



Pallier la pénurie d'entrepreneurs

POLITIQUE D'ENTREPRENEURIAT
INCLUSIF EN EUROPE



Pallier la pénurie d'entrepreneurs

POLITIQUES D'ENTREPRENEURIAT
INCLUSIF EN EUROPE



Les opinions et les interprétations exprimées dans cette publication sont la seule responsabilité des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les vues de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ou des gouvernements de ses pays membres ou des États membres de l'Union européenne (UE).

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.

Merci de citer cet ouvrage comme suit:

OECD/The European Commission (2014), Pallier la pénurie d'entrepreneurs: Politiques d'entrepreneuriat inclusif en Europe, OECD Publishing.

<http://dx.doi.org/10.1787/9789264188211-fr>

ISBN 9789264188204 (print)

ISBN 9789264188211 (PDF)

Commission Européenne

ISBN 978-92-79-28206-5 (print)

ISBN 978-92-79-28203-4 (PDF)

Numéro de catalogue

KE-31-13-425-FR-C (print)

KE-31-13-425-FR-N (PDF)

1. Note de la Turquie:

Les informations figurant dans ce document et faisant référence à «Chypre» concernent la partie méridionale de l'île. Il n'y a pas d'autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République turque de Chypre du Nord (RTCN). Tant qu'une solution durable et équitable n'aura pas été trouvée dans le cadre des Nations unies, la Turquie maintiendra sa position sur la «question chypriote».

2. Note de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de l'Union 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.

Crédits photos: Couverture © niri/Shutterstock.com, © auremar — Fotolia.com, © Rob — Fotolia.com, © michaeljung — Fotolia.com, © Monkey Business Images /Shutterstock.com, © Stockbyte/Collection/Getty Images, © jetta production/Collection/Getty Images

Les corrigenda des publications de l'OCDE sont disponibles sur : www.oecd.org/editions/corrigenda.

© OCDE/Union européenne 2014

La copie, le téléchargement ou l'impression du contenu OCDE pour une utilisation personnelle sont autorisés. Il est possible d'inclure des extraits de publications, de bases de données et de produits multimédia de l'OCDE dans des documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel pédagogique, sous réserve de faire mention de la source et du copyright. Toute demande en vue d'un usage public ou commercial ou concernant les droits de traduction devra être adressée à rights@oecd.org. Toute demande d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales devra être soumise au Copyright Clearance Center (CCC), info@copyright.com, ou au Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC), contact@cfcopies.com.

Préface

Plus de cinq ans après le début de la crise économique et financière mondiale, la question du chômage figure en tête de nos priorités. Au sein de l'Union européenne, près de 4 millions d'emplois supplémentaires sont nécessaires pour renouer avec les taux d'emploi antérieurs à la crise. Les groupes risquant le plus d'être marginalisés sur le marché du travail sont les jeunes, les femmes, les personnes âgées, les minorités ethniques et les personnes handicapées. Les politiques doivent explorer toutes les voies possibles pour apporter des réponses à cette situation; or, l'une des voies n'ayant pas été suffisamment explorée est l'aide à l'entrepreneuriat et au travail indépendant ciblant les groupes défavorisés et sous-représentés.

Il nous faut mieux comprendre le potentiel dont disposent les citoyens pour créer une entreprise sans embrasser le courant économique dominant, ainsi que les obstacles qui se posent à eux. Par exemple, dans l'Union européenne, on dénombrait quelque 8 millions de seniors indépendants en 2011, soit plus d'un cinquième de l'ensemble des personnes âgées de 55-64 ans encore actives. Mais alors que l'on recensait environ 21 millions d'hommes indépendants, on ne comptait que 9 millions de femmes ayant endossé ce statut, ce qui suggère qu'il existe de grands écarts à combler en matière de sexe. Pourquoi certaines classes sociales font-elles preuve de moins d'esprit d'entreprise que d'autres? Quels problèmes peuvent et doivent être abordés par la stratégie politique? Quelles mesures sont probantes et quelles sont les conditions de leur succès?

Cette publication permet de mieux appréhender la problématique en dressant un tableau de l'entrepreneuriat et du travail indépendant aujourd'hui, parmi les populations visées par les politiques d'inclusion sociale dans l'Union européenne. Elle étudie les obstacles que chaque groupe rencontre et donne une idée de la façon dont les politiques peuvent lever ces obstacles, en s'attachant à améliorer les institutions et les compétences, à financer et à trouver l'approche adéquate pour dicter une politique à l'attention de chaque groupe. Les bonnes pratiques mises en place dans les divers pays et régions d'Europe doivent être une source d'inspiration.

Le principal message est qu'il faut aider les personnes désireuses et aptes à fonder et gérer une entreprise et, quand elles se lancent, il s'agit de leur permettre de se concentrer sur les opportunités et les segments où la demande excède l'offre. Des mesures doivent être prises pour que les opportunités d'entrepreneuriat et de travail indépendant soient mieux connues, pour simplifier les réglementations et faciliter le passage de l'aide sociale à la détention d'entreprise. Mentorat, coaching et développement de compétences sont également indispensables, de même que le soutien pour accéder au financement de nouvelles entreprises, surtout lorsqu'il s'agit de petits montants tels que ceux fournis par les organismes de microfinancement. Ces mesures doivent être offertes aux communautés exclues, en utilisant leur langue et en leur proposant des modèles et des approches qui leur sont familiers.

Toutes les personnes risquant d'être exclues du marché de l'emploi ne sont pas aptes à créer et à détenir une entreprise, et parmi celles qui se lanceront, certaines échoueront. Cependant, d'autres réussiront effectivement à créer leur propre emploi. D'autres encore, parmi ceux qui entameront les procédures mais prendront finalement une autre direction, tireront profit de l'étoffement de leurs perspectives d'emploi. J'espère que cet ouvrage incitera les autorités nationales, régionales et locales à mettre en place des mesures efficaces en vue de promouvoir l'entrepreneuriat inclusif et de faire de ce rêve d'entreprise une réalité pour un plus grand nombre de citoyens.



Angel Gurría, Secrétaire général

de l'Organisation de coopération et de développement économiques

L'entrepreneuriat est une condition essentielle pour atteindre une croissance durable et inclusive en Europe. Son potentiel de création d'emplois et de réduction du chômage est important, non seulement pour la population prise dans sa globalité, mais aussi parmi les couches exposées à l'exclusion sociale. Cependant, alors que les composants traditionnels — formations, incitants, correspondance des emplois — des politiques actives du marché du travail ont fait l'objet d'une attention soutenue, le rôle du soutien aux nouvelles entreprises pour aider les gens à créer leur propre emploi ou accroître leur aptitude au travail a été peu examiné. Cet équilibre doit être restauré afin que l'entrepreneuriat puisse délivrer son plein potentiel de promotion de la croissance et de l'inclusion.

Dans l'Union européenne, l'entrepreneuriat est devenu une priorité politique à l'occasion de l'introduction de la Stratégie de Lisbonne, en mars 2000. C'est également un pilier central de la stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive. Trois des sept initiatives phares visant l'emploi et l'inclusion sociale concernent plus spécifiquement l'entrepreneuriat:

1. *La stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois*, qui promeut la suppression de mesures décourageant le travail indépendant;
2. *Jeunesse en mouvement*, qui soutient l'entrepreneuriat et le travail indépendant des jeunes; et
3. *Plateforme européenne contre la pauvreté et l'exclusion sociale*, qui met en avant le rôle de la microfinance et de l'entrepreneuriat dans la lutte contre l'exclusion sociale.

En outre, cette année, la Commission européenne a également lancé son plan d'action «Entrepreneuriat 2020» visant à raviver l'esprit d'entreprise en Europe et à promouvoir des actions spécifiques en vue d'atteindre des groupes défavorisés sur le marché du travail ou sous-représentés dans la population entrepreneuriale, notamment les femmes, les seniors, les immigrés, les chômeurs et les jeunes.

Pour faire progresser ces points prioritaires, l'Union européenne fournit une aide financière à des programmes d'entrepreneuriat inclusif par le biais de ses Fonds structurels, et en particulier le Fonds social européen, et classe l'entrepreneuriat parmi les domaines d'action prioritaires dans lesquels elle est prête à soutenir les États membres et les régions dans leurs efforts pour lutter contre le chômage et renouer avec la croissance. Dans le contexte du prochain cadre financier pluriannuel (2014-2020), un Programme pour le changement social et l'innovation sociale (PCIS), ultérieurement rebaptisé Programme pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI), a été proposé. Il comprendra un pilier consacré au microfinancement et à l'aide à l'entrepreneuriat social. Réalisé conjointement par la Commission européenne et l'OCDE, le présent ouvrage se veut une référence et une source d'inspiration pour les responsables politiques cherchant à développer leur propre approche dans ce domaine. Je me réjouis de voir ces politiques à l'œuvre et d'atteindre nos objectifs en matière d'entrepreneuriat, pour le bien commun.



Koos Richelle, directeur général de la direction générale
de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion
Commission européenne

Remerciements

Ceci est le premier rapport issu d'une collaboration de longue haleine entre le Programme pour le Développement économique et la création d'emplois au niveau local (LEED) du Centre pour l'entrepreneuriat, les PME et le développement local de l'OCDE et la Direction générale Emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission européenne portant sur les politiques d'entrepreneuriat inclusif en Europe.

Ce rapport a été préparé et publié sous la direction de Jonathan Potter, économiste en chef du Centre pour l'entrepreneuriat, les PME et le développement local de l'OCDE, assisté par David Halabisky, économiste à la Division LEED de l'OCDE, qui s'est chargé d'une bonne partie de la rédaction et de la préparation et qui a coordonné les contributions écrites de divers auteurs.

Les membres du Secrétariat de l'OCDE et les experts externes suivants ont fourni du matériel: Robert Blackburn, Thomas Cooney, David Deakins, Alain Fayolle, Francis Greene, David Halabisky, Jarna Heinonen, Carin Holmquist, Hans Landström, Marco Marchese, Jonathan Potter, David Smallbone, Friederike Welter, Andrea Westall et Iain Willox.

Ce rapport a bénéficié de commentaires et d'apports de la Commission européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et inclusion, ainsi que de contributions majeures de Ciprian Alionescu, Anastasios Bisopoulos, Gerhard Bräunling, Marco Fantini, Frédéric Lagneaux, Andrea Maier et Michal Petrik. Quant à l'OCDE, elle a instauré un comité directeur composé de Iñaki Peña, David Smallbone, Roy Thurik, Mirjam van Praag et Friederike Welter en vue de guider la publication; ce comité a par ailleurs émis des remarques et des suggestions précieuses.

Nous remercions Mariarosa Lunati et Nadim Ahmad de la Direction Statistiques de l'OCDE ainsi que Niels Bosma et Jonathan Levie de la *Global Entrepreneurship Research Association* pour leurs données et commentaires pertinents.

Un certain nombre de correspondants nationaux ont contribué aux descriptions de politiques des chapitres II et IV de ce rapport, à savoir: Eva Heckl, Patrizia Zaroni, Elke Valgaeren, Kiril Todorov, Elias Hadjielias, Panikkos Poutziouris, Vladan Hruška, Jiri Duzar, Kim Klyver, Urve Venesaar, Jarna Heinonen, Alain Fayolle, Alexander Kritikos, Dimitris Karantinos, Attila Pethe, Paula Fitzsimons, Sergio Destafanis, Olga Rastrigina, Inga Blaziene, Christina Constantinidis, Denise Fletcher, Manwel Debono, Jacqueline Snijders, Anne Bruins, Anna Rogut, Krzysztof Wach, Anabela Dinis, Augusta Medina, Ana Ribeiro, Sofia Esteves, Douglas Thompson, Anca Dodescu, Anna Pilková, Karin Širec, Iñaki Peña, Dominique Anxo, Andreas Mångs, Monder Ram et Jonathan Levie.

Table des matières

Résumé.....	13
Principales recommandations	14
Check-list de la politique de soutien à l'entrepreneuriat inclusif	15
Chapitre 1 Signification et importance des politiques d'entrepreneuriat inclusif	17
Les politiques d'entrepreneuriat inclusif	18
Qu'est-ce que l'entrepreneuriat?	19
Le défi de l'emploi.....	21
Le rôle de l'entrepreneuriat inclusif.....	24
Petit guide de lecture de la présente publication	25
Références.....	26

Partie I

Les activités d'entrepreneuriat inclusif en Europe

Chapitre 2 Le travail indépendant	29
Le travailleur indépendant	30
Travailleurs indépendants employant des salariés.....	38
Le travail indépendant par secteur.....	42
Références.....	45
Chapitre 3 Entrepreneuriat inclusif tout au long du cycle de vie d'une entreprise	47
L'activité entrepreneuriale	48
Antécédents professionnels des entrepreneurs.....	52
Ce qui motive l'entrepreneuriat et le travail indépendant	57
Chapitre 4 Impact du travail indépendant et de l'entrepreneuriat.....	61
Dynamique d'entreprise	62
Chiffre d'affaires, emploi et revenu.....	64
Qualité de l'emploi.....	70
Références.....	75

Chapitre 5 Guide de lecture pour la partie I.....	77
Programme d'indicateurs de l'entrepreneuriat OCDE-Eurostat.....	78
Enquête Eurostat sur les forces de travail.....	80
Global Entrepreneurship Monitor.....	81
Eurobaromètre Flash.....	82
Statistiques structurelles sur les entreprises.....	82
Enquête sur les facteurs de réussite des entreprises.....	82
Enquête européenne sur les conditions de travail.....	83
Statistiques sur le revenu et les conditions de vie.....	83

Partie II

Politiques d'entrepreneuriat inclusif

Chapitre 6 Politiques destinées à améliorer les institutions.....	87
Définir les institutions et en comprendre l'impact.....	88
Entraves institutionnelles à l'entrepreneuriat.....	90
Actions politiques à prendre pour améliorer les institutions.....	98
Conclusions et recommandations politiques.....	106
Annexe 6A.....	108
Annexe 6B.....	109
Références.....	110
Chapitre 7 Politiques destinées à renforcer les compétences entrepreneuriales.....	113
Compétences entrepreneuriales.....	114
Entrepreneurs issus de groupes défavorisés: les mêmes mais différents.....	116
Actions politiques destinées à améliorer les compétences entrepreneuriales ..	121
Conclusions et recommandations politiques.....	131
Références.....	133
Chapitre 8 Politiques de financement.....	135
Entraves à l'accès au financement.....	136
Sources de financement pour les entrepreneurs.....	142
Actions politiques à prendre pour améliorer le financement.....	157
Conclusions et recommandations politiques.....	160
Références.....	161
Chapitre 9 Mettre en œuvre des politiques à l'attention du groupe cible.....	165
Obstacles limitant la portée des mécanismes traditionnels dans les groupes cibles.....	166
Obstacles entravant la portée des programmes dans certains groupes spécifiques.....	168
Mise en œuvre alternative des mesures politiques.....	174
Améliorer la mise en œuvre des mesures politiques.....	179
Conclusions et recommandations politiques.....	187
Références.....	189

Partie III
Profils des pays

Chapitre 10 Données et pratiques instructives en matière de politique d'entrepreneuriat inclusif: exemples de pays	195
Guide de lecture	196
Autriche: Mingo Migrant Enterprises	198
Belgique: Coopératives d'activités («Activiteitencooperaties»)	200
Bulgarie: Emploi par l'entrepreneuriat	202
Chypre: la Banque coopérative des femmes	204
République tchèque: Centres d'assistance pour l'entrepreneuriat féminin.....	206
Danemark: Coach ethnique pour les entrepreneurs appartenant à une minorité ethnique	208
Estonie: ENTRUM (Programme de développement de l'entrepreneuriat des jeunes).....	210
Finlande: Subvention de démarrage	212
France: Auto-entrepreneurs	214
Allemagne: Subvention de démarrage.....	216
Grèce: Travail indépendant pour les chômeurs vulnérables.....	218
Hongrie: Mécanisme de soutien aux coopératives sociales.....	220
Irlande: Going for Growth.....	222
Italie: Action positive pour l'entrepreneuriat des femmes (loi n° 215/1992)	224
Lettonie: Subventions à la création d'entreprise.....	226
Lituanie: Fonds de promotion de l'entrepreneuriat.....	228
Luxembourg: Fédération des femmes cheffes d'entreprises	230
Malte: Start Your Own Business.....	232
Pays-Bas: Crédit d'amorçage pour les personnes présentant une invalidité professionnelle partielle.....	234
Pologne: Promotion de l'entrepreneuriat et du travail indépendant.....	236
Portugal: Programme pour l'entrepreneuriat et le travail indépendant.....	238
Roumanie: École AntrES des femmes chefs d'entreprise.....	240
République slovaque: Services de formation et de conseil pour les entrepreneurs potentiels	242
Slovénie: Subvention pour le travail indépendant.....	244
Espagne: EMEKIN	246
Suède: Réforme du régime de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants.....	248
Royaume-Uni: le Prince's Trust Youth Business Scotland	250
Références.....	252

Tableaux

6.1. Résumé des incidences, confirmées empiriquement, des institutions sur le travail indépendant et l'entrepreneuriat.....	108
6.2. Certains types clés d'interventions politiques destinées à améliorer les institutions	109
7.1. Types de compétences requis de la part des entrepreneurs	116

7.2. Taux d'activité entrepreneuriale totale au stade précoce pour les États membres de l'UE en 2007-2011	119
8.1. Actions politiques potentielles destinées à améliorer l'accès au financement pour un entrepreneuriat inclusif.....	158
10.1. Inventaire des mesures politiques décrites.....	197

Graphiques

1.1. Évolution de l'emploi d'une année à l'autre dans les 27 États membres de l'UE, 2007-11	21
1.2. Taux de chômage, 2008 et 2011	22
1.3. Taux de chômage de groupes spécifiques dans les 27 États membres de l'UE, 2000-11	23
1.4. Population menacée de pauvreté ou d'exclusion sociale, 2011.....	23
1.5. Dépenses consacrées au soutien des start-up, 2009.....	24
2.1. Taux de travail indépendant dans les 27 États membres de l'UE, 2000-11	32
2.2. Taux de travail indépendant par sexe, 2000-11.....	33
2.3. Taux de travail indépendant par tranche d'âge, 2000-11	34
2.4. Taux de travail indépendant par niveau d'instruction, 2000-11	35
2.5. Taux de travail indépendant par lieu de naissance, 2008	36
2.6. Travailleurs indépendants employant des salariés, 2000-11.....	39
2.7. Travailleurs indépendants employant des salariés, par sexe, 2000-11.....	40
2.8. Travailleurs indépendants employant des salariés, par tranche d'âge	41
2.9. Travailleurs indépendants employant des salariés, par niveau d'instruction, 2000-11.....	43
2.10. Taux de travail indépendant dans l'UE par secteur professionnel, 2011	44
3.1. Taux d'entrepreneuriat naissant, 2007-2011 (combinés)	50
3.2. Taux de détention de nouvelles entreprises, 2007-2011 (combinés).....	51
3.3. Taux de détention d'entreprises établies, 2007-2011 (combinés)	53
3.4. Occupation préalable au travail indépendant, par genre, 2005	54
3.5. Occupation préalable au travail indépendant, par tranche d'âge, 2005.....	55
3.6. Occupation préalable au travail indépendant, par niveau d'instruction, 2005.....	56
3.7. Taux d'entrepreneuriat naissant selon le statut professionnel préalable, 2011	57
3.8. Entrepreneuriat motivé par la nécessité et par l'opportunité, avant et après la crise	58
3.9. Insatisfaction par rapport à la situation précédente, 2009	59
3.10. Proportion des entrepreneurs créant une entreprise pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, 2005	59
4.1. Taux de naissance et de décès d'entreprises, 2009	63
4.2. Taux de création d'entreprises par taille d'entreprise, 2009.....	63
4.3. Taux de cessation d'entreprises par taille d'entreprise, 2009.....	64
4.4. Création d'emplois par de nouvelles entreprises avec personnel, 2008	65
4.5. Taux de survie des entreprises, cohorte 2005.....	66
4.6. Chiffre d'affaires moyen, 2005.....	67

4.7. Nombre moyen de salariés, 2005	68
4.8. Revenu moyen du travail indépendant, 2011	69
4.9. Revenu moyen des femmes, 2011	69
4.10. Stabilité de l'emploi, 2010	71
4.11. Heures de travail, 2010	72
4.12. Impact du travail sur la santé, 2010	73
4.13. Équilibre vie professionnelle-vie privée, 2010	74
6.1. Impact potentiel des institutions sur l'entrepreneuriat et le travail indépendant	89
6.2. Importance des modèles pour l'entrepreneuriat dans les États membres de l'UE-27, 2009	91
6.3. Craintes liées à l'entrepreneuriat dans les États membres de l'UE-27, 2009	91
6.4. Craintes liées à l'entrepreneuriat dans les États membres de l'UE-27, 2009	93
6.5. Importance des modèles dans les États membres de l'UE-27, 2009	93
6.6. Complexité des procédures administratives dans les États membres de l'UE-27, 2009	94
6.7. Un cadre d'interventions politiques pour surmonter les obstacles institutionnels à l'entrepreneuriat	99
7.1. Préférence pour un emploi salarié faute de compétences entrepreneuriales dans l'UE, 2009	117
7.2. Compétences entrepreneuriales acquises à l'école dans l'UE, 2009	118
7.3. Préférence pour un emploi salarié faute de compétences entrepreneuriales dans l'UE, 2009	118
7.4. Compétences entrepreneuriales acquises à l'école dans l'UE, 2009	119
8.1. Difficulté d'accès au financement d'amorçage, 2009	137
8.2. Difficulté d'accès au financement d'amorçage, 2009	140
8.3. Répartition des prêts de microfinancement dans l'UE, 2011	149
8.4. Proportion des prêteurs en microfinance fournissant des services de soutien aux entreprises, 2011	150
10.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Autriche	199
10.2. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Belgique	201
10.3. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Bulgarie	203
10.4. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant à Chypre	205
10.5. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en République tchèque	207
10.6. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant au Danemark	209
10.7. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Estonie	211
10.8. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Finlande	213
10.9. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en France	215
10.10. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Allemagne	217
10.11. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Grèce	219
10.12. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Hongrie	221
10.13. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Irlande	223
10.14. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Italie	225

10.15. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Lettonie	227
10.16. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Lituanie	229
10.17. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant au Luxembourg.....	231
10.18. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant à Malte.....	233
10.19. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant aux Pays-Bas.....	235
10.20. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Pologne	237
10.21. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant au Portugal.....	239
10.22. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Roumanie	241
10.23. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en République slovaque.....	243
10.24. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Slovénie	245
10.25. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Espagne.....	247
10.26. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Suède	249
10.27. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant au Royaume-Uni.....	251

Suivez les publications de l'OCDE sur:



http://twitter.com/OECD_Pubs



<http://www.facebook.com/OECDPublications>



<http://www.linkedin.com/groups/OECD-Publications-4645871>



<http://www.youtube.com/oecdilibrary>



<http://www.oecd.org/oecddirect/>

Ce livre contient des...

