prévention et la réponse aux risques pour la sécurité et au harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont essentielles pour créer un environnement de travail sûr et exempt de discrimination.



Recommandation

Pour offrir un environnement sûr à votre personnel, nous vous recommandons d'aborder tout comportement discriminatoire fondé sur le genre et d'être très clair.e sur ce qui n'est pas acceptable. Disposer d'un ou d'une responsable de la lutte contre le harcèlement et de mettre en place des politiques de lutte contre le harcèlement devrait également aider.



Quels indicateurs faut-il surveiller ?

- Nombre de plaintes pour harcèlement sexuel.
- Nombre de cas de harcèlement sexuel qui sont résolus sans que les victimes soient davantage victimisés.
- Points de vue des employé.e.s sur la capacité de l'organisation à prévenir et à traiter les cas de harcèlement sexuel.



Défi ①

Si vous n'avez pas de responsable des ressources humaines chargé.e de faire respecter la non-discrimination, désignez une personne de confiance, un.e référent.e genre, vers qui les employé.e.s peut se tourner s'ils ou elles sont confronté.e.s à un problème de violence ou de harcèlement au travail.



Défi ②

Mener des sondages anonymes auprès des employé.e.s pour savoir ce qu'ils ou elles pensent de leur sécurité au travail et comment ils ou elles évaluent la discrimination au travail.



Quelques données

+23% personnes

Plus d'une personne sur cinq (près de 23 pour cent) ayant un emploi a subi des actes de violence et de harcèlement au travail, qu'il soit physique, psychologique ou sexuel, selon une nouvelle analyse conjointe, la première du genre, réalisée par l'Organisation internationale du Travail (OIT), Lloyd's Register Foundation (LRF) et Gallup.

Source : Experiences of violence and harassment at work: A global first survey, International Labour Organization (ILO), Lloyd's Register Foundation (LRF) and Gallup, 2022

éducation et formation du personnel



Vue d'ensemble du domaine clé

Ce principe englobe tout ce qui concerne les droits et les possibilités du personnel d'accéder à une éducation et à une formation de qualité dans le cadre de son travail. Des programmes de formation efficaces qui soutiennent le développement professionnel des femmes sont également complétés par des initiatives de réseautage et de mentorat.



Recommandation

Pour que vos collaborateurs et collaboratrices soient formé.e.s et développent de nouvelles compétences, nous vous recommandons de mettre des formations à la disposition de toutes et tous, ainsi que d'évaluer leurs compétences et objectifs afin d'adapter régulièrement les formations.



Quels indicateurs faut-il surveiller ?

- Heures de formation basées sur les rôles (désagrégées par genre).
- Heures de mentorat (désagrégées par sexe).
- Heures de formation liées au genre (désagrégées par sexe).



Défi 1

Demandez aux membres du personnel quel type de formation qu'ils ou elles aimeraient recevoir en créant une boîte à idées, où ils ou elles peuvent faire des suggestions.



Défi 2

Organisez un examen annuel du plan de carrière de chaque membre de l'organisation, et/ou inclure une composante sensible au genre dans le processus d'intégration.



Quelques données

Les femmes se concentrent sur les études et la formation, les hommes s'engagent davantage dans des formations professionnalisantes. En 2017, au sein de l'UE, la moyenne de femmes et d'hommes âgés de 25 à 64 ans suivant des études ou une formation sur une période de 4 semaines était respectivement de 12 % et 10 %, ce qui est nettement inférieur à l'objectif de 15 % fixé par la stratégie Europe 2020. Avec emploi ou sans, nous observons la même tendance : 13 % des femmes employées, contre 10 % des hommes employés suivaient des études ou une formation ; 11 % des femmes et 9 % des hommes parmi les chômeur.euse.s.

Source : Gender Equality Index 2019: Work-life balance, EIGE, 2019

éducation et formation des formateurs et formatrices



Vue d'ensemble du domaine clé

L'objectif de la formation des formateurs et formatrices est de renforcer les compétences de vos équipes en intégrant les besoins des femmes entrepreneuses dans vos programmes d'accompagnement à l'entrepreneuriat. En tant que structure de soutien, votre rôle est de transmettre des valeurs plus inclusives en interne, et à votre écosystème. Pour ce faire, vous devez former vos prestataires et votre personnel à transmettre ces valeurs dans leur accompagnement quotidien.