StatLinks 

Accédez aux fichiers Excel® à partir des livres imprimés !

En bas des tableaux ou graphiques de cet ouvrage, vous trouverez des **StatLinks** . Pour télécharger le fichier Excel® correspondant, il vous suffit de retranscrire dans votre navigateur Internet le lien commençant par: <http://dx.doi.org>, ou de cliquer sur le lien depuis la version PDF de l'ouvrage.

Résumé

Selon les chiffres les plus récents, quelque 25,9 millions d'habitants de l'UE sont sans emploi et recherchent activement du travail, ce qui représente 10,7% de la main-d'œuvre. On observe en outre des travailleurs découragés qui ont renoncé à chercher un emploi, ainsi que des citoyens à l'écart du marché du travail pour d'autres raisons, qui pourraient saisir de nouvelles opportunités d'emploi. Pour les autorités qui cherchent à faire face à ce problème, l'une des voies les plus prometteuses, et cependant peu explorée, est la promotion de la création d'entreprises par des personnes défavorisées ou sous-représentées dans le monde entrepreneurial et l'activité indépendante. Bien que de nombreuses pratiques exemplaires aient déjà été mises en place dans les pays et régions d'Europe, les initiatives pourraient être multipliées.

En dépit d'un capital humain de niveau analogue, les chances qu'une femme démarre une entreprise sont inférieures de moitié à celles d'un homme. Parmi les obstacles possibles, citons les critères sociaux, car les femmes ont le sentiment que créer une entreprise n'est pas un choix de carrière opportun pour elles, ou la discrimination de l'accès au financement. Le manque de confiance en soi, d'expérience entrepreneuriale et de réseaux peut également constituer un problème.

Les jeunes se montrent très intéressés par l'idée de démarrer une entreprise, mais ne concrétisent pas souvent ce projet. Par exemple, ils ne sont qu'un tiers à être indépendants par rapport aux adultes, et leurs entreprises sont généralement relativement petites. Ils ont davantage de difficulté à lever des fonds extérieurs à cause de leurs maigres économies et possessions et manquent souvent des compétences requises pour gérer une entreprise.

Les seniors sont un autre potentiel inexploité à cause de leur tendance à quitter le marché de l'emploi quand ils sont licenciés ou retraités de postes à long terme. Pour eux, entreprendre constitue une alternative pour demeurer actif d'une autre façon. En effet, plus de 20% des personnes âgées actuellement actives sur le marché de l'emploi ont un statut d'indépendant. Ils jouissent généralement de hautes compétences techniques et d'un accès au financement, mais peuvent manquer de connaissances spécifiquement liées à l'entrepreneuriat. De plus, alors que certains voudront mener leur activité à temps plein, d'autres préféreront travailler à temps partiel ou investir dans les start-up de tiers par le biais d'un financement ou d'un tutorat.

Les minorités ethniques et entrepreneurs migrants sont un groupe diversifié. Ils viennent parfois de cultures très entreprenantes, mais sont également confrontés à bon nombre d'obstacles. Ils peuvent avoir du mal à comprendre les exigences légales, tandis qu'au niveau financier, il est plus probable que les entrepreneurs provenant de minorités ethniques seront obligés de se tourner vers le financement informel et non bancaire.

Pour les personnes présentant un handicap, le travail indépendant peut procurer une flexibilité bienvenue en matière d'environnements et d'horaires de travail. Cependant, par rapport aux entrepreneurs ordinaires, ces personnes ont plus de mal à acquérir l'expérience et les capacités entrepreneuriales requises pour gérer une affaire, peuvent manquer de capital à investir dans une

nouvelle entreprise et subir des entraves de la part de services sociaux publics peu adaptés à l'activité d'indépendant.

Les autorités et organismes peuvent introduire des mesures politiques ciblées, aux niveaux national, régional et local, pour aider ces groupes à surmonter les obstacles spécifiques auxquels ils sont confrontés. Les institutions peuvent être améliorées, en s'inspirant d'initiatives telles que la dérèglementation de l'entreprise individuelle en France, les réformes du système de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants en Suède ou le «pont social» allemand, qui réduit les pertes de revenus initiales des chômeurs démarrant une entreprise. Les connaissances et compétences nécessaires pour lancer et administrer avec succès une entreprise peuvent être inculquées, sur le modèle d'une assistance comprenant la consultation personnalisée, l'élaboration d'un plan d'affaires et l'octroi d'un prêt bancaire aux entrepreneurs de sexe féminin que proposent les centres d'assistance des régions de Jihomoravský et de Zlínský en République tchèque, du programme gratuit de formation à l'entrepreneuriat de 7 mois destiné aux jeunes de 14 à 19 ans et soutenu par le fournisseur d'énergie ENTRUM en Estonie, ou encore de la formation en ligne dédiée aux entrepreneurs plus âgés mise en place par l'initiative PRIME au Royaume-Uni. L'accès au financement d'entreprises peut lui aussi être amélioré, notamment par des mesures comme les prêts de microfinancement accordés en France par l'ADIE aux entrepreneurs sans emploi ne parvenant pas à obtenir un prêt bancaire pour leur start-up, les microp prêts spécialement réservés aux immigrants par *Sant Cosme Innova* à Barcelone ou les prêts et garanties de prêt pour jeunes entreprises que le gouvernement néerlandais offre aux personnes présentant une invalidité professionnelle partielle, qui soumettent un projet d'entreprise valable.

Il faut à présent s'efforcer de mieux appréhender les problèmes qui empêchent les groupes défavorisés et sous-représentés de démarrer une entreprise ou une activité d'indépendant ou de réussir dans cette voie, de même que les mesures politiques pouvant y répondre. En parallèle, nous avons besoin d'éléments permettant d'identifier les approches les plus efficaces et les plus judicieuses et de déterminer de quelle manière elles pourraient être étendues ou adaptées à d'autres domaines.

Dans l'affinage et l'amplification des politiques propices à l'entrepreneuriat inclusif, il est essentiel que les mesures prises s'étendent aux chômeurs et aux communautés exclues, afin qu'ils soient conscients de cette aide taillée à leur mesure et procurée dans un «langage» qui leur soit familier tout en offrant simultanément des passerelles vers l'assistance d'ordre général.

Principales recommandations

- S'atteler au problème du chômage et créer des emplois en encourageant la création et la gestion d'entreprises par des groupes défavorisés et sous-représentés. Chercher en particulier à aider les entrepreneurs débutants à identifier et exploiter des segments d'économie présentant des opportunités et une demande excédentaire.
- Introduire des mesures ayant une portée suffisante pour répondre à l'esprit d'entreprise des jeunes, des femmes, des seniors, des migrants, des personnes handicapées, des chômeurs et d'autres groupes, et élaborer des actions reconnaissant les obstacles spécifiques sur lesquels ces groupes butent.
- Simplifier les réglementations professionnelles, en particulier celles concernant les micro-entreprises, et adapter les systèmes de sécurité sociale pour qu'ils ne découragent pas la création d'entreprises et le travail indépendant.
- Développer les compétences entrepreneuriales en élargissant et améliorant l'éducation à l'entreprise, en proposant des formations autonomes à l'entrepreneuriat, notamment celles exploitant le potentiel des technologies en ligne, et en offrant des conseils et un coaching recourant à des mentors issus des mêmes communautés.

- Faciliter l'accès au financement en fournissant des informations financières et des conseils aux entrepreneurs, en soutenant la correspondance et la mise en réseau d'investisseurs et d'entrepreneurs, en procurant des garanties sur prêts et en concourant à l'émergence d'organismes de microfinancement et de plateformes de financement participatif visant les groupes défavorisés et sous-représentés.
- Recourir à des programmes et services conçus et livrés sur mesure présentant une clientèle suffisamment dense et accroître l'engagement des soutiens ordinaires vis-à-vis des groupes défavorisés et sous-représentés en veillant à assurer la diversité des gestionnaires de programmes, en recrutant des membres du groupe de clients aux fonctions de diagnostic, d'orientation et de prestation de services, en formant le personnel d'avant-poste à prendre les groupes cibles en charge, en utilisant des canaux et des langages appropriés pour faire connaître les programmes, et en fixant des objectifs de diversité de clients et en les évaluant.
- S'inspirer des bonnes pratiques en place au niveau international.

Check-list de la politique de soutien à l'entrepreneuriat inclusif

La check-list ci-dessous vise à guider les responsables politiques dans l'élaboration d'un système global d'aide à l'entrepreneuriat inclusif. Elle leur permettra de déterminer si des mesures adéquates ont été prises en vue d'améliorer les conditions d'entrepreneuriat inclusif et de mettre ces politiques en œuvre de manière efficace.

1. Construction d'un cadre institutionnel favorable

- Simplifier les procédures administratives liées au démarrage d'entreprise
- Aligner les politiques de et les aides à la création d'entreprise aux niveaux national, régional et local
- Rendre les informations relatives à la création d'entreprises disponibles et facilement accessibles
- Réviser les politiques relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant pour en éliminer la moindre trace de discrimination à l'encontre de certains groupes cibles
- Éliminer les freins aux jeunes entreprises des cadres légaux et réglementaires
- Éliminer les freins aux nouvelles entreprises des systèmes de retraite et autres mesures de sécurité sociale (p.ex. assurance emploi, aides aux personnes handicapées)
- Englober les travailleurs indépendants dans les programmes d'assurance-emploi et autres systèmes de sécurité sociale
- Veiller à l'égalité des droits de propriété et à ce que tout le monde puisse enregistrer une entreprise
- Former les prestataires de services aux besoins de divers groupes cibles
- Promouvoir le travail indépendant et proposer des formations à l'entrepreneuriat au sein de programmes actifs pour l'emploi et le marché du travail
- Développer des réseaux d'entrepreneurs et veiller à ce qu'ils soient accessibles à tous
- Améliorer la reconnaissance des qualifications des immigrés en vue de faciliter et d'encourager la création d'entreprise

2. Amélioration des compétences à l'entrepreneuriat

Intégrer des cours d'entrepreneuriat dans:

- les écoles
- les établissements d'enseignement supérieur
- les établissements d'enseignement professionnel
- Former à l'entrepreneuriat dans le cadre du programme scolaire et via des activités extrascolaires
- Développer l'esprit d'entreprise dans les cours d'entrepreneuriat et accroître les compétences à l'entrepreneuriat
- Donner aux étudiants l'occasion d'apprendre sur le terrain (p.ex. simulations d'entreprises et concours) dans le cadre de la formation à l'entrepreneuriat
- Former à la durabilité et à la croissance d'une entreprise dans le cadre de cours et de formations à l'entrepreneuriat
- Procurer un soutien au développement des entreprises dans le cadre de services d'aide globaux et accessibles à tous les entrepreneurs potentiels
- Avoir recours à des coaches et des mentors issus de groupes de clients ciblés
- Soutenir l'organisation de manifestations visant le réseautage et s'assurer qu'elles soient accessibles à tous les entrepreneurs potentiels
- Former les enseignants en entrepreneuriat aux pédagogies actuelles et aux besoins spécifiques de différents groupes cibles
- Offrir aux conseillers en entreprise, mentors et coaches une formation portant sur les besoins spécifiques de différents groupes cibles
- Inclure une formation à l'entrepreneuriat aux mesures actives du marché du travail

3. Facilitation de l'accès au financement

- Veiller à ce que les réglementations financières favorisent les échanges d'informations entre prêteurs et emprunteurs
- Dispenser une éducation financière aux entrepreneurs et entrepreneurs potentiels
- Enseigner aux entrepreneurs potentiels des méthodes d'auto-amorçage
- Mettre au point des programmes de microcrédit dotés de mécanismes d'octroi compétitifs ciblant les individus présentant les plus grandes chances de réussite
- Assortir les plans financiers de services d'aide au développement des entreprises
- Mettre au point des plans de co-investissement et de concours financier équivalent afin d'augmenter l'apport de fonds mis à la disposition des jeunes entreprises
- Avoir recours aux garanties de prêt et aux plans de garantie mutuelle pour stimuler le financement de nouvelles entreprises par le secteur privé
- Soutenir le développement d'organismes de microcrédit pour accroître l'accès au financement
- Soutenir la création de nouvelles institutions facilitant l'accès au microfinancement (p.ex. les mécanismes de financement participatif)
- Fournir des subventions aux nouvelles entreprises lorsqu'un prêt n'est pas envisageable

4. Amélioration de la mise en œuvre des politiques

- Personnaliser l'aide en fonction des obstacles particuliers rencontrés par différents groupes cibles sociaux
 - Procurer de l'aide par le biais d'agences spécialisées lorsque cette aide s'avère rentable
 - Employer des membres du groupe cible pour fournir l'aide prévue par la politique
 - Avoir recours à des moyens de proximité pour cibler des clients potentiels (p.ex. centres culturels, médias alternatifs)
 - Créer des passerelles vers l'aide traditionnelle
-

Chapitre 1

Signification et importance des politiques d'entrepreneuriat inclusif ⁽¹⁾ ⁽²⁾

La crise économique a durement touché les marchés de l'emploi de l'Union européenne, et un grand nombre d'États et de régions connaissent des taux de chômage et d'exclusion du marché du travail très élevés. Certaines catégories sociales — comme les femmes, les jeunes, les seniors, les minorités ethniques et les personnes handicapées — sont confrontées à des problèmes spécifiques, mais recèlent d'autre part un potentiel entrepreneurial sous-estimé. Les politiques d'entrepreneuriat inclusif ont pour but de garantir à tous les membres de la société une chance égale de démarrer et de gérer une entreprise ou une activité indépendante ou d'utiliser l'expérience d'une ébauche d'entreprise pour accroître leurs compétences et leur aptitude à l'emploi.

⁽¹⁾ Note de la Turquie:

Les informations figurant dans ce document et faisant référence à «Chypre» concernent la partie méridionale de l'île. Il n'y a pas d'autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République turque de Chypre du Nord (RTCN). Tant qu'une solution durable et équitable n'aura pas été trouvée dans le cadre des Nations unies, la Turquie maintiendra sa position sur la «question chypriote».

⁽²⁾ Note de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de l'Union 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.

Les politiques d'entrepreneuriat inclusif

Les politiques d'entrepreneuriat inclusif ont pour but de garantir à toute personne, quels que soient ses antécédents et ses caractéristiques personnelles, une chance égale de démarrer et de gérer sa propre entreprise. Les gouvernements peuvent soutenir cet objectif au moyen de programmes sensibilisant et motivant toutes les couches de population à poser l'entrepreneuriat comme choix de carrière et corrigeant les défauts de fonctionnement des marchés et institutions qui affectent certains groupes de population plus que d'autres.

Elles mettent l'accent sur le soutien à l'entrepreneuriat de personnes issues groupes sociaux sous-représentés dans le monde de l'entreprise ou désavantagés sur le marché de l'emploi. Par exemple, on relève de manière générale moins de femmes propriétaires d'une entreprise ou travaillant comme indépendantes que ce à quoi on pourrait s'attendre au vu de la part de population qu'elles représentent, et on observe un grand nombre de personnes âgées inactives dont certaines pourraient trouver dans l'entrepreneuriat une solution intéressante pour prolonger leur vie active au-delà de la retraite initiale. Par ailleurs, certains segments de population présentant un risque d'exclusion sociale plus grand que d'autres peuvent tirer profit d'une création d'entreprise, comme les minorités ethniques et les immigrés, les personnes handicapées, les jeunes sans emploi et les habitants de lieux où règne une grande détresse économique. Les politiques d'entrepreneuriat inclusif ont pour but d'offrir à ces groupes des mesures d'aide adéquates.

La création d'entreprises, ou plutôt la création d'entreprises durables, est sans conteste un des résultats clés que visent les politiques d'entrepreneuriat inclusif, accompagné d'une plus grande participation des groupes cibles au marché du travail. Toutefois, la création d'entreprises durables n'est pas le seul résultat que recherchent les politiques d'entrepreneuriat inclusif, car les personnes encouragées à étudier l'entrepreneuriat et à l'essayer ne choisiront pas toujours de lancer une entreprise ou de la maintenir à long terme, mais elles en acquerront très souvent des compétences, une motivation, des réseaux et une aptitude à l'emploi renforcés par le fait de s'être engagées dans cette voie, ce qui à son tour accroîtra leurs chances de décrocher un emploi. En outre, les politiques d'entrepreneuriat inclusif peuvent soutenir l'entrepreneuriat social. Dans le cas des entreprises sociales, le bénéfice ne réside pas uniquement dans la création de nouvelles sociétés et d'opportunités d'emploi pour les fondateurs, mais aussi bien souvent dans l'intégration au travail de personnes exclues ou dans l'instauration de services sociaux luttant contre l'exclusion sociale par le biais de l'activité de l'entreprise.

Il faut toutefois reconnaître que tout le monde n'est pas apte à démarrer une entreprise pour retrouver une place sur le marché de l'emploi. C'est pourquoi les politiques d'entrepreneuriat inclusif ne cherchent pas à orienter toutes les personnes sans emploi ou inactives vers la création et la gestion d'entreprise; elles visent plutôt à ouvrir la possibilité de se lancer dans les affaires à un plus grand nombre de personnes, à aider celles-ci à évaluer leurs chances et à réussir si elles décident de franchir le pas. Par ailleurs, l'éviction de propriétaires d'entreprises établies non soutenus par des entrepreneurs aidés peut

constituer un problème de taille, et il faut veiller à encourager les gens à se lancer dans des domaines économiques présentant des opportunités et une demande excédentaire.

Qu'est-ce que l'entrepreneuriat?

Les politiques d'entrepreneuriat inclusif ont pour but d'aider les personnes défavorisées ou sous-représentées dans l'entrepreneuriat à devenir indépendantes ou propriétaires d'entreprise. Ceci englobe la création et la gestion d'entreprises constituées en société ou non, y compris celles où œuvrent des individus pour leur propre compte en tant qu'indépendants, qu'elles emploient également d'autres personnes ou non. Pour ceux qui y travaillent, ces activités comportent une plus grande part de risque et d'incertitude qu'un emploi salarié. Les gains espérés sont à la fois économiques en termes d'innovation et d'utilisation de ressources sous-employées, et sociaux en termes d'augmentation de l'ancrage au marché de l'emploi et de réduction de l'exclusion sociale.