Recommandation

La formation de vos formateurs et formatrices sur le genre devrait contribuer à une plus grande inclusion dans vos programmes. Nous vous recommandons de les former dans le cadre de leur processus d'intégration et de les aider à déconstruire leurs préjugés sexistes.



Témoignage

« En tant que chargée d'accompagnement, le projet FoWoSE et ses formations m'ont permis de renforcer ma confiance en moi et ma capacité à accompagner au mieux les femmes dans leur parcours entrepreneurial. Je dispose d'outils concrets, simples et faciles à utiliser, ainsi que des retours d'expérience de différent.e.s partenaires européen.ne.s, ce qui m'aide à améliorer ma pratique quotidienne. »

Eva Sibel,
Chargée d'accompagnement et Formatrice pédagogique

Défi ①

Lors de votre prochaine grande rencontre avec des partenaires, **mentionnez votre souhait d'aborder les questions de biais de genre en co-construisant** avec eux.elles une formation ou une charte sur le sujet, et organisez avec eux. elles une formation obligatoire pour les formateurs et formatrices sur les préjugés sexistes.



Défi ②

Créez une enquête de satisfaction pour évaluer vos formateurs et formatrices. Les évaluations peuvent être effectuées par les bénéficiaires.

développement des entreprises et chaîne d'approvisionnement



Vue d'ensemble du domaine clé

Les violations des droits humains peuvent se produire non seulement dans les "pays les moins avancés" (PMA), mais aussi dans les économies développées et riches. Le respect des droits humains est la responsabilité de tous les acteurs, privés et publics ; et s'assurer qu'ils ne soient pas violés par les activités d'une entreprise est une première étape essentielle. En créant des liens commerciaux avec des entreprises appartenant à des femmes et en incitant les fournisseur.euse.s à respecter les droits humains et à promouvoir l'égalité de genre, les entreprises et les organisations peuvent avoir un impact positif sur la vie des femmes et des communautés.

Le respect de la dignité des femmes dans les documents de marketing est également au cœur de ce principe.



Recommandation

Pour que le développement de votre organisation et de vos parties prenantes soit aligné sur vos valeurs, nous vous recommandons d'être très précis.e dans leur recrutement et très clair.e sur vos attentes et vos valeurs quand vous contractez avec de nouveaux.elles fournisseur.euse.s ou des formateur.rice.s externes.



Quels indicateurs faut-il surveiller ?

- Nombre et proportion de fournisseur.euse.s et de client.e.s/bénéficiaires qui ont été sélectionné.e.s selon des critères d'égalité de genre (par exemple, en utilisant les Principes d'Autonomisation des Femmes (WEPs) comme feuille de route).
- Nombre et proportion d'entreprises appartenant à des femmes dans votre chaîne d'approvisionnement et votre clientèle.
- Ratio hommes/femmes au niveau de la direction chez vos fournisseur.euse.s et client.e.s/bénéficiaires.



Défi ①

Mettre en œuvre une charte de recrutement sensible au genre pour entrepreneur.euse.s et les fournisseur.euse.s.



Quelques données

À quoi ressemble le progrès :

- ➔ La chaîne d'approvisionnement de l'organisation implique des relations avec des entreprises appartenant à des femmes, y compris des petites entreprises.
- ➔ Les client.e.s/bénéficiaires de l'organisation comprennent des entreprises appartenant à des femmes.
- ➔ Tou.te.s les partenaires commerciaux.ales, bénéficiaires et fournisseur.euse.s respectent l'engagement de l'organisation à faire progresser l'égalité et l'inclusion.

Source : FoWoSE Methodology: A guide to gender mainstreaming for entrepreneurial support structure, 2022.



Défi ②

Effectuez un audit de vos fournisseur.euse.s et de la sensibilité au genre de leur entreprise

communauté d'entrepreneuses et engagement



Vue d'ensemble du domaine clé

Les organisations investissent de plus en plus dans des programmes de développement de communauté afin d'apporter une contribution précieuse, efficace et responsable à l'égalité de genre et à l'autonomisation des femmes. Les initiatives d'engagement communautaire peuvent varier d'une entreprise à l'autre, selon le secteur d'activité, la stratégie et le domaine d'expertise. Les projets d'engagement communautaire ne doivent pas nécessairement être des activités philanthropiques, mais ils doivent porter sur une cause qui tient à cœur à l'entreprise et/ou à son personnel, et à laquelle ils ont les connaissances et la capacité de s'engager, idéalement à long terme.



Recommandation

Afin de bâtir une communauté d'entrepreneuses inclusive et engagée, nous vous recommandons d'inclure le genre et les besoins des femmes dans la gestion globale de votre communauté. Cela signifie créer des espaces sûrs où elles peuvent s'exprimer, créer des relations réelles, de qualité et durables avec les formateurs et le groupe d'entrepreneuses.



Quels indicateurs faut-il surveiller ?

- Nombre de femmes et de filles qui ont bénéficié d'un impact positif grâce à des initiatives d'engagement de la communauté.
- Nombre d'intervenants ou intervenantes dans la communauté qui ont bénéficié de coalitions et d'initiatives plus vastes.
- Nombre de changements positifs dans les politiques ou les pratiques que le plaidoyer de la communauté a réussi à apporter.



Défi 1

Promouvez au moins 3 femmes entrepreneuses "rôles modèles" de différentes origines et cultures dans vos programmes d'accompagnement en les invitant à parler sur vos réseaux sociaux, en écrivant des articles sur leur parcours sur votre site web...



Défi 2

Assurez-vous que les femmes sont toujours représentées dans tous vos événements : lors de l'organisation d'un événement, assurez-vous qu'il y a un équilibre entre les genres. Pour aller plus loin, vous pouvez mettre en avant une femme et son parcours, organiser des événements réservés aux femmes, veiller à ce que les événements de réseautage soient inclus dans l'agenda général et vous assurer que le calendrier correspond à la disponibilité des femmes.



Quelques données

Les communautés entrepreneuriales permettent aux entrepreneuses de faire croître leurs entreprises. Selon le WeBarometer en 2021, les « programmes de réseautage et les programmes de mentorat » sont les deux principaux types de soutien aux entreprises requis pour les femmes entrepreneuses, car ils donnent accès à des opportunités économiques et financières, à des astuces et des conseils basés sur des expériences partagées, ainsi qu'à des connexions utiles pour une collaboration ou des possibilités de s'associer.

Source : WEbarometer : A survey of Women Entrepreneurs in Europe, WEGate, 2021

pour aller plus loin

Consultez tous les documents créés dans le cadre du projet FoWoSE et sur lesquels repose cet outil pédagogique :

- Lire notre guide pour améliorer l'intégration de la dimension de genre dans les structures d'accompagnement à l'entrepreneuriat
- Consultez notre boîte à outils pour mieux intégrer le genre dans vos activités

Demandez un suivi plus approfondi et personnalisé de l'intégration de la dimension de genre dans votre organisation avec les partenaires du projet FoWoSE.

Si vous avez réussi un défi, n'hésitez pas à le publier sur vos réseaux sociaux en utilisant le hashtag #FoWoSEChallenge et à partager vos progrès !



fowose

à propos de fowose

Ce projet Erasmus+ vise à apporter une **solution au manque d'inclusivité dans l'entrepreneuriat**, et en particulier l'entrepreneuriat social, en agissant directement sur les organisations qui les soutiennent au quotidien. L'objectif est de renforcer l'intégration de la dimension genre au niveau opérationnel et programmatique pour les structures d'appui à l'écosystème entrepreneurial.

Le projet FoWoSE est né d'une volonté commune de ses partenaires **d'accroître l'inclusion du genre dans leurs pratiques et de favoriser l'entrepreneuriat féminin en Europe**, en créant un contenu de soutien spécifique pour les organisations et en leur permettant de partager leurs bonnes pratiques, offrant ainsi une meilleure formation et des opportunités aux femmes entrepreneurs. À cette fin, le projet a développé des contenus méthodologiques et de formation, qui correspondent aux besoins des femmes.

À leur tour, ces outils et méthodes seront diffusés à l'échelle régionale, nationale et européenne pour créer un écosystème entrepreneurial plus inclusif envers les femmes.

Cette publication a reçu le soutien financier du programme Erasmus+ de l'Union européenne. Le contenu de cette publication relève de la seule responsabilité de l'auteur.ice et ne peut en aucun cas être considéré comme reflétant les vues de l'Union européenne.



Co-funded by
the European Union



Partenaires impliqués :

PULSE - France, Paris

Empow'Her - France, Paris

Reach for Change - Bulgaria, Sofia

SYNTHESIS - Cyprus, Lefkosia

Women On Top - Greece, Athens