L'entrepreneuriat est une notion complexe, qui revêt divers aspects. L'OCDE dispose d'un travail avancé de définition et de mesure de l'entrepreneuriat qui aide à en clarifier les distinctions à travers son Programme d'indicateurs de l'entrepreneuriat (PIE), un programme à long terme mené en collaboration avec Eurostat. Dans ce travail ont été élaborées des définitions des termes «entrepreneur», «activité entrepreneuriale» et «entrepreneuriat», et une série d'indicateurs mesurant ces activités dans la population prise globalement est publiée chaque année dans l'ouvrage Panorama de l'entrepreneuriat. (Voir l'encadré 1.1 pour la définition de l'entrepreneuriat et le chapitre 5 pour en savoir plus sur le Programme d'indicateurs de l'entrepreneuriat).

Cet ouvrage se concentre sur les fondateurs et propriétaires d'entreprise, ce qui englobe les personnes fondant et détenant des entreprises sociales à vocation sociale ainsi que des entreprises à but lucratif pour leurs propriétaires. Toutefois, il convient d'admettre que les gens peuvent aussi se montrer entrepreneurs en tant que salariés. En outre, créer et détenir une entreprise n'implique pas toujours un certain esprit d'entreprise de la part des individus aux commandes, surtout lorsqu'il est question d'une activité d'indépendant. Le PIE de l'OCDE définit les entrepreneurs comme des personnes (propriétaires de leur entreprise) qui cherchent à générer de la valeur via la création ou le développement d'une activité économique en identifiant et en exploitant de nouveaux produits, procédés ou marchés. Cependant, les politiques d'entrepreneuriat inclusif encouragent l'activité indépendante autant que la création et la gestion d'entreprises de plus grande envergure. Ce soutien du travail indépendant a pour raison d'être la promotion de l'ancrage dans le marché de l'emploi et la rencontre des préférences personnelles de chacun et non la stimulation à tout prix de la croissance économique. Les indépendants ne sont pas nécessairement des entrepreneurs au sens de propriétaires d'entreprises identifiant et exploitant de nouveaux produits, procédés ou marchés avec un esprit entrepreneurial. De plus, bon nombre de personnes indépendantes ne se considèrent pas comme des entrepreneurs ou des propriétaires d'entreprise parce que le statut d'indépendant constitue davantage une forme de travail qu'une forme de propriété d'entreprise à leurs yeux et que certains types d'activité indépendante, comme les métiers de la construction, ne sont pas particulièrement de nature entrepreneuriale. Les motifs justifiant le soutien de ces personnes tiennent plus de l'ancrage au marché de l'emploi que de la promotion de l'entrepreneuriat. En parallèle, bien que les indépendants ne se montrent pas systématiquement entrepreneurs dans la création de nouveaux produits, procédés ou marchés, ils le sont souvent, surtout quand ils ne travaillent pas seuls mais emploient également des salariés.

Cette publication se fonde sur le PIE et d'autres travaux pour étudier de manière plus approfondie les activités et politiques visant certains groupes sociaux cibles spécifiques, et se concentre sur les groupes défavorisés et sous-représentés en tant qu'entrepreneurs et indépendants.

Encadré 1.1. Définition de l'entrepreneuriat par l'OCDE-Eurostat

Introduit en 2006, le Programme d'indicateurs de l'entrepreneuriat OCDE-Eurostat a élaboré des définitions des termes «entrepreneur», «entrepreneuriat» et «activité entrepreneuriale» pour soutenir le développement des indicateurs associés. Le programme reconnaît le désaccord et les diverses perspectives opposant les chercheurs qui se penchent sur cette question et il adopte délibérément une approche pragmatique reposant sur deux principes, la pertinence et la mesurabilité. Il importe de souligner que les définitions de l'OCDE et d'Eurostat mettent en exergue la nature dynamique de l'activité entrepreneuriale et sont axées non pas sur les intentions, mais sur les actions. Elles ont pour but de guider la collecte et l'analyse de données:

Les entrepreneurs sont des personnes (propriétaires de leur entreprise) qui cherchent à générer de la valeur via la création ou le développement d'une activité économique en identifiant et en exploitant de nouveaux produits, procédés ou marchés.

L'activité entrepreneuriale est l'action humaine consistant à entreprendre en vue de générer de la valeur via la création ou le développement d'une activité économique en identifiant et en exploitant de nouveaux produits, procédés ou marchés.

L'entrepreneuriat est le phénomène associé à l'activité entrepreneuriale.

Ces définitions distinguent l'activité entrepreneuriale de l'activité professionnelle «ordinaire», et en outre: (i) elles indiquent que des sociétés et autres entreprises peuvent se montrer entrepreneuriales, bien que seuls les individus aux commandes de ces organisations et les détenant peuvent être considérés comme des entrepreneurs, (ii) elles soulignent le fait que l'action entrepreneuriale est manifestée plutôt que planifiée ou voulue, (iii) elles n'assimilent pas l'activité entrepreneuriale à la formation de tout «véhicule» spécifique, qu'il soit formel comme une société constituée, ou informel, bien qu'elles autorisent les statistiques de véhicules spécifiques incarnant l'activité entrepreneuriale, et (iv) bien qu'elles soient définies dans le contexte des entreprises, elles incluent la création de valeur économique, sociale et culturelle.

Source: Ahmad et Seymour (2008).

Une politique d'entrepreneuriat inclusif peut encourager divers types d'entreprises peu courants, tout comme une activité professionnelle individuelle conventionnelle lancée par un entrepreneur seul (Eurofound, 2011). Une entreprise peut être fondée par un partenariat, un groupe ou une coopérative au lieu d'individus. On observe une hausse de l'entrepreneuriat à temps partiel, qui implique souvent l'adoption par une personne du statut d'indépendant, celle-ci travaillant alors pour son propre compte afin de compléter son emploi rémunéré existant, ou un travail au foyer non rémunéré, ou des activités estudiantines. Si l'entrepreneuriat à temps partiel naît souvent d'une nécessité, il peut aussi accroître l'intégration sur le marché du travail et participer à un passage à plus long terme vers une activité d'indépendant à temps plein. Dans le cas de l'entrepreneuriat parallèle, un entrepreneur régit simultanément deux entreprises ou davantage. Les avantages de ce cas de figure comprennent la capacité de l'entrepreneur à offrir des biens et services complémentaires, ce qui crée des synergies entre les deux sociétés, ou à associer les activités à divers stades de développement afin de stabiliser leurs revenus. De manière analogue, les entrepreneurs en série démarrent successivement

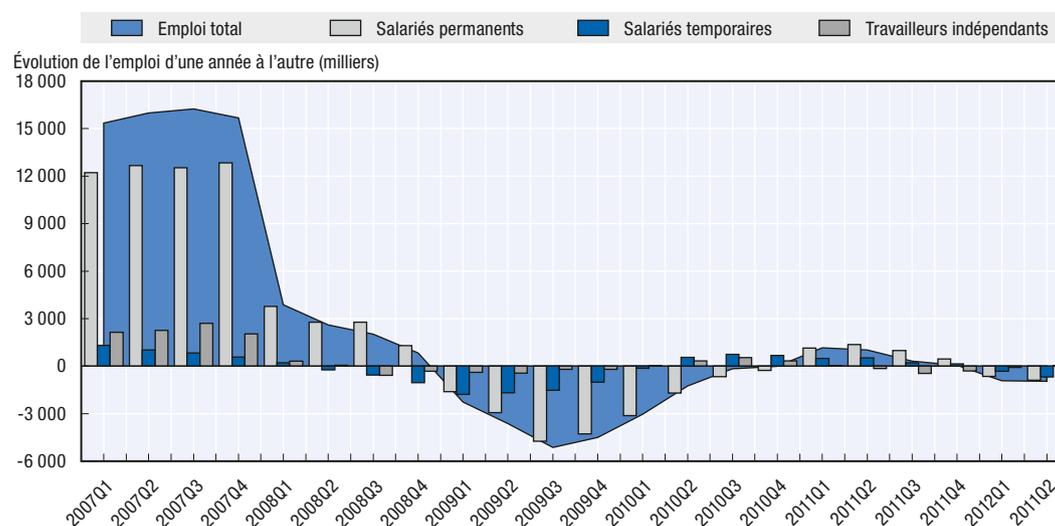
plusieurs entreprises dans l'intention de les vendre et de laisser à quelqu'un d'autre le soin de développer ces jeunes affaires plutôt que de les gérer pendant tout leur cycle de vie. Enfin, les cessions d'activités et les successions sont une forme d'entrepreneuriat en plein essor dans une Europe à la population vieillissante. Ces opérations peuvent s'effectuer dans le cercle familial, une génération passant le flambeau à la suivante, mais les successeurs sont souvent recherchés, par la force des choses, en dehors du cadre familial, et l'acte de cession est souvent porteur de croissance, car il signe l'introduction de nouvelles approches.

Les motifs poussant à devenir entrepreneur varient d'une personne à l'autre. Ils s'inscrivent souvent dans un schéma dual «poussé-tiré», selon lequel d'une part une personne est attirée par l'entrepreneuriat pour saisir une opportunité de faire de l'argent ou d'acquérir plus d'indépendance que ce qu'un emploi salarié peut offrir (elle est donc «tirée» vers l'entrepreneuriat). D'autre part, une personne peut choisir l'entrepreneuriat pour générer des revenus par nécessité, parce que les emplois rémunérés présentent peu d'opportunités (elle est donc «poussée» vers l'entrepreneuriat). Par ailleurs, les entrepreneurs sociaux sont mus par le désir d'engranger des bénéfices sociaux d'intérêt public et non des gains au profit des propriétaires (OCDE, 1999; Commission européenne, 2012a).

Le défi de l'emploi

La crise économique a durement touché l'Union européenne, et les marchés de l'emploi ne s'en sont pas encore remis. Le graphique 1.1 montre les hausses et pertes d'emploi enregistrées par l'Union européenne sur plusieurs années pour différentes catégories de travailleurs: salariés permanents, salariés temporaires et travailleurs indépendants. Il montre qu'après une hausse considérable de l'emploi, la crise économique a supprimé pratiquement 20 millions de postes entre le premier semestre de 2008 et le quatrième semestre de 2010. D'autre part, il faut noter que les pertes d'emploi ont surtout frappé les salariés temporaires et permanents et que, en dépit de quelques périodes de pertes d'emploi parmi les travailleurs indépendants et de déclin dans certains pays, de manière générale, on a observé des créations d'emploi parmi les indépendants durant cette période (Bilan de l'Observatoire européen de l'emploi, 2010).

Graphique 1.1. **Évolution de l'emploi d'une année à l'autre dans les 27 États membres de l'UE, 2007-11**

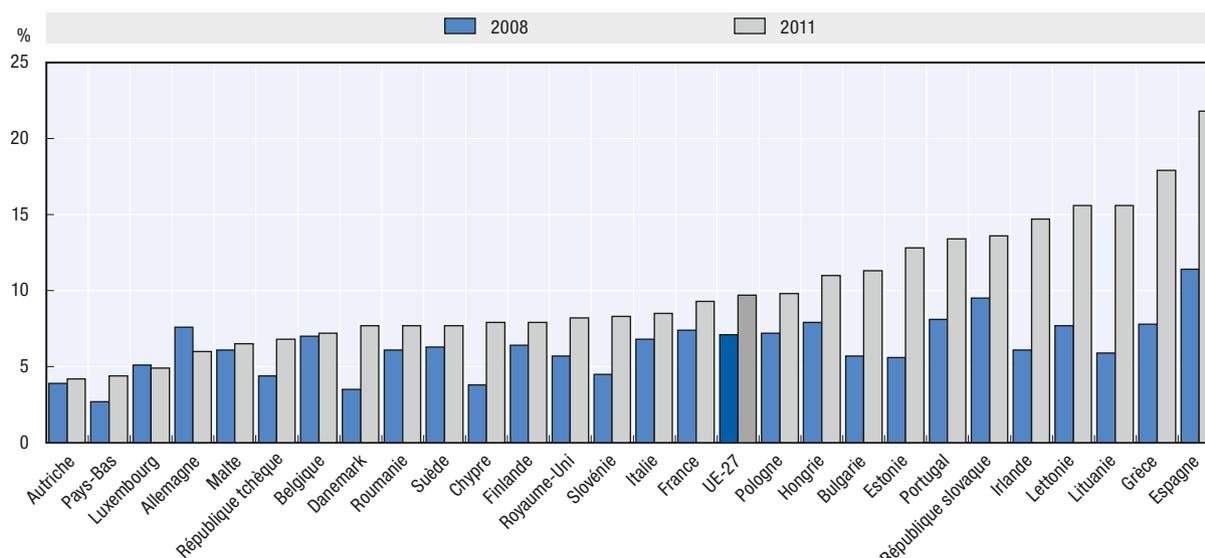


Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933016607>

Pendant la crise, le taux de chômage a augmenté dans tous les États membres de l'UE, à l'exception de l'Allemagne et du Luxembourg (voir graphique 1.2). La hausse la plus importante a été enregistrée en Lituanie, où le chômage est passé de 5,9% en 2008 à 15,6% en 2011 — soit une hausse de plus de 160%. Le graphique montre également une grande variation des taux de chômage dans les divers États membres de l'UE. Le taux le plus élevé (21,8%) a été relevé en Espagne en 2011, plus du double de celui de l'Autriche (4,2%) où le taux de chômage est le plus bas. Cet écart entre les taux de chômage des différents États membres se creuse: en 2008, l'écart entre les taux de chômage le plus élevé (11,4% en Espagne) et le plus bas (2,7% aux Pays-Bas) était de 320% (du taux le plus bas). En 2011, cet écart est passé à 420% entre l'Espagne et l'Autriche.

Graphique 1.2. Taux de chômage, 2008 et 2011

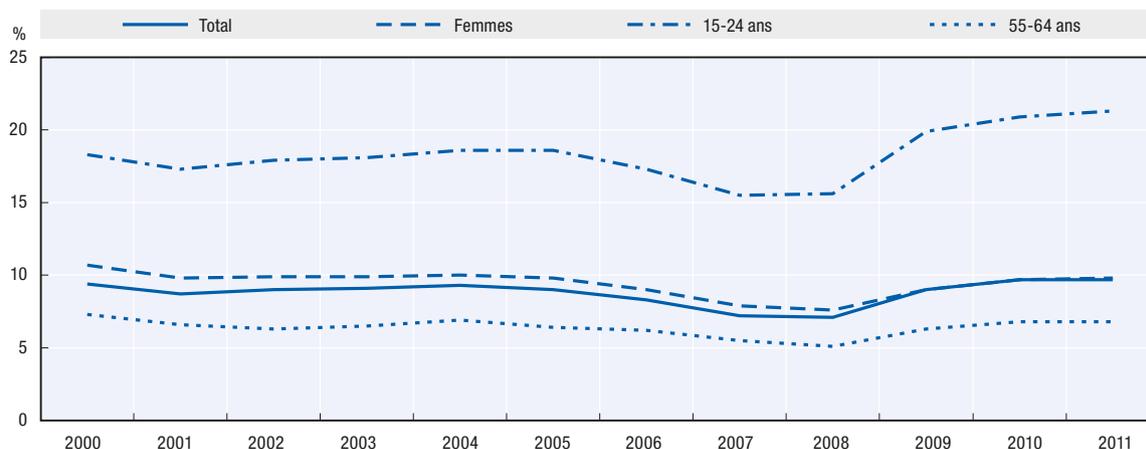


Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail 2012

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933016626>

Ces données mettent en lumière un écart important entre les États membres de l'UE, mais il faut savoir que le chômage n'est pas réparti équitablement au sein des pays et que les différences régionales peuvent être considérables, le chômage se concentrant à certains endroits. En Espagne par exemple, en 2009 le taux de chômage allait de 9,0% à Guipúzcoa à 29,2% à Fuerteventura (OCDE, 2011). De plus, la crise a affecté différentes couches de la population à divers degrés. Le graphique 1.3 montre le taux de chômage total entre 2000 et 2011, ainsi que les taux spécifiques pour les femmes, les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) et les seniors (âgés de 55 à 64 ans). De tout temps, le taux de chômage des jeunes a été le double de celui des adultes, et ceci est resté vrai pendant la crise économique. Mais en plus, le taux de chômage des jeunes a crû davantage que le taux global, aggravant la situation des jeunes. Le taux de chômage des femmes était légèrement supérieur à celui des hommes entre 2000 et 2008 dans l'UE, mais il a rejoint ce dernier pendant la crise économique. Quant au taux de chômage des seniors, il était inférieur d'environ 25% au taux de chômage global et ce pourcentage est resté relativement stable au cours de la crise.

Graphique 1.3. **Taux de chômage de groupes spécifiques**
dans les 27 États membres de l'UE, 2000-11

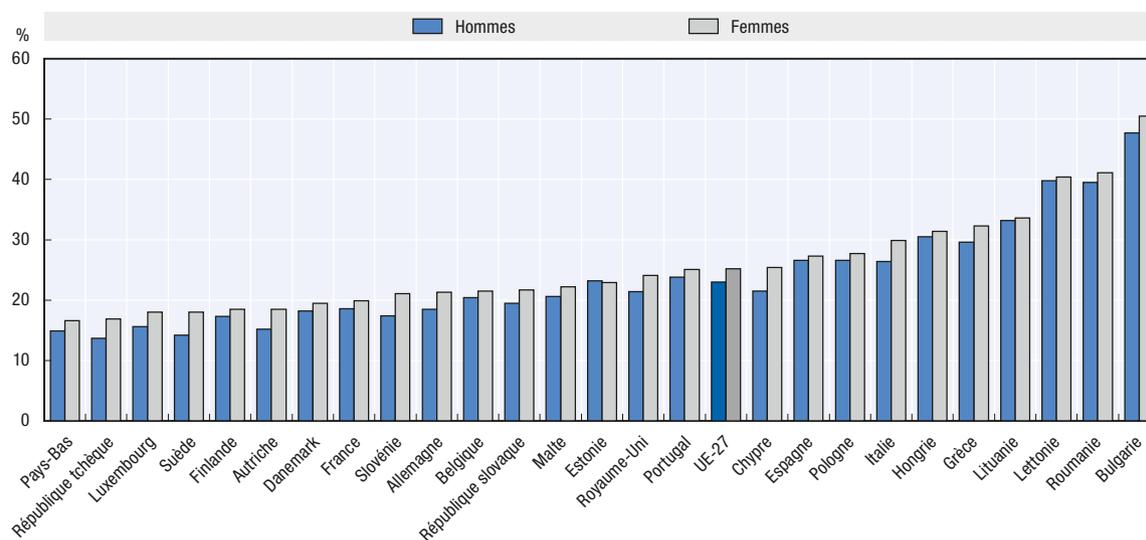


Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail 2012.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933016645>

Graphique 1.4. **Population menacée de pauvreté ou d'exclusion sociale, 2011**

Pourcentage des 15-64 ans



Note: Les données relatives à l'Irlande ne sont pas disponibles.

Source: Eurostat, Statistiques sur le revenu, l'inclusion sociale et les conditions de vie, 2012.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933016664>

Des périodes prolongées de chômage peuvent susciter le découragement et, en fin de compte, le retrait du marché de l'emploi, tandis que l'inactivité sur ce même marché augmente nettement les risques de sombrer dans la pauvreté et freine la capacité à participer pleinement aux activités sociales. En 2011, 24% de la population de l'UE était menacée de pauvreté ou d'exclusion sociale. Le graphique 1.4 illustre la grande différence des pourcentages de population à risque, selon le sexe. Si moins d'un quart de la population adulte est menacée dans la plupart des États membres, les écarts entre pays sont notables. Alors que, dans plusieurs États, seul un faible pourcentage de la population est à risque, comme aux Pays-Bas (15,7%), en République tchèque (15,3%) et au Luxembourg (16,8%), dans d'autres, comme la Lettonie (40,1%), la Roumanie (40,3%) ou la Bulgarie (49,1%), plus de 40% de la population est exposée à ce danger.

Les femmes sont légèrement plus menacées que les hommes, mais cette différence est inférieure à deux points de pourcentage dans la majorité des États membres.

Le rôle de l'entrepreneuriat inclusif

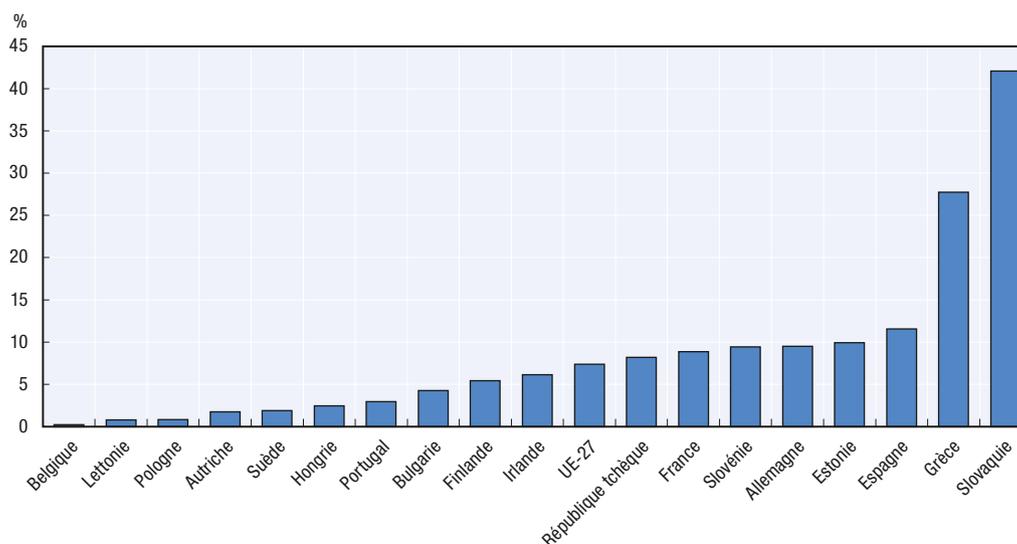
L'inclusion sociale est un objectif de l'Union européenne depuis longtemps, et la crise n'a fait qu'accroître la conscience de ce problème (Commission européenne, 2011; Commission européenne 2012b). En conséquence, les États membres de l'UE se sont attachés à lutter contre ce problème pendant la décennie à venir, et ce via la stratégie Europe 2020 qui a pour but de réduire de 20 millions le nombre de personnes menacées de pauvreté à l'horizon 2020 (voir http://ec.europa.eu/europe2020/index_fr.htm).

Une politique de marché de l'emploi actif constitue l'une des manières les plus efficaces de lutter contre l'exclusion sociale, de même que les mesures de création d'emplois visant à soutenir l'insertion et la réinsertion d'individus sur le marché du travail. Ces mesures comprennent la formation, le partage du travail, les incitants à l'emploi, les incitants à la création d'emplois directs et ceux au lancement d'entreprises. Dans l'UE, en 2008, les mesures pour un marché du travail actif ciblant directement les personnes défavorisées et sans emploi ont constitué 28% des dépenses totales consacrées à la politique du marché du travail (Eurostat, 2012).

Toutefois, à ce jour, la promotion et l'aide au démarrage d'entreprises ont seulement représenté une petite part de ces dépenses. Le graphique 1.5 illustre la proportion des dépenses consacrées aux incitants pour start-up par rapport à l'ensemble des budgets dédiés aux mesures en faveur d'un marché de l'emploi actif. Quoique la Grèce et la République slovaque aient consacré respectivement 28% et 42% de leurs dépenses pour un marché du travail actif aux incitants aux start-up, pratiquement tous les États membres ont dédié moins de 10% de leurs dépenses pour un marché de l'emploi actif à ces mêmes incitants.

Graphique 1.5. **Dépenses consacrées au soutien des start-up, 2009**

Pourcentage du total des dépenses affectées au marché de l'emploi



Note: Les données concernant Chypre, le Danemark, l'Italie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, la Roumanie et le Royaume-Uni ne sont pas reprises parce que celles utilisées pour les calculs étaient en partie incomplètes.

Source: Eurostat, Labour Market Policy Expenditure 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933016683>

L'impact de ces aides aux start-up sur l'ancrage dans le marché de l'emploi n'est pas bien connu, car nombre de ces aides ne font pas l'objet d'une évaluation adéquate. Toutefois, certains programmes semblent montrer que ces dépenses génèrent d'importants bénéfices. Par exemple, d'après les évaluations du Subventionnement allemand aux start-up, ce programme à grande échelle de soutien à la création d'entreprises par des chômeurs est efficace et rentable: quelque 70 % des participants se sont lancés dans les affaires, 20 % ont terminé avec un emploi rémunéré et moins de 10 % sont retournés au chômage, tandis que près de 70 % des start-up ont survécu pendant 5 ans au moins (Caliendo et Kritikos, 2010). Plus de 100 000 personnes ont recours à ce subventionnement chaque année, et le coût moyen par participant est de 18 000 EUR. Pour en savoir plus sur ce programme, consulter la Partie III.

Expérimenter l'entrepreneuriat peut également s'avérer profitable pour les personnes qui ne vont pas jusqu'à fonder une entreprise ou qui connaissent un échec en l'occurrence. En effet, développer un esprit d'entrepreneur ou acquérir des compétences entrepreneuriales peut être intéressant pour décrocher un emploi rémunéré, car un employé faisant preuve d'initiative et de capacité d'adaptation aux défis et à des environnements changeants est précieux pour un employeur.

Par le biais de ses Fonds structurels, la Commission européenne procure un soutien financier à des aides de divers types aux start-up. L'une des principales sources de financement disponibles en matière de recours à l'entrepreneuriat en vue de promouvoir l'inclusion sociale est le Fonds social européen. Jusqu'à présent, les États membres n'ont pas utilisé tout son potentiel réservé à la promotion de l'entrepreneuriat, mais cette option va être davantage mise en valeur pour la prochaine période de programmation, soit 2014-2020.

Petit guide de lecture de la présente publication

Cet ouvrage examine de quelle façon une politique peut soutenir l'entrepreneuriat inclusif. La première partie présente des données relatives au degré et à la qualité de l'entrepreneuriat dans le chef de groupes défavorisés ou sous-représentés — femmes, jeunes, seniors, minorités, etc. — en UE. Le premier chapitre de cette partie, **le chapitre 2, commente des données relatives aux activités d'indépendant par groupe cible**, comprenant les proportions et nombres d'individus ayant un statut d'indépendant ainsi que les secteurs économiques où ils sont actifs. On a déjà fait remarquer que tous les travailleurs indépendants ne peuvent pas être considérés comme des entrepreneurs, car ils ne cherchent peut-être pas à saisir des opportunités pour générer de la valeur par le biais de nouveaux produits, procédés et marchés. Cependant, l'activité indépendante est importante en termes d'ancrage dans le marché du travail, et l'on peut espérer qu'un nombre considérable de travailleurs indépendants font preuve d'entrepreneuriat. **Dans le chapitre 3 sont présentées des données d'une étude domestique de la Global Entrepreneurship Research Association portant sur les activités entrepreneuriales à diverses époques de la vie.** Ces données dressent un tableau du niveau des intentions avant le lancement d'une entreprise et des activités pendant le démarrage et après celui-ci dans le chef de personnes défavorisées ou sous-représentées dans l'entrepreneuriat. D'autres données tirées de l'étude indiquent les activités des entrepreneurs avant de démarrer leur entreprise. **Ensuite, le chapitre 4 présente des données relatives à l'impact des activités d'indépendant et d'entrepreneuriat**, qui donnent un aperçu de l'impact économique de ces activités en termes de création d'emplois et des bénéfices individuels qu'en tire l'entrepreneur. **Le dernier chapitre de cette partie fournit une vue d'ensemble succincte des données reprises dans toute la partie et communique des liens vers des informations complémentaires.**

Après avoir établi les taux d'activité entrepreneuriale par les principaux groupes cibles, la deuxième partie poursuit en examinant de quelle manière la politique peut influencer ces chiffres. Comme le montre le graphique 1.6, la politique peut agir sur trois grands aspects de l'entrepreneuriat inclusif, à savoir les facteurs institutionnels, les compétences et aptitudes entrepreneuriales et l'accès au financement, et ces aspects peuvent poser divers défis aux entrepreneurs et entrepreneurs potentiels. Les défis auxquels les personnes défavorisées ou sous-représentées dans l'entrepreneuriat sont confrontées diffèrent souvent et/ou sont souvent plus importants que ceux que les entrepreneurs traditionnels rencontrent, et la politique a un rôle à jouer dans la levée de ces obstacles et dans l'aide afin que ces individus puissent les surmonter et débiter une entreprise. Ces questions sont étudiées dans les chapitres 6 à 8 du présent ouvrage. Chaque chapitre se concentre sur les groupes défavorisés et sous-représentés de l'entrepreneuriat et aborde les obstacles qu'ils rencontrent, puis fournit des exemples de mesures politiques de bonne pratique et formule des recommandations d'améliorations des politiques.

En outre, s'attaquer aux facteurs influençant l'entrepreneuriat ne suffit pas à une politique: les modes de conception et de mise en œuvre de la politique importent tout autant que les mesures de politique en soi. Pour être performante, une politique doit atteindre son groupe cible, et des mesures isolées sont moins efficaces que celles relevant d'une stratégie intégrée. Le chapitre 9 discute de la portée et des mécanismes d'application d'une politique.

Enfin, la troisième partie de cet ouvrage se penche plus en détail sur chaque État membre. Le chapitre 10 présente une bonne pratique politique d'aide à l'entrepreneuriat inclusif et communique des données relatives au travail indépendant et à l'entrepreneuriat afin de mieux appréhender les activités entrepreneuriales dans le pays concerné.

Références

- Ahmad, A. et Seymour, R. (2008), «Defining Entrepreneurial Activity: Definitions Supporting Frameworks for Data Collection», Document de travail Statistique OCDE 2008/1, Éditions OCDE.
- Caliendo, M. et Kritikos, A. (2010), «Start-ups by the Unemployed: Characteristics, Survival and Direct Employment Effects», *Small Business Economics*, Vol. 35, p. 71-92.
- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2011), «Emerging forms of entrepreneurship», <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1009034s/tn1009034s.htm>
- Commission européenne (2011), «Employment and Social Developments in Europe 2011» <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=fr&pubId=6176>
- Commission européenne (2012a), «Entrepreneuriat social», http://ec.europa.eu/internal_market/social_business/index_fr.htm
- Commission européenne (2012b), «Revue trimestrielle sur l'emploi et la situation sociale dans l'UE», <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=113&langId=fr>
- Bilan de l'Observatoire européen de l'emploi (2010), «Le travail indépendant en Europe, 2010» <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/FR-Self-employmentReview2010.pdf>
- Eurostat (2012), Unemployment and labour market participation statistics http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_trends et http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Labour_market_participation_by_sex_and_age
- OCDE (1999), «Les entreprises sociales», Éditions OCDE, http://www.oecd-ilibrary.org/fr/urban-rural-and-regional-development/les-entreprises-sociales_9789264282339-fr
- OCDE (2011), «Panorama des régions de l'OCDE 2011», Éditions OCDE, http://www.oecd-ilibrary.org/urban-rural-and-regional-development/panorama-des-regions-de-l-ocde-2011_reg_glance-2011-fr

PARTIE I

Les activités d'entrepreneuriat inclusif en Europe

Chapitre 2

Le travail indépendant ⁽¹⁾ ⁽²⁾

Ce chapitre traite de l'ampleur et de la qualité des activités d'indépendant effectuées par des groupes défavorisés et sous-représentés comme les femmes, les jeunes, les seniors, les minorités ethniques et les immigrés, les personnes à faible niveau d'instruction et à bas revenus, les personnes handicapées et les chômeurs. Cumulés, ces groupes sont responsables de la majorité des activités d'indépendant en Europe. La proportion des activités d'indépendant varie grandement d'un groupe à l'autre et au sein même de ces groupes, de même que d'un État membre de l'UE à l'autre.

⁽¹⁾ Note de la Turquie:

Les informations figurant dans ce document et faisant référence à «Chypre» concernent la partie méridionale de l'île. Il n'y a pas d'autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République turque de Chypre du Nord (RTCN). Tant qu'une solution durable et équitable n'aura pas été trouvée dans le cadre des Nations unies, la Turquie maintiendra sa position sur la «question chypriote».

⁽²⁾ Note de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de l'Union 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.

Le travailleur indépendant

Encadré 2.1. Principales conclusions — Le travailleur indépendant

- Bien que la proportion de femmes travaillant en tant qu'indépendantes ait augmenté, les femmes ont nettement moins tendance à endosser ce statut que les hommes. En 2011, on comptait environ 21 millions de travailleurs indépendants masculins dans l'UE, pour 9 millions de femmes.
- On dénombre relativement peu de jeunes travailleurs indépendants dans l'UE. Ainsi, en 2011, il y avait environ 800 000 travailleurs indépendants âgés de 15 à 24 ans.
- Alors que le nombre de seniors (55-64 ans) indépendants n'est que de 8 millions, plus d'un cinquième des personnes âgées actives sur le marché du travail le sont par le biais du travail indépendant.
- Les personnes jouissant d'un faible niveau d'instruction sont davantage susceptibles de travailler comme indépendants que la population adulte prise globalement.
- Les minorités ethniques et les immigrés ont davantage tendance à endosser le statut d'indépendant que la population adulte prise globalement.
- Bien que peu de données soient disponibles à propos des entrepreneurs présentant un handicap, ceux-ci semblent fréquemment travailler comme indépendants.

Proportion de femmes exerçant un travail indépendant

Le travail indépendant est une forme de travail selon lequel une personne œuvre dans sa propre entreprise, exploitation agricole ou cabinet professionnel et tire des avantages économiques de cette occupation, qu'il s'agisse d'un salaire, de bénéfices, d'avantages en nature ou de gains familiaux (dans le cas de personnes travaillant en famille). Le bénévolat est exclu de cette définition. Les travailleurs indépendants peuvent travailler seuls (travail pour son propre compte) ou avoir des employés. Pour examiner l'évolution de l'ampleur des forces de travail, mieux vaut souvent regarder la part du travail indépendant, qui mesure la proportion de travailleurs indépendants par rapport à l'ensemble des forces de travail, plutôt que le nombre de travailleurs indépendants. Pour en savoir plus sur ces notions et sur les sources de données, voir le Guide du lecteur au chapitre 5.

Le graphique 2.1A montre les taux de travail indépendant dans l'UE entre 2000 et 2011, par sexe. Pendant cette période, les parts de travailleurs indépendants sont restées constantes, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. La proportion d'activité indépendante chez les femmes s'élevait à 9,7 pour cent, ce qui est loin derrière le taux masculin de 18,3 pour cent en 2011. Au total, sur un total d'environ 30 millions de travailleurs indépendants dans l'UE, seuls 9 millions sont des femmes.

Le graphique 2.2 illustre les différences nationales entre les taux d'hommes et de femmes ayant le statut d'indépendant. Les différences que présentent les taux de travail indépendant féminin dans

les divers États membres de l'UE sont claires: dans certains pays comme le Danemark, la France et l'Allemagne, la proportion de femmes indépendantes est nettement inférieure à la moyenne de l'UE, tandis que dans d'autres comme l'Italie et la Grèce, cette proportion est nettement supérieure à la moyenne européenne. Alors que la part des femmes exerçant une activité indépendante est bien moindre que celle des indépendants masculins dans tous les États membres de l'UE, il existe des cas où le taux de travail indépendant des femmes est élevé, notamment en Grèce, où il est supérieur au taux d'hommes indépendants de la majorité des États.

Entre 2000 et 2011, 13 pays de l'UE ont enregistré une hausse du pourcentage de femmes indépendantes. Ce sont la République slovaque (5,5 points de pourcentage), la République tchèque (2,8 points de pourcentage) et les Pays-Bas (2,5 points de pourcentage) qui ont connu les augmentations les plus fortes. Pendant cette même période, la Lettonie a affiché un statu quo de sa proportion de femmes indépendantes, tandis que dans les 13 autres États de l'UE, la tendance était à la baisse. Parmi ces 13 États, les diminutions les plus notables ont été enregistrées en Lituanie, au Portugal (5 points de pourcentage chacun), en Pologne (3,7 points de pourcentage) et en Roumanie (2,1 points de pourcentage).

Proportion de jeunes et de seniors exerçant un travail indépendant

Le graphique 2.1B présente les taux d'activité indépendante par tranche d'âge, les plus élevés étant ceux des personnes âgées (de 55 à 64 ans) et les plus faibles étant ceux des jeunes (de 15 à 24 ans): en 2011, on relevait un taux de 21,1 pour cent pour les seniors, soit plus de cinq fois celui enregistré pour les jeunes (4,1 pour cent). Bien que la proportion des jeunes indépendants soit demeurée stable pendant la période 2000-2011, celle concernant les seniors a considérablement diminué. Ces proportions sont présentées par État membre de l'UE dans le graphique 2.3. Le travail indépendant des jeunes a augmenté dans 7 États membres de l'UE, et principalement en République slovaque (7,5 points de pourcentage), en Italie (2,5 points de pourcentage) et au Royaume-Uni (2,2 points de pourcentage), tandis qu'il a diminué dans 12 autres États membres de l'UE, ce déclin étant le plus remarquable en Bulgarie (6,8 points de pourcentage), en Pologne (5,4 points de pourcentage) et en Hongrie (3,7 points de pourcentage).

Entre 2000 et 2011, la part des travailleurs indépendants âgés a crû dans cinq pays (République tchèque, Malte, République slovaque, Suède et Royaume-Uni), la hausse la plus importante étant relevée en République slovaque (9,0 points de pourcentage) et en République tchèque (4,7 points de pourcentage). Au cours de cette même période, le taux de seniors exerçant une activité indépendante a baissé dans les 22 autres États membres, principalement en Roumanie (18,0 points de pourcentage) ainsi qu'en Italie et en Bulgarie (environ 10,0 points de pourcentage chacune).

De manière générale, ces chiffres révèlent qu'il y a très peu de jeunes travailleurs indépendants et que la part du travail indépendant des jeunes varie fortement au sein de l'UE. Par ailleurs, le travail indépendant est un mode de travail répandu parmi les personnes plus âgées.

Proportion de travail indépendant parmi les individus présentant un faible niveau d'instruction

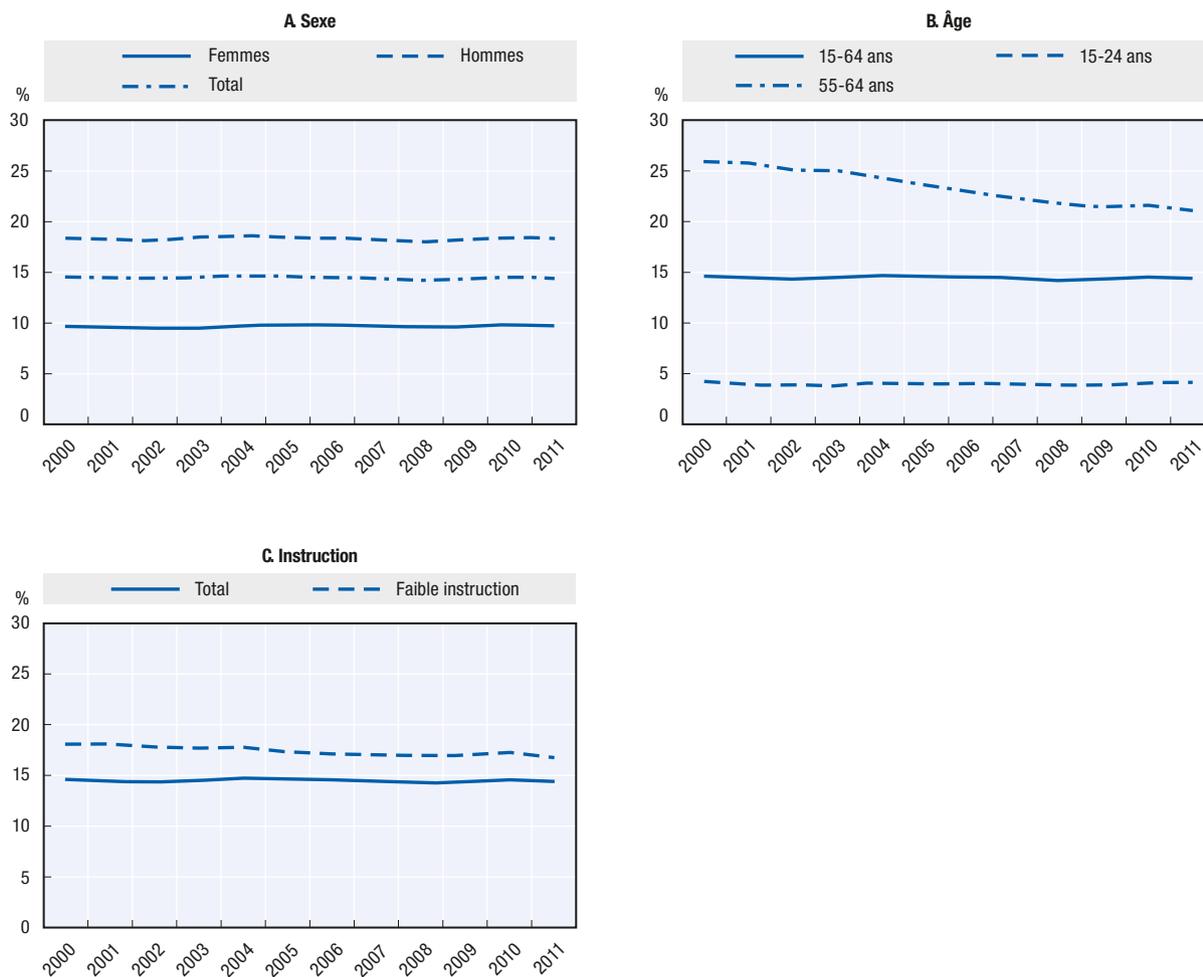
On peut voir, au graphique 2.1C, le taux de personnes ayant un faible bagage scolaire et exerçant un travail indépendant comparé à la masse globale des travailleurs indépendants (total). Une personne présentant un faible niveau d'instruction est définie comme quelqu'un n'ayant pas dépassé le niveau secondaire inférieur dans le cadre scolaire traditionnel. Pour en savoir plus, voir le Guide du lecteur au chapitre 5.

Le pourcentage de travail indépendant parmi les personnes peu qualifiées est supérieur à celui de la population globale, et il est dans une large mesure demeuré stable aux alentours de 16% pendant la période 2000-2011. Entre-temps, la part globale de travail indépendant est passée de 10,8% en 2000 à 14,4% en 2011, ce qui a réduit l'écart entre les indépendants présentant un faible niveau d'instruction et le total des travailleurs indépendants.

Le graphique 2.4 illustre les différences entre pays de l'UE. Les taux de travail indépendant parmi le groupe à faible niveau d'instruction vont d'environ 5% en Hongrie, au Luxembourg, en Allemagne et au Danemark à plus d'un quart en Pologne (25,8%), plus d'un tiers en Roumanie (36,4%) et plus de deux cinquièmes en Grèce (42,7%). On note en outre d'autres différences en termes de proportion de travail indépendant plus importante parmi le groupe à faible niveau d'instruction (dans 13 pays) ou parmi le total des travailleurs indépendants (dans 12 pays). Par ailleurs, le travail indépendant parmi le groupe à faible niveau d'instruction tantôt augmente (dans 8 pays), tantôt diminue (dans 18 pays) pendant la même période.

Graphique 2.1. Taux de travail indépendant dans les 27 États membres de l'UE, 2000-11

Pourcentage des 15-64 ans

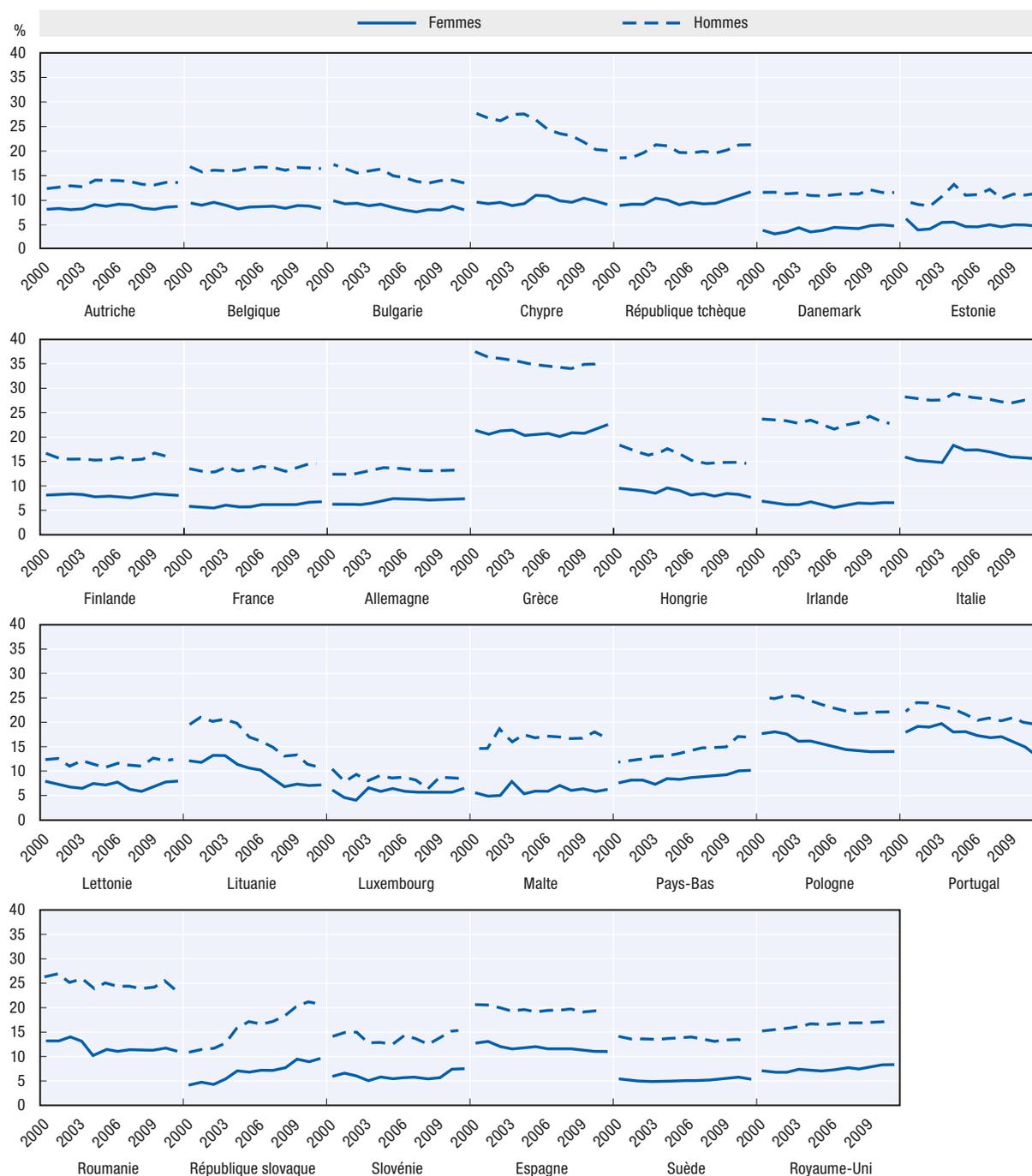


Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail 2000-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933016702>

Graphique 2.2. Taux de travail indépendant par sexe, 2000-11

Pourcentage des 15-64 ans



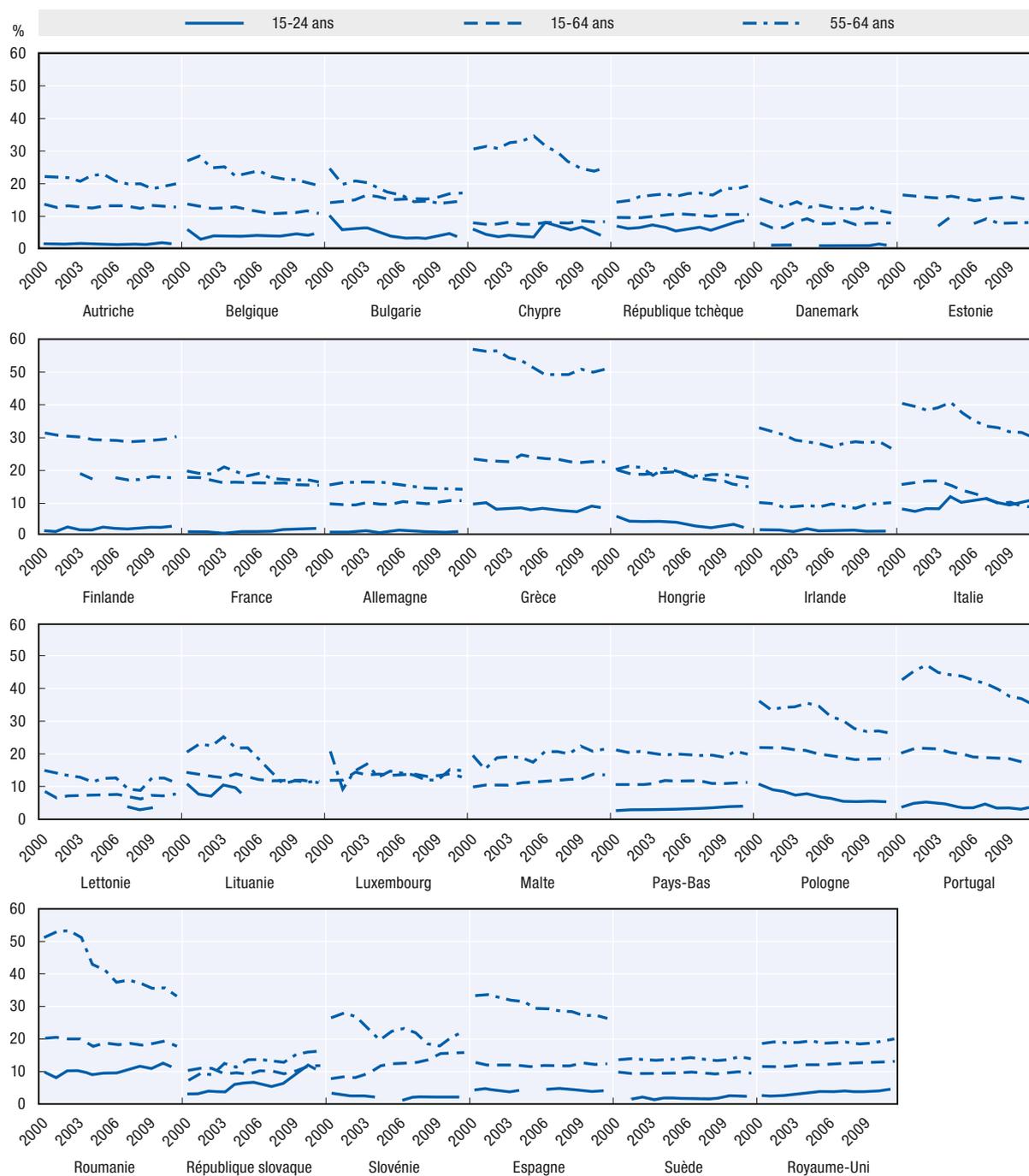
Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail 2000-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933016759>**Proportion d'immigrés exerçant un travail indépendant**

Dans la majorité des États membres de l'UE, les immigrés ont davantage tendance à travailler comme indépendants que la population autochtone. C'est ce qu'indique le graphique 2.5, qui

montre l'écart entre le taux de travail indépendant parmi les autochtones et parmi les étrangers, par État membre. Seuls 7 États membres ont une plus grande proportion d'autochtones exerçant un métier d'indépendant: la Grèce, l'Italie, l'Irlande, l'Espagne, le Portugal, l'Allemagne et l'Autriche.

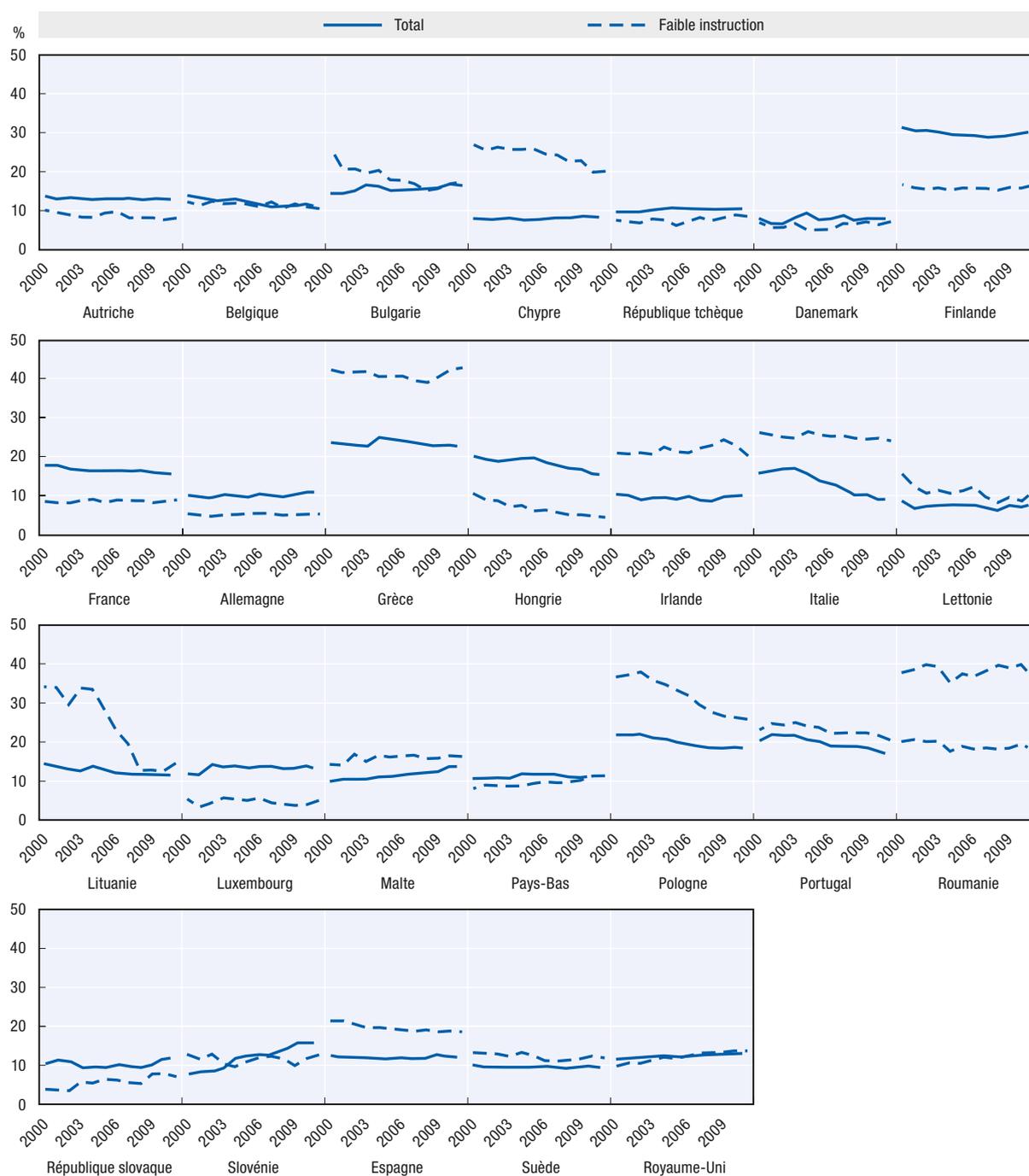
Graphique 2.3. Taux de travail indépendant par tranche d'âge, 2000-11



Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail 2000-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933016778>

Graphique 2.4. Taux de travail indépendant par niveau d'instruction, 2000-11



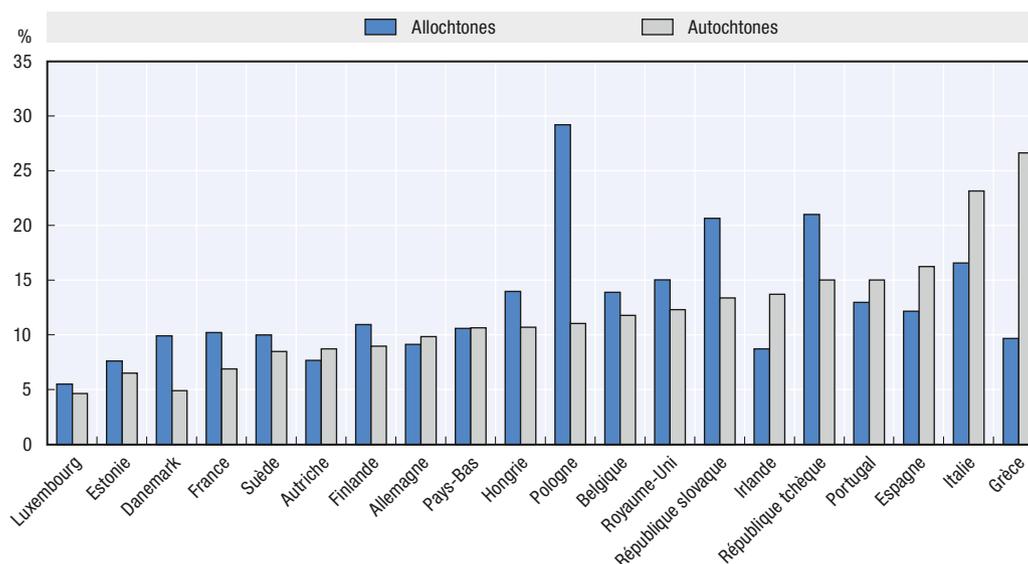
Note: Les données relatives au travail indépendant par niveau d'instruction ne sont pas disponibles pour l'Estonie.

Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail 2000-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933016797>

Graphique 2.5. **Taux de travail indépendant par lieu de naissance, 2008**

Pourcentage des 15-64 ans



Source: Adapté de l'OCDE (2011), «Panorama de l'entrepreneuriat 2011», OCDE Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933016816>**Encadré 2.2. Taux de travail indépendant chez les entrepreneurs présentant un handicap**

Il existe très peu d'enquêtes ou de données concernant les entrepreneurs invalides dans l'UE. Cependant, selon une étude fondée sur des données collectées par le panel communautaire de ménages entre 1995 et 2001 dans 13 États membres de l'UE, les personnes handicapées exercent plus fréquemment un travail indépendant qu'un emploi salarié (Pagán, 2009). En outre, les personnes invalides sont davantage susceptibles d'exercer une activité indépendante que les personnes valides, et ce dans pratiquement tous les pays couverts par l'enquête. En Grèce, les hommes présentant un handicap étaient 10,5% de plus à travailler comme indépendants que ceux n'en ayant pas, ce taux étant de 8,6% au Portugal et de 8,1% en Irlande. L'Allemagne, le Danemark et les Pays-Bas présentaient des taux identiques pour les hommes valides ou non. Il n'y a qu'en Belgique que la proportion d'hommes indépendants valides est supérieure (de 3,0%) à celle des indépendants invalides. Concernant les femmes, celles présentant un handicap sont 13,5% de plus à travailler comme indépendantes que les femmes valides en Grèce, contre 10,3% au Portugal et 8,2% en Autriche. En Belgique, en Finlande, en Allemagne, au Danemark et aux Pays-Bas, les taux de travail indépendant sont égaux chez les femmes valides et invalides.

Des données provenant du Royaume-Uni viennent confirmer ces assertions: les individus invalides en âge de travailler ont plus tendance à se mettre à leur compte: 18% d'hommes et 8% de femmes présentant un handicap exercent une activité indépendante, contre 14% et 6% respectivement pour les hommes et les femmes valides (Boylan et Burchardt, 2002).

Selon Jones et Latreille (2005), les personnes handicapées apprécient le statut d'indépendant parce qu'il permet de tenir compte de leur handicap: il offre une plus grande flexibilité au niveau des heures et des horaires de travail. Toutefois, d'autres recherches soulignent le fait que la discrimination, qu'elle soit perçue ou réelle, joue un rôle important dans le choix du travail indépendant par les personnes invalides (Blanck et al., 2000; Schur, 2003).

Encadré 2.3. Le faux indépendant

Le terme «faux indépendant» fait référence à un arrangement professionnel dans lequel un travailleur est enregistré en tant qu'indépendant auprès des autorités fiscales, et non comme salarié repris au registre du personnel d'un employeur, alors qu'il ne possède qu'un seul client, qui peut être perçu comme son employeur. Officiellement, toutefois, la relation lie deux entreprises et non un employeur et un employé. Si les faux indépendants travaillent souvent pour leur propre compte, ils peuvent aussi créer une forme de partenariat, des sociétés à responsabilité limitée ou des coentreprises. Ce genre d'arrangement professionnel a de fortes implications sur la façon dont les travailleurs sont couverts par les systèmes de sécurité sociale et fiscal, ainsi que sur la personne endossant les responsabilités légales.

On considère généralement que les employeurs incitent les travailleurs à accepter cette forme d'emploi parce que ce sont eux qui ont le plus à y gagner: un employeur paie en effet le plus souvent moins de contributions de sécurité sociale pour un sous-traitant que pour un travailleur salarié. Un autre avantage pour l'employeur est qu'il transfère ainsi les responsabilités en matière de santé et de sécurité dans le chef du travailleur, puisque le sous-traitant (c.-à-d. le travailleur indépendant) porte la responsabilité de sa propre sécurité au travail. Les employeurs évitent de ce fait d'importants frais d'assurance.

À court terme, les faux indépendants y gagnent aussi, avant tout parce que les impôts sur le revenu et les contributions de sécurité sociale qu'ils paient en tant qu'indépendant sont généralement largement inférieurs (quelle que soit la forme juridique de leur activité) à ceux qu'ils devraient payer en tant que salarié. Toutefois, dans ce type d'arrangement professionnel, le travailleur endosse deux risques primordiaux. Tout d'abord, comme déjà mentionné, il assume la responsabilité de sa santé et de sa sécurité au travail et n'est en général pas couvert par l'assurance d'un employeur. Si le travailleur est victime d'un accident ou est cité en justice, il doit en supporter les risques et les responsabilités. Ensuite, le travailleur indépendant jouit d'une moins grande sécurité d'emploi: le plus souvent, l'employeur peut mettre fin à la relation moyennant un préavis minime et sans devoir payer de compensations au travailleur, qui ne bénéficie pas non plus d'avantages liés à un régime d'assurance-chômage.

Il existe peu d'estimations fiables de l'ampleur du recours aux faux indépendants. En République tchèque, on estime qu'entre 13% et 26% de tous les travailleurs indépendants sont des faux indépendants (Geissler, 2012). On pense en général que le secteur où ce phénomène est le plus présent est celui de la construction, pour lequel toute une série d'estimations ont vu le jour, allant de 10% des ouvriers en construction aux Pays-Bas à 25% en Suède (Jorens, 2008).

Il importe de comprendre la prévalence du travail de faux indépendant, par exemple en étudiant la proportion d'entreprises ayant un seul gros client, car cela modifie notre perception de l'impact économique et social du travail indépendant. En soi, il y a peu de bénéfice net à tirer de politiques encourageant des individus, qui se tourneraient autrement vers une relation de travail salarié, à adopter le statut de faux indépendant. Toutefois, la grande majorité des travailleurs indépendants ne tombe pas dans ce travers, même dans des secteurs où l'on sait ce phénomène répandu.

Travailleurs indépendants employant des salariés

Encadré 2.4. Principales conclusions — Travailleurs indépendants employant des salariés

- Sur un nombre total d'environ 30 millions d'indépendants dans l'UE, moins d'un tiers (soit 9 millions) emploie des salariés, cette proportion s'étant réduite au cours des dix dernières années.
- On relève un écart évident entre les sexes parmi les indépendants employant des salariés. En 2011, 2 millions de femmes indépendantes (soit 24% des femmes indépendantes) dans l'UE employaient des salariés, contre environ 7 millions d'hommes indépendants (soit 34%).
- En 2011, 88 000 jeunes (âgés de 15 à 24 ans) étaient indépendants avec des salariés, ce qui ne représentait que 11% de tous les jeunes indépendants. Par contre, les personnes âgées (de 55 à 64 ans) étaient autant susceptibles que les autres adultes (de 15 à 64 ans) d'employer des salariés (30% contre 29%).
- Bien que les taux de travail indépendant varient peu selon le niveau d'éducation, les personnes peu qualifiées ont une probabilité nettement moins élevée d'employer des salariés que les individus possédant un diplôme du troisième degré. Sur les 5 millions d'indépendants employant des salariés, environ un tiers présente un faible niveau d'instruction.

Femmes indépendantes employant des salariés

De 2000 à 2011, le pourcentage de femmes indépendantes employant des salariés a diminué (graphique 2.6A). En 2000, près d'un tiers des femmes indépendantes dans l'UE employaient des salariés, mais en 2011, cette proportion était ramenée à un quart. Sur les presque 9,5 millions de femmes indépendantes dans l'UE en 2011, seules 2,3 millions possédaient du personnel. Ce canevas n'est toutefois pas identique dans toute l'UE (graphique 2.7) et la proportion des femmes indépendantes employant des salariés a en réalité augmenté dans 9 pays de l'UE (Bulgarie, Espagne, Grèce, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, Portugal et Roumanie).

Le graphique 2.7 met également en évidence deux autres points. Premièrement, l'Irlande est le seul pays de l'UE à présenter une proportion de femmes indépendantes avec salariés supérieure à celle des hommes indépendants possédant du personnel. Deuxièmement, on note à nouveau de grandes variations des proportions de femmes indépendantes avec personnel selon les pays: cette proportion est très faible en Roumanie, alors qu'en Allemagne, en France, au Danemark, en Irlande et en Hongrie, plus d'un tiers des femmes indépendantes ont au moins un employé.

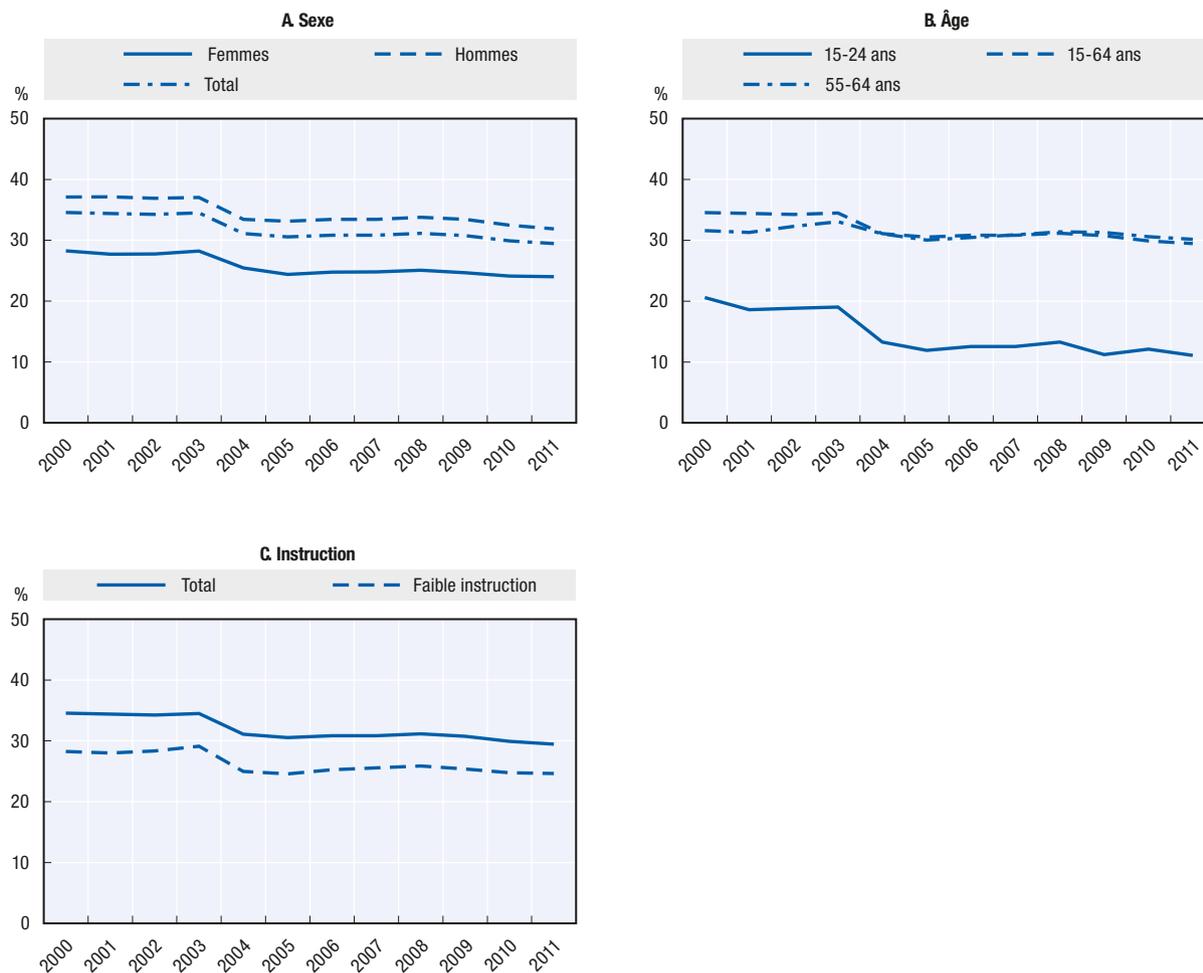
Jeunes et seniors indépendants employant des salariés

Le graphique 2.6B montre une chute importante de la proportion de jeunes indépendants (âgés de 15 à 24 ans) employant du personnel. Si près de 30% des jeunes indépendants de l'UE étaient des employeurs en 2000, ce chiffre est passé à 11% en 2011. Seuls 89 000 jeunes indépendants de l'UE employaient des salariés en 2011, contre 157 000 en 2000.

La proportion de seniors indépendants (âgés de 55 à 64 ans) employant des salariés est équivalente à celle des adultes en général. Cependant, la part des indépendants employant des salariés a diminué dans ces deux catégories, dans une moindre mesure cependant que chez les jeunes. En 2000, près de 40% des adultes et des seniors indépendants possédaient du personnel, ce chiffre étant descendu à 30% pour les deux groupes en 2011.

Graphique 2.6. **Travailleurs indépendants employant des salariés, 2000-11**

Pourcentage des travailleurs indépendants âgés de 15-64 ans

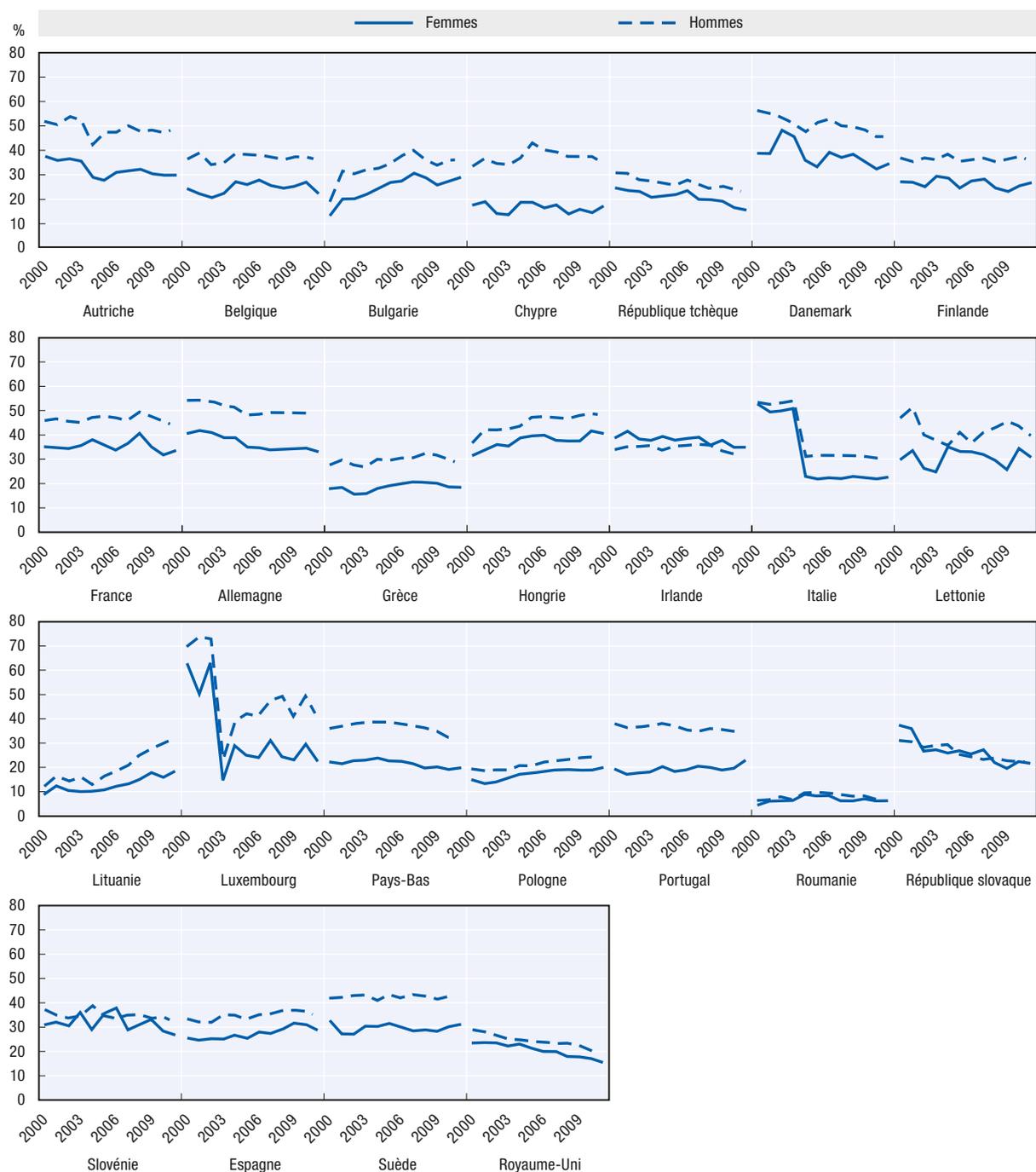


Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail 2000-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933016835>

Le graphique 2.8 présente des données par État membre, et trois éléments clés en ressortent. Primo, les seniors indépendants emploient plus souvent des salariés que les jeunes indépendants, et ce dans tous les États membres pour lesquels on dispose de données. Secundo, alors que l'on observe globalement une régression des pourcentages relatifs aux seniors, 7 pays de l'UE ont enregistré une hausse de la proportion de personnes âgées indépendantes avec salariés. Tertio, les taux de seniors indépendants avec salariés divergent fortement selon les pays: au Royaume-Uni, en Grèce et en Pologne notamment, moins d'un quart des personnes âgées indépendantes ont du personnel, alors qu'en Allemagne, en Autriche et en France au contraire, cette proportion est supérieure à deux cinquièmes.

Graphique 2.7. **Travailleurs indépendants employant des salariés, par sexe, 2000-11**
 Pourcentage des travailleurs indépendants âgés de 15-64 ans



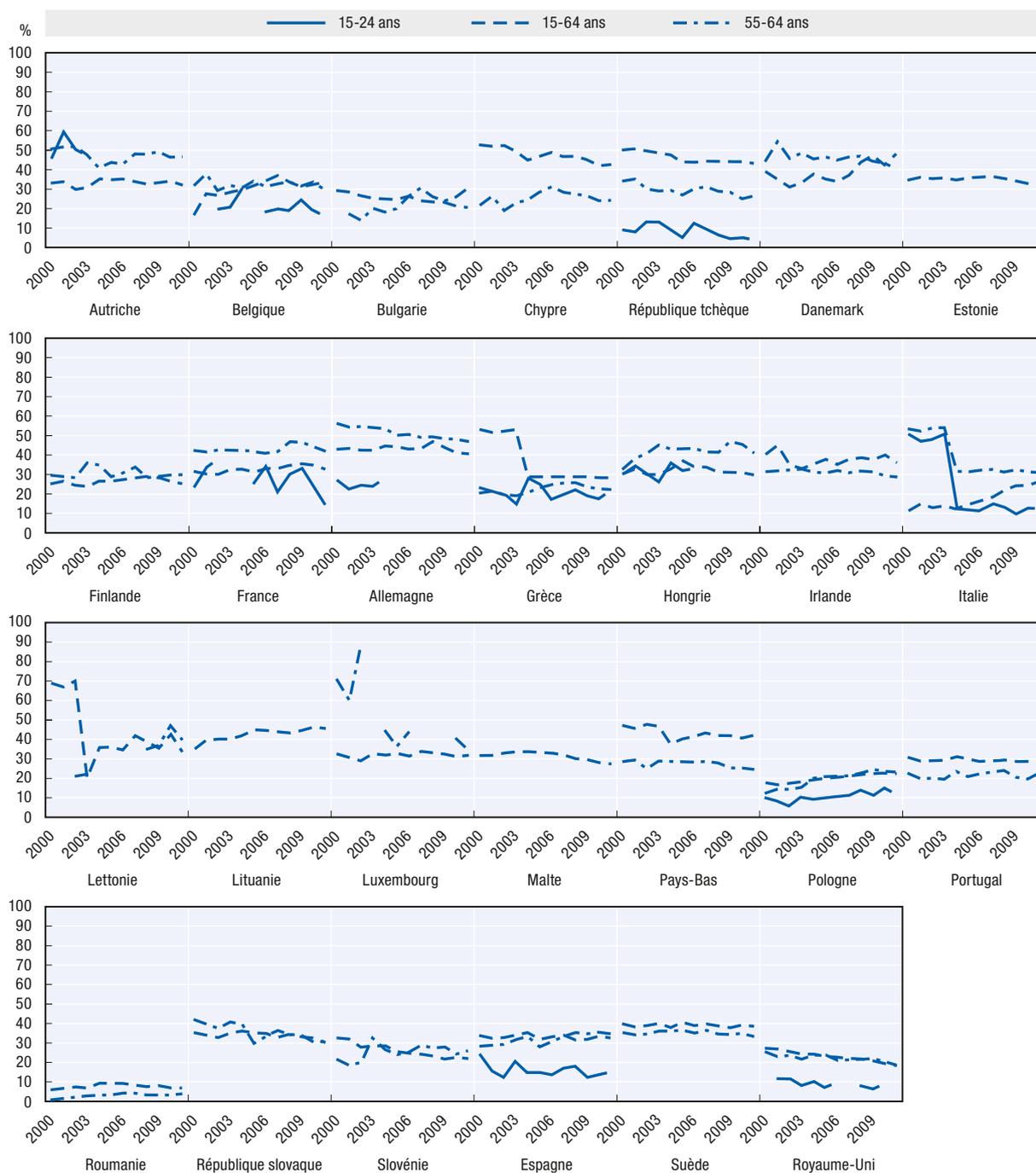
Note: Les données par sexe ne sont pas disponibles pour l'Estonie et pour Malte.

Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail 2000-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933016892>

Graphique 2.8. **Travailleurs indépendants employant des salariés, par tranche d'âge**

Pourcentage des travailleurs indépendants âgés de 15-64 ans



Notes: 1. Le pourcentage de jeunes indépendants employant des salariés n'est pas disponible pour la Bulgarie, Chypre, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, l'Irlande, la Lettonie, la Lituanie, Malte, les Pays-Bas, le Portugal, la Roumanie, la République slovaque et la Suède. 2. Le pourcentage de seniors indépendants employant des salariés n'est pas disponible pour l'Estonie, la Lituanie, Malte et les Pays-Bas.

Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail 2000-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933016911>

Travailleurs indépendants employant des salariés et niveau d'instruction

Les graphiques 2.6C et 2.9 indiquent que les indépendants peu qualifiés ont moins tendance à employer d'autres personnes que le groupe global des indépendants, et ce dans une proportion égale pour toute la période 2000-2011. Par ailleurs, on note une diminution de la proportion des indépendants présentant un faible niveau d'instruction possédant du personnel, ce taux étant passé de 35 % environ en 2000 à 25 % en 2011 (graphique 2.6C). Par «faible niveau d'instruction», on entend les individus n'ayant pas dépassé les degrés d'enseignement maternel, primaire et secondaire inférieur. Pour en savoir plus sur cette notion et cette source de données, nous vous renvoyons au Guide du lecteur du chapitre 5.

On note de grandes différences entre les différents États membres de l'UE en termes de proportions de personnes indépendantes employant des salariés (graphique 2.9). Au Royaume-Uni, en Grèce, en Pologne, en Slovénie et en République tchèque, la part d'indépendants présentant un faible niveau d'instruction et possédant du personnel ne dépasse pas un cinquième, alors qu'en Allemagne et en Suède, cette proportion est de deux cinquièmes. Quelque 11 pays de l'UE ont vu leur taux d'indépendants dotés d'un faible niveau d'instruction et de personnel baisser, les chutes les plus importantes étant relevées en République tchèque (13,6 points de pourcentage) et en Italie (22 points de pourcentage). Toutefois, neuf pays ont enregistré des hausses, dont les plus importantes sont survenues en Autriche (15,7 points de pourcentage) et en Hongrie (11 points de pourcentage). En outre, dans certains pays, la proportion des indépendants peu qualifiés employant du personnel est supérieure à celle de la population totale des indépendants (Estonie, Finlande, France et Italie).

Le travail indépendant par secteur

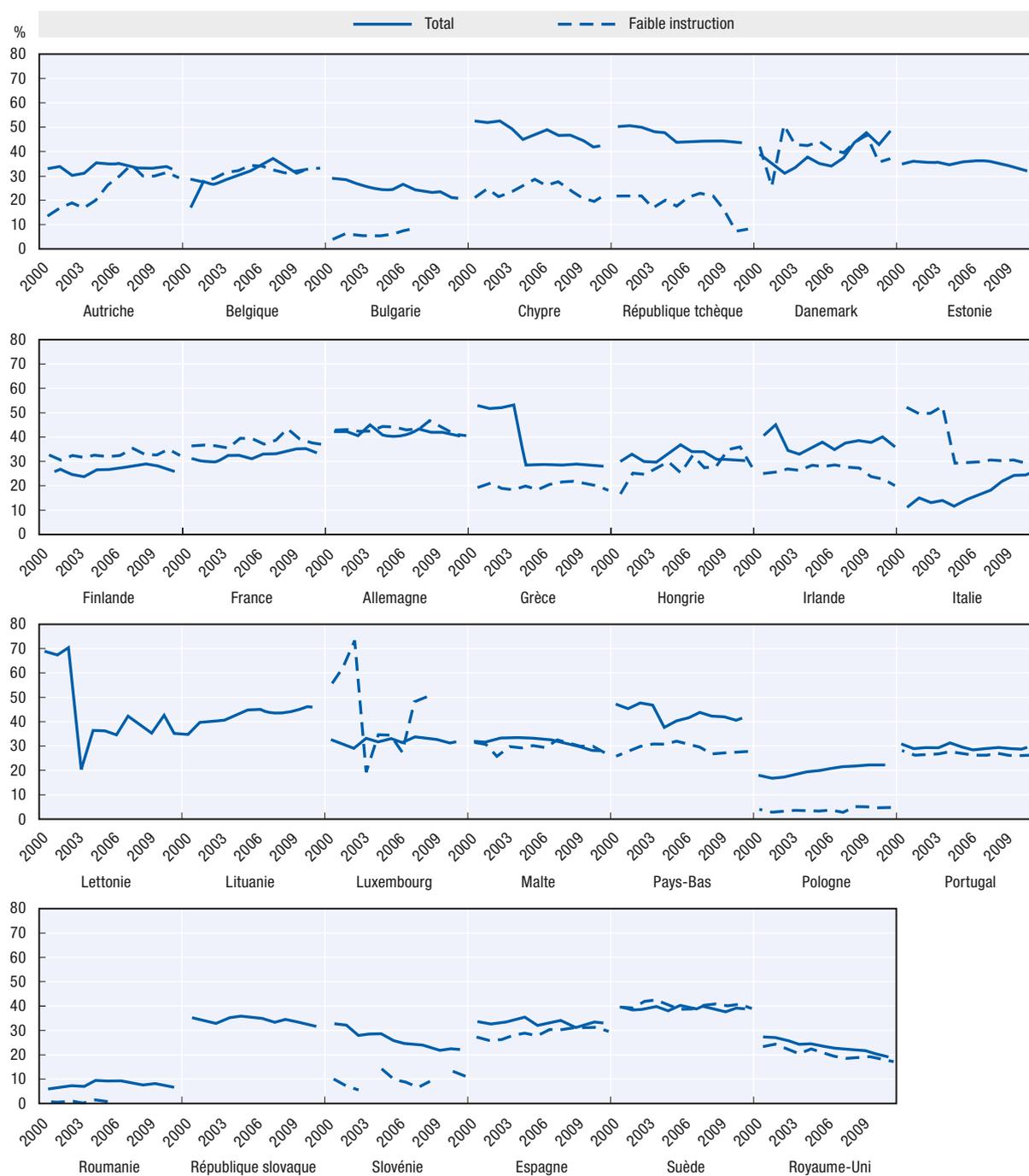
Encadré 2.5. Principales conclusions — Le travail indépendant par secteur

- Les femmes indépendantes sont moins susceptibles de travailler dans les secteurs de la construction et de la production que les hommes indépendants.
- Les seniors indépendants (âgés de 55 à 64 ans) ont plus tendance à travailler dans les secteurs de la construction, de la production et de la consommation que les jeunes indépendants (de 15 à 24 ans).

Le graphique 2.10 illustre la palette des secteurs d'activité indépendante par sexe et par âge. Les hommes et les femmes sont engagés à parts égales dans les secteurs des services professionnels et de l'agriculture, la sylviculture et la pêche. Par contre, les femmes travaillent proportionnellement beaucoup moins dans la production et la construction que les hommes, ces secteurs englobant environ un quart des emplois indépendants masculins contre un vingtième seulement des emplois féminins. Par ailleurs, les femmes sont nettement plus présentes dans les secteurs des services tournés vers le consommateur (comme la santé, les œuvres sociales, les arts ou l'éducation) que les hommes: la proportion est de près de deux cinquièmes pour les femmes, contre un huitième environ pour les hommes. On remarque aussi des différences d'âge: par rapport aux seniors, les jeunes indépendants sont nettement plus nombreux à travailler dans l'agriculture, la sylviculture et la pêche ainsi que dans les services aux entreprises. Au contraire, la proportion des personnes âgées est plus importante dans la construction, la production et la consommation.

Graphique 2.9. Travailleurs indépendants employant des salariés, par niveau d'instruction, 2000-11

Pourcentage des travailleurs indépendants âgés de 15-64 ans

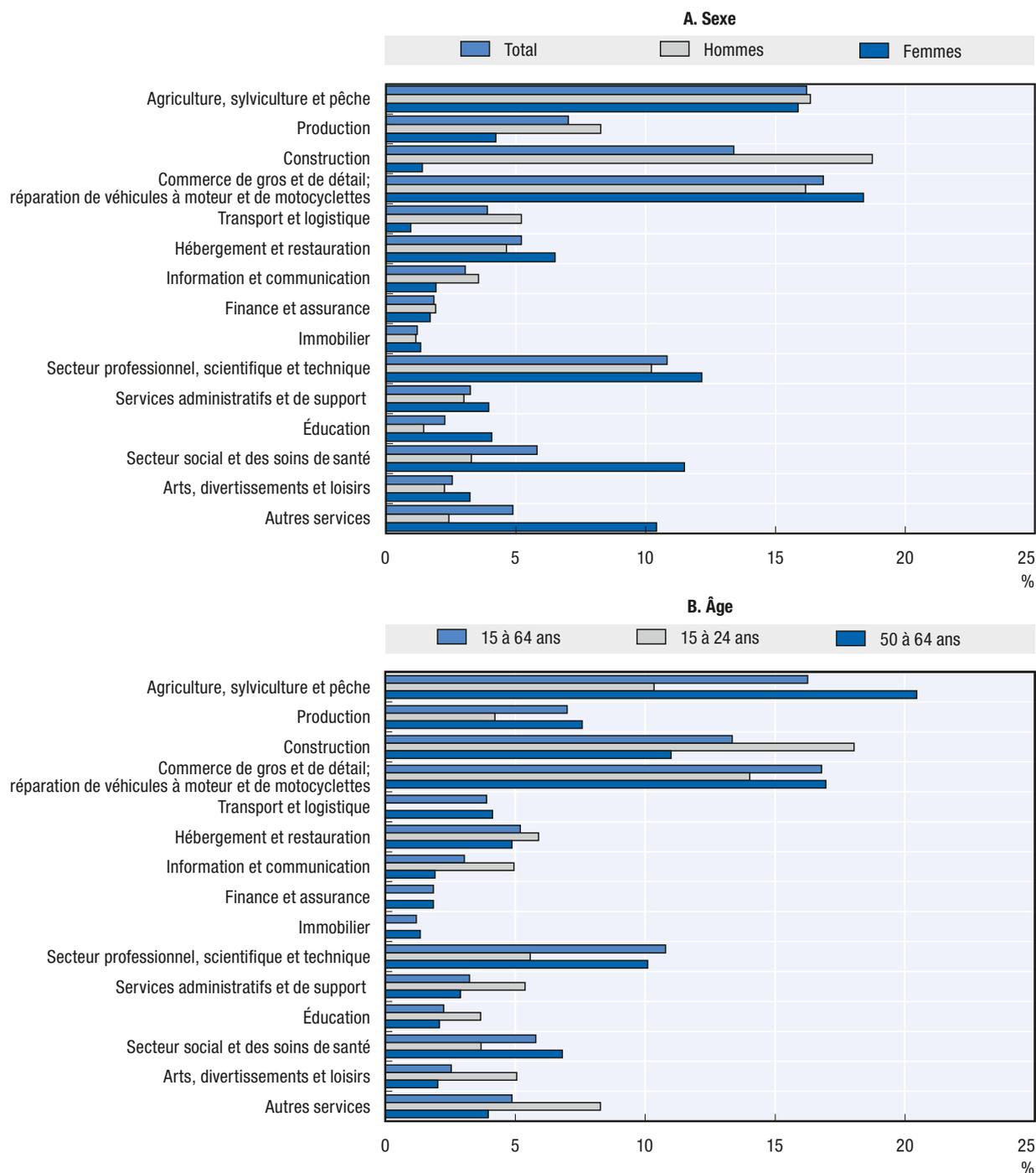


Note: Les données par niveau d'instruction ne sont pas disponibles pour l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie et la République slovaque.

Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail 2000-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933016930>

Graphique 2.10. Taux de travail indépendant dans l'UE par secteur professionnel, 2011



Notes: 1. Dans le tableau A, les données relatives aux secteurs suivants ont été supprimées: exploitation de mines et carrières; fourniture d'électricité, gaz, vapeur et conditionnement d'air; alimentation en eau; égouts, gestion des déchets et assainissement; administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire; activités ménagères en tant qu'employeur; production non différenciée de biens et services des ménages pour leur propre usage; activités d'organisations et d'organes extraterritoriaux; et sans réponse. 2. Dans le tableau B, les données relatives aux secteurs suivants ont été supprimées: exploitation de mines et carrières; fourniture d'électricité, gaz, vapeur et conditionnement d'air; alimentation en eau; égouts, gestion des déchets et assainissement; administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire; activités ménagères en tant qu'employeur; production non différenciée de biens et services des ménages pour leur propre usage; activités d'organisations et d'organes extraterritoriaux; et sans réponse.

Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail 2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933016949>

Références

- Blanck, P.D., Sandler, L.A., Schmeling, J.L. et Schartz, H.A. (2000), «The Emerging Workforce of Entrepreneurs With Disabilities: Preliminary Study of Entrepreneurship in Iowa», *Iowa Law Review*, Vol. 85, N° 5, p. 1583-1668.
- Boylan, A. et Burchardt, T. (2002), «Barriers to self-employment for disabled people. Report for the Small Business Service», Small Business Service.
- Geissler, Hana (2012), «New regulations aim to fight bogus self-employment», European Industrial Relations Observatory Online, disponible sur: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/01/articles/cz1201029i.htm>
- Jorens, Y. (2008), «Self-employment and bogus self-employment in the European construction industry: A comparative study of 11 Member States, prepared for European Social partners for the Construction Industry», disponible sur: <http://www.efbww.org/pdfs/annex%208%20-%20Brochure%20part%201%20%5BEN%5D.pdf>
- Jones, M.K. et Latreille, P.L. (2005), «Disability and Self-Employment: Evidence from the UK LFS», WELMERC Discussion Paper, Département d'Économie, Université du Pays de Galles, Swansea.
- Pagán, R. (2009), «Self-employment among people with disabilities: evidence for Europe», *Disability and Society*, Vol. 24, Issue 2, pp. 217-229.
- Schur, L. (2003), «Barriers or Opportunities? The Causes of Contingent and Part-Time Work Among People with Disabilities», *Industrial Relations*, Vol. 42, p. 589-622.

Chapitre 3

Entrepreneuriat inclusif tout au long du cycle de vie d'une entreprise

Ce chapitre traite de la création et de la gestion d'entreprise par des groupes défavorisés et sous-représentés. Ces données se fondent sur le Global Entrepreneurship Monitor, une enquête internationale sur les ménages regroupant des informations relatives aux femmes, aux jeunes, aux seniors, aux minorités ethniques et aux immigrés, aux personnes peu instruites et dotées de faibles revenus, aux personnes handicapées et aux chômeurs. Outre les travailleurs indépendants, cette étude identifie également les individus désireux de lancer leur entreprise ou l'exploitant déjà, y compris ceux employant des salariés. D'après ces données, les groupes défavorisés et sous-représentés cumulés soient à l'origine de la majorité des créations d'entreprise en Europe. Toutefois, au sein de chaque groupe, les taux de création et d'exploitation d'entreprise sont généralement inférieurs à ceux enregistrés parmi le reste de la population. Ce chapitre compile aussi des informations provenant de diverses sources et portant sur les antécédents professionnels et les facteurs de motivation des travailleurs indépendants et des nouveaux entrepreneurs.

L'activité entrepreneuriale

Encadré 3.1. Principales conclusions — L'activité entrepreneuriale

- On observe des différences considérables entre les taux de création d'entreprise que présentent divers groupes sociaux d'Europe, mais ces écarts varient selon les pays.
- Les femmes sont moins susceptibles que les hommes de se lancer dans un processus de création d'entreprise. De même, les personnes peu qualifiées et dotées de faibles revenus ont également moins tendance à lancer une start-up. Par contre, les jeunes sont davantage portés sur la création d'entreprise que les adultes et les seniors.
- La proportion de femmes exploitant de nouvelles entreprises est inférieure de moitié à celle des hommes. Il est également moins fréquent que les personnes ayant un faible niveau d'instruction et de bas revenus deviennent propriétaires d'une entreprise. La part de jeunes propriétaires d'une nouvelle entreprise est, quant à elle, nettement supérieure à celle des seniors.
- Par ailleurs, les femmes et les personnes peu qualifiées et à bas revenus sont moins susceptibles de posséder une entreprise bien établie. Quant aux jeunes, bien que leurs taux de création et de détention de nouvelles entreprises soient élevés, ils ont moins de chances de posséder une entreprise établie que les adultes et les seniors.

Encadré 3.2. Distinctions entre les données relatives au travail indépendant et celles portant sur la propriété d'entreprise

- Les données relatives au travail indépendant présentées au chapitre 2 de ce document proviennent de l'enquête sur les forces de travail. Elles portent sur des propriétaires-gérants d'entreprises s'octroyant un salaire ou des bénéfices sur le travail qu'ils effectuent pour leur propre compte dans leur entreprise et qui se déclarent indépendants. Se concentrant sur le travail indépendant, le chapitre s'intéresse aux individus n'employant le plus souvent qu'eux-mêmes, ou très peu d'autres personnes, dans des sociétés non constituées. Les personnes qui gèrent des sociétés constituées de plus grande envergure ne sont généralement pas déclarées comme travailleurs indépendants. Ces données excluent également les individus en passe de fonder une entreprise dont la création n'est pas encore aboutie, de même que les propriétaires d'entreprise non impliqués dans l'exploitation journalière de celle-ci.
- Bon nombre des données communiquées dans le présent chapitre sont extraites du Global Entrepreneurship Monitor. Elles couvrent les individus déclarant tenter activement de démarrer leur affaire ou s'occupant déjà de leur entreprise ou de tout type de travail indépendant ou vendant des biens ou des services à des tiers. Cette définition est plus vaste que celle utilisée pour les données relatives au travail indépendant: elle inclut les travailleurs indépendants ainsi que toutes sortes de propriétaires d'entreprise. En particulier, les propriétaires-gérants de sociétés constituées sont englobés, alors qu'ils sont exclus des données du chapitre 2 portant sur le travail indépendant. Le Global Entrepreneurship Monitor inclut aussi les personnes qui gèrent une entreprise en tant qu'activité complémentaire, tandis que l'enquête sur les forces de travail considère uniquement une personne comme travailleur indépendant si elle consacre plus de temps à cette activité qu'à un autre emploi.

Activité entrepreneuriale naissante

Le graphique 3.1 montre les taux d'entrepreneuriat naissant dans les États de l'UE, soit la proportion d'individus adultes déclarant être activement engagés dans la création d'une entreprise qu'ils détiennent seuls ou en copropriété. L'entreprise ne peut avoir octroyé des salaires, rémunérations ou tout autre paiement aux propriétaires depuis plus de trois mois. Les données sont classées par sexe, âge, niveau d'éducation atteint et revenu. Pour en savoir plus sur cette notion et sur cette source de données, nous vous renvoyons au Guide du lecteur au chapitre 5.

Les femmes ont moins tendance que les hommes à être des entrepreneurs naissants, c.-à-d. à être engagées dans la création d'une entreprise (graphique 3.1A). Toutefois, les différences de sexe varient d'un État membre à l'autre. Le pays présentant l'écart le plus minime est l'Autriche (1,4% de femmes y créent une start-up contre 1,6% d'hommes), et celui présentant l'écart le plus grand est la République slovaque (5% de femmes pour 13,5% d'hommes).

Dans pratiquement tous les pays, le taux d'entrepreneuriat naissant est plus important parmi les jeunes (18-30 ans) que parmi l'ensemble des adultes (18-64 ans) ou les seniors (55-64 ans) (graphique 3.1B). Globalement, dans l'UE-22, le taux d'entrepreneuriat naissant parmi les jeunes est le double de celui des seniors, avec près de 4% chez les jeunes contre 2% chez les personnes âgées. C'est la République slovaque qui présente les proportions les plus élevées, à la fois chez les jeunes (11,9%) et les seniors (4,7%). L'activité entrepreneuriale naissante présente de sérieuses différences, non seulement entre les jeunes et les seniors mais aussi entre États de l'UE.

Par rapport aux diplômés universitaires, les personnes ayant un faible niveau d'instruction deviennent beaucoup moins souvent des entrepreneurs naissants (graphique 3.1C), la seule exception en l'occurrence étant l'Allemagne, où la part d'entrepreneuriat naissant est plus importante pour ce dernier groupe (2,0%) que pour les diplômés (1,3%).

Le même canevas se dégage vis-à-vis du niveau de revenu des personnes engagées dans la création d'une entreprise: celles ayant des revenus plus faibles (figurant dans le tiers inférieur de l'échelle de répartition des revenus) sont beaucoup plus réticentes à démarrer une affaire que celles ayant des revenus plus élevés (classées dans le tiers supérieur), l'Italie constituant ici l'exception.

Nouvelle entreprise

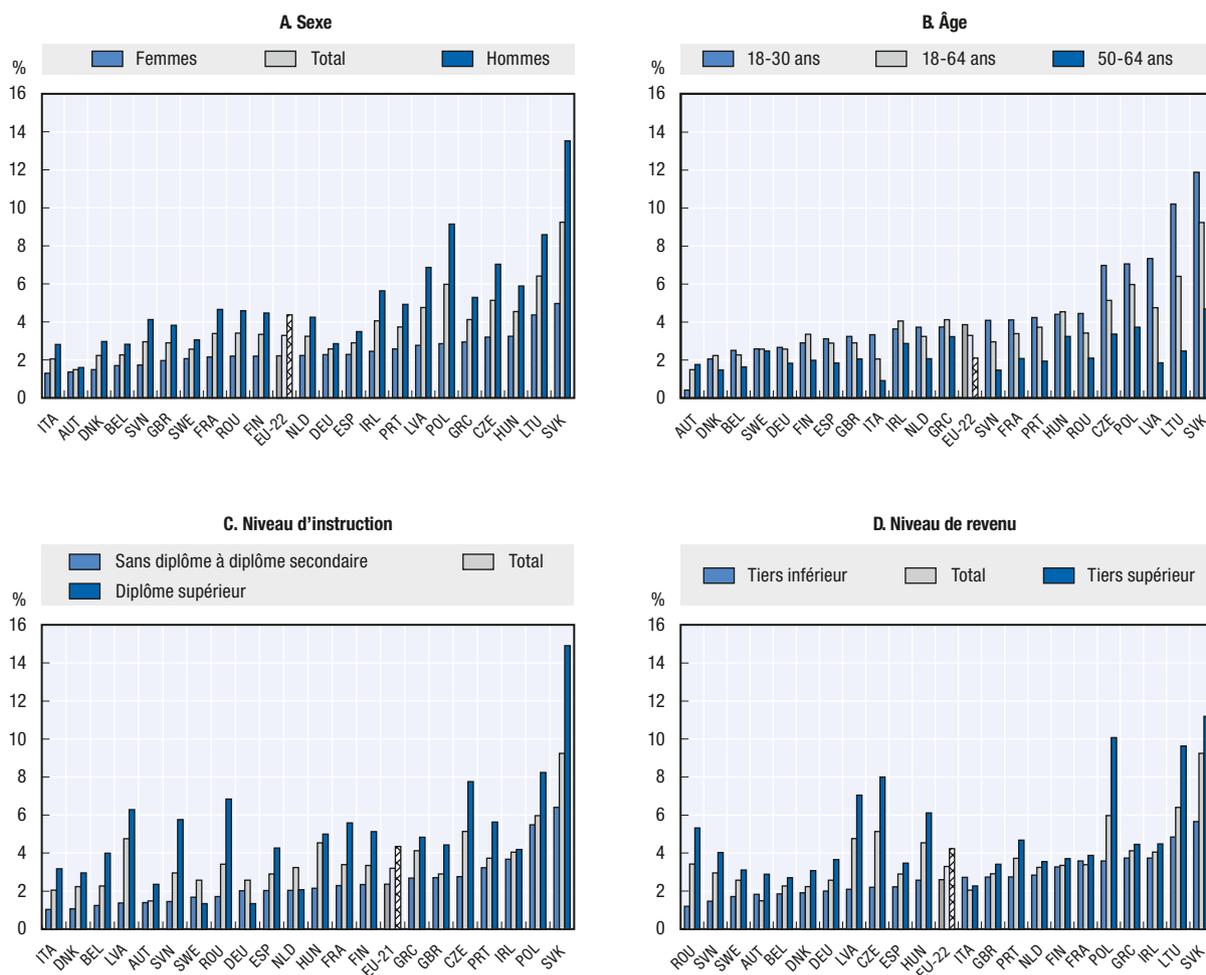
Le graphique 3.2 montre les données relatives aux taux de détention de nouvelles entreprises par sexe, âge, niveau d'éducation et de revenu, qui indiquent la proportion de la population adulte déclarant être actuellement gérante-propriétaire d'une nouvelle entreprise qui verse des traitements, des salaires ou toute autre rémunération à ses propriétaires depuis plus de trois mois mais moins de 42 mois. Pour en savoir plus sur cette notion et sur cette source de données, nous vous renvoyons au Guide du lecteur du chapitre 5.

De manière générale dans l'UE, les femmes ont moins tendance que les hommes à être propriétaires de nouvelles entreprises, la moyenne étant de 1,8% de femmes pour 3,8% d'hommes. Toutefois, les taux de propriété de nouvelles entreprises par des femmes divergent fortement dans les divers États membres de l'UE, l'Autriche affichant le taux le plus bas (0,5%) alors que, tout comme pour les taux d'entrepreneuriat naissant, la République slovaque arrive en tête du classement (3,4%). Ces différences nous apprennent que l'écart constaté entre les hommes et les femmes au niveau de l'entrepreneuriat naissant persiste dans la détention de nouvelles entreprises.

Le canevas dégagé dans les activités naissantes se reproduit dans la détention d'entreprises par les jeunes et les personnes âgées. Dans l'UE, le taux de détention de nouvelles entreprises par des jeunes est en moyenne deux fois plus élevé que pour les

Graphique 3.1. Taux d'entrepreneuriat naissant, 2007-2011 (combinés)

Pourcentage des 18-64 ans



Notes: 1. Les pays de l'UE ayant participé à l'enquête Global Entrepreneurship Monitor pendant cette période sont: l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, la Roumanie, le Royaume-Uni, la Slovaquie, la Suède. 2. Les données présentées dans ces graphiques ont été combinées: elles cumulent les résultats des enquêtes annuelles portant sur la période 2007-2011. Certains pays n'ont pris part à l'enquête GEM qu'une seule fois pendant ce laps de temps mais ont été inclus dans les graphiques: l'Autriche (2007), la Lituanie (2011), la République slovaque (2011) et la République tchèque (2011). En outre, un petit nombre de pays ont participé à l'enquête GEM trois ou quatre années sur les cinq de la période: l'Allemagne, l'Irlande, l'Italie, le Portugal et la Suède. 3. Les données concernant la Lituanie n'ont pas pu être regroupées par niveau d'instruction et ne sont donc pas reprises dans le tableau C. De même, le total UE du tableau C ne tient pas compte de la Lituanie. 4. Le taux d'entrepreneuriat naissant est défini comme la proportion de la population adulte (âgée de 18 à 64 ans) activement engagée dans la création d'une entreprise qu'elle détient seule ou en copropriété; cette entreprise ne peut avoir octroyé de traitements, salaires ou toute autre rémunération à ses propriétaires depuis plus de trois mois.

Source: Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2007-2011 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor

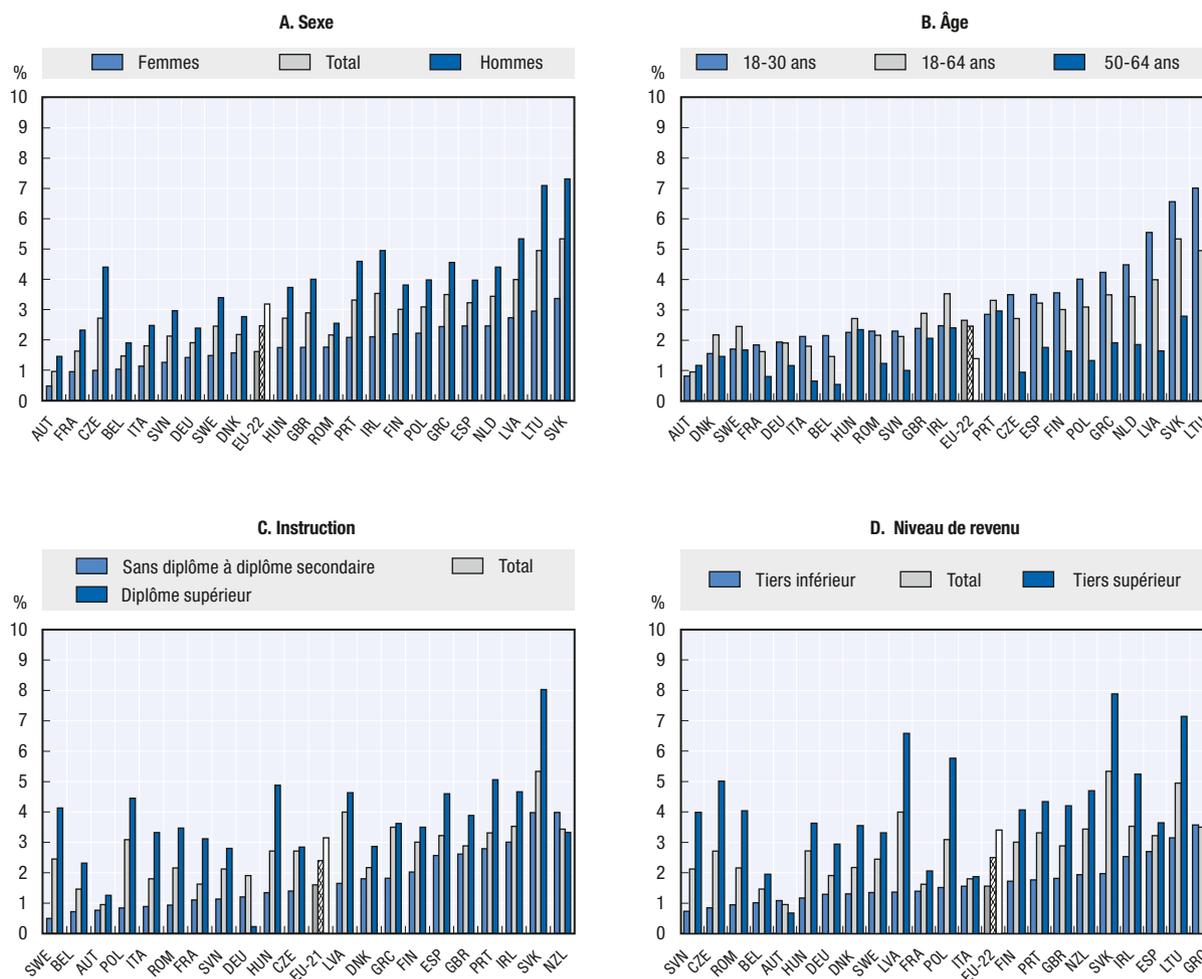
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933016987>

seniors. Les écarts les plus grands sont constatés en Lituanie, en République slovaque et aux Pays-Bas, tandis que les seniors détiennent proportionnellement plus d'entreprises que le reste de la population adulte en Autriche et au Portugal.

De manière analogue, la faible proportion de création d'entreprises par des individus peu qualifiés et à bas revenus se répercute dans le taux de détention de nouvelles entreprises. S'agissant des personnes à faible niveau d'instruction, ce canevas est commun à tous les pays à l'exception de l'Allemagne et des Pays-Bas, et dans le cas des bas revenus, l'Autriche constitue la seule exception.

Graphique 3.2. Taux de détention de nouvelles entreprises, 2007-2011 (combinés)

Pourcentage des 18-64 ans



Notes: 1. Les pays de l'UE ayant participé à l'enquête Global Entrepreneurship Monitor pendant cette période sont: l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, la Roumanie, le Royaume-Uni, la Slovénie, la Suède. 2. Les données présentées dans ces graphiques ont été combinées: elles cumulent les résultats des enquêtes annuelles portant sur la période 2007-2011. Certains pays n'ont pris part à l'enquête GEM qu'une seule fois pendant ce laps de temps mais ont été inclus dans les graphiques: l'Autriche (2007), la Lituanie (2011), la République slovaque (2011) et la République tchèque (2011). En outre, un petit nombre de pays ont participé à l'enquête GEM trois ou quatre années sur les cinq de la période: l'Allemagne, l'Irlande, l'Italie, le Portugal et la Suède. 3. Les données concernant la Lituanie n'ont pas pu être regroupées par niveau d'instruction et ne sont donc pas reprises dans le tableau C. De même, le total UE du tableau C ne tient pas compte de la Lituanie. 4. Le taux de propriété de nouvelles entreprises est la proportion de la population adulte gérant ou possédant actuellement une nouvelle entreprise octroyant des salaires, rémunérations ou tout autre paiement à ses propriétaires depuis plus de trois mois mais pas plus de 42 mois.

Source: Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2007-2011 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933017063>

Propriété d'entreprises établies

Le graphique 3.3 examine les taux de détention de sociétés existantes, qui indiquent la proportion de la population adulte déclarant être gérante-propriétaire d'une entreprise établie octroyant des salaires, rémunérations ou tout autre paiement à ses détenteurs depuis plus de 42 mois. (Pour en savoir plus sur cette notion et sur cette source de données, nous vous renvoyons au Guide du lecteur du chapitre 5). À nouveau, les canevas dégagés pour les entrepreneuriats naissants

et la propriété de nouvelles entreprises se répètent dans la propriété d'entreprises établies, avec l'exception notable des jeunes.

Premièrement, dans les pays de l'UE, la probabilité qu'une femme administre une entreprise existante est environ inférieure de moitié par rapport aux hommes, ce qui révèle un écart de taille qui a d'importantes répercussions sur la création potentielle d'emplois et l'ancrage au marché du travail. De plus, la part des femmes gestionnaires d'entreprises établies diffère fortement d'un pays à l'autre, s'échelonnant de moins de 2% en France à quelque 5% en Finlande et 8% en Grèce.

Deuxièmement, les personnes présentant un faible niveau d'instruction ont moins de chances d'être propriétaires de sociétés en place que les diplômés universitaires, et ce dans tous les pays sauf en Finlande, en Allemagne, en Grèce et en Irlande.

Troisièmement, dans tous les pays, les personnes jouissant de faibles revenus sont moins susceptibles de posséder une entreprise établie que celles bénéficiant de revenus élevés. Cependant, comparé à la moyenne européenne de 3,6%, la Grèce présente un taux très élevé de propriétaires d'entreprises existantes classés dans le tiers inférieur de l'échelle de répartition des revenus: grosso modo un sur huit.

Cependant, le schéma est inversé dans le cas des jeunes. Alors que les graphiques 3.1 et 3.2 indiquent des proportions plus élevées de jeunes actifs dans une entreprise naissante ou nouvelle par rapport aux seniors et aux adultes en général, le graphique 3.3 montre que les jeunes possèdent beaucoup moins souvent une entreprise établie que les seniors et les adultes. En Irlande par exemple, le taux de détention d'entreprise par des jeunes est de 2,3% contre 13,6% pour les personnes âgées.

Antécédents professionnels des entrepreneurs

Encadré 3.3. Principales conclusions — Antécédents professionnels des entrepreneurs

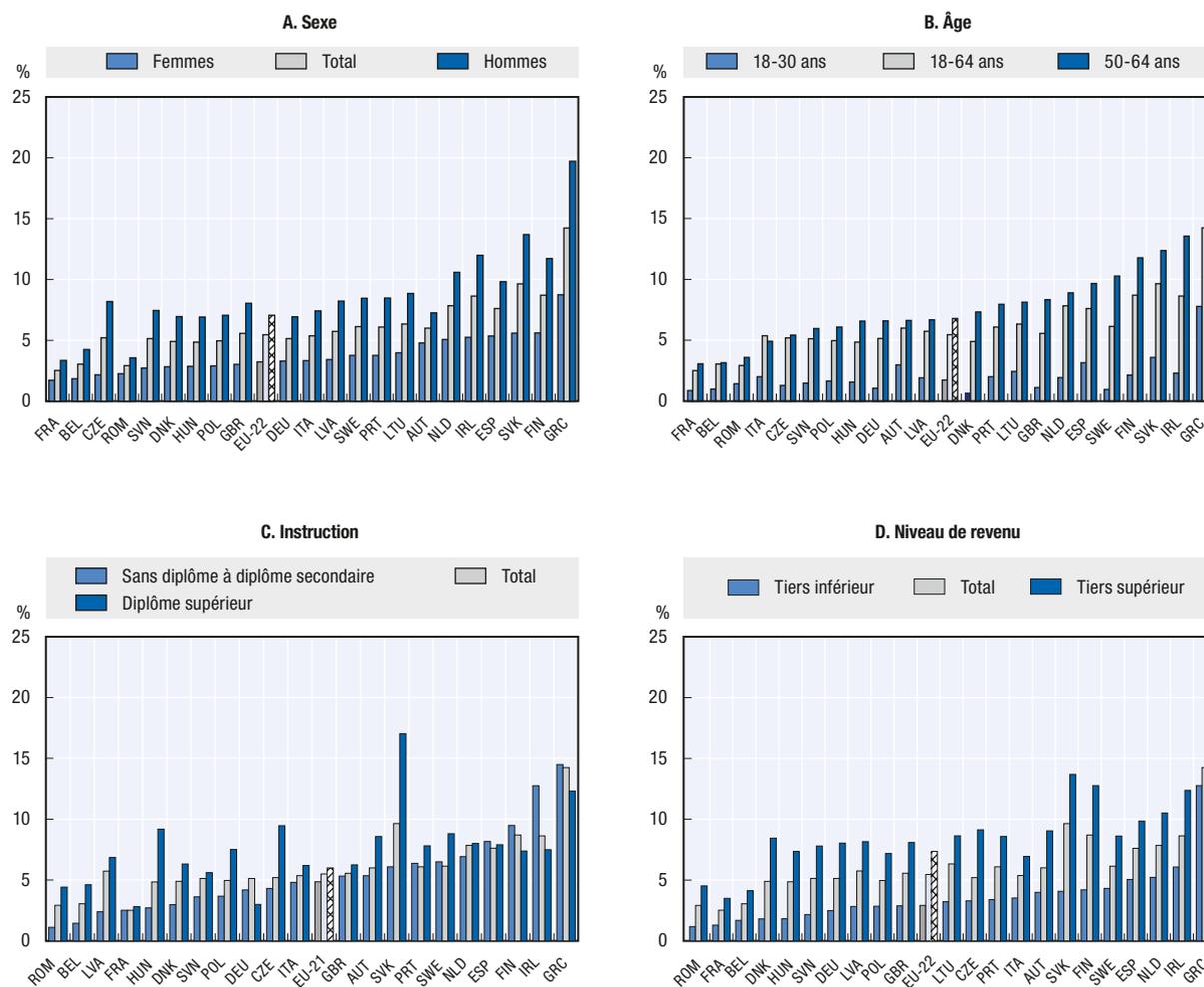
- La trajectoire la plus fréquemment empruntée pour aboutir au travail indépendant passe par un emploi préalable. Cependant, les femmes, les jeunes (de moins de 30 ans) et les personnes ayant un faible niveau d'instruction ont plus tendance que la population dans son ensemble à se tourner vers le travail indépendant après une période d'inactivité sur le marché de l'emploi ou de chômage.
- Les femmes, les jeunes et les personnes ayant un faible niveau d'instruction ont moins souvent eu une expérience de propriété d'entreprise avant de lancer leur start-up que la population prise dans son ensemble.

Antécédents professionnels des femmes entrepreneurs

Le graphique 3.4, qui cible les antécédents professionnels des femmes et hommes indépendants dans l'UE, révèle de grands contrastes. Au sein de l'UE, la proportion d'hommes ayant endossé le statut d'indépendant après avoir occupé un emploi préalable (60%) est supérieure à celle des femmes dans ce cas (50%), les seules exceptions étant le Luxembourg, l'Estonie, le Portugal, la Lituanie et la Lettonie. Les femmes indépendantes étaient par ailleurs plus souvent inactives sur le marché de l'emploi ou sans emploi auparavant. De plus, elles étaient moins nombreuses à posséder une expérience préalable de détention d'entreprise.

Graphique 3.3. Taux de détention d'entreprises établies, 2007-2011 (combinés)

Pourcentage des 18-64 ans

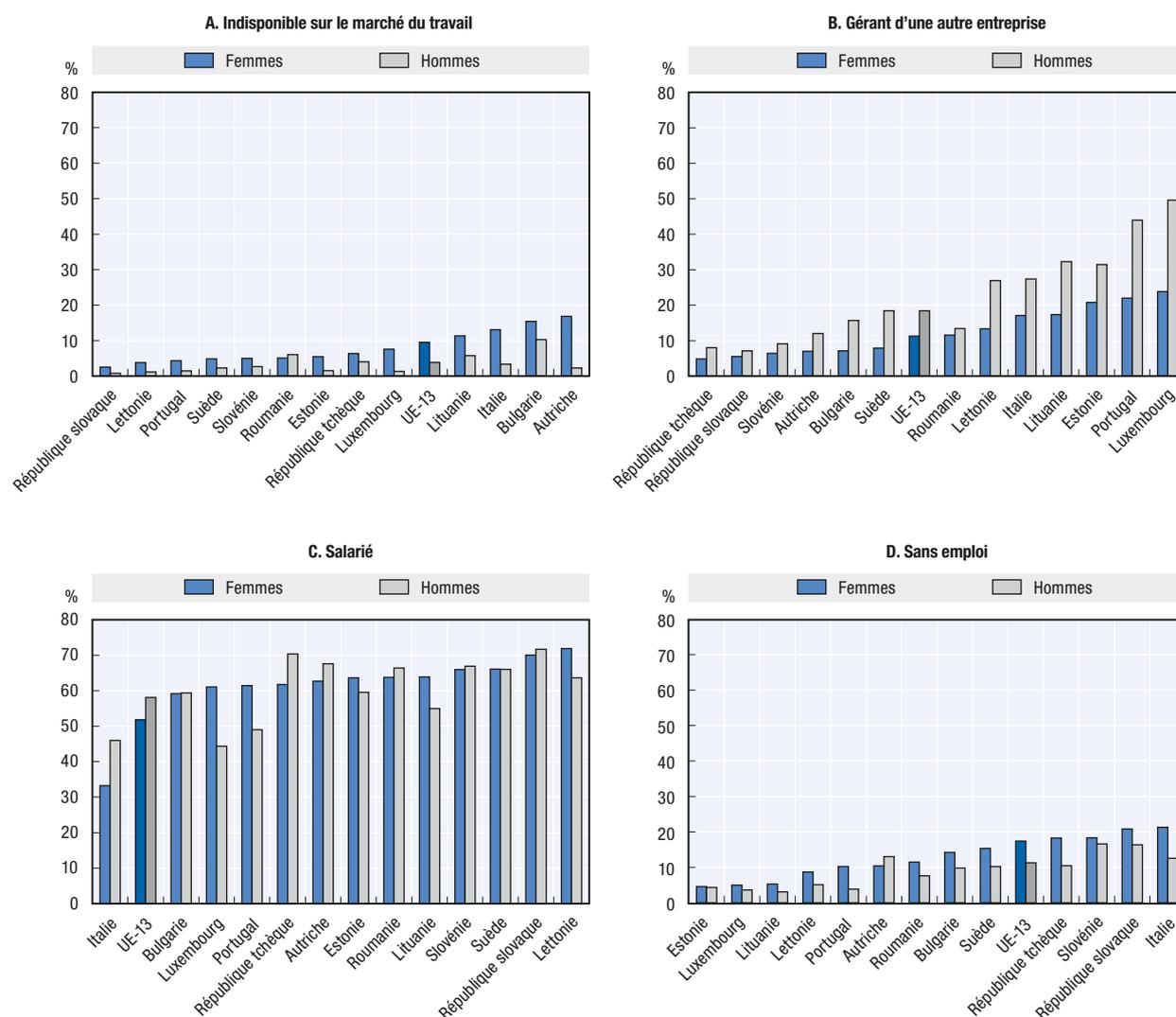


Notes: 1. Les pays de l'UE ayant participé à l'enquête Global Entrepreneurship Monitor pendant cette période sont: l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, la Roumanie, le Royaume-Uni, la Slovénie, la Suède. 2. Les données présentées dans ces graphiques ont été combinées: elles cumulent les résultats des enquêtes annuelles portant sur la période 2007-2011. Certains pays n'ont pris part à l'enquête GEM qu'une seule fois pendant ce laps de temps mais ont été inclus dans les graphiques: l'Autriche (2007), la Lituanie (2011), la République slovaque (2011) et la République tchèque (2011). En outre, un petit nombre de pays ont participé à l'enquête GEM trois ou quatre années sur les cinq de la période: l'Allemagne, l'Irlande, l'Italie, le Portugal et la Suède. 3. Les données concernant la Lituanie n'ont pas pu être regroupées par niveau d'instruction et ne sont donc pas reprises dans le tableau C. De même, le total UE du tableau C ne tient pas compte de la Lituanie. 4. Le taux de détention d'entreprises établies est la proportion des membres de la population adulte qui sont actuellement dirigeants-propriétaires d'une entreprise établie qui verse des traitements, salaires ou toute autre rémunération à ses propriétaires depuis plus de 42 mois. Cet indicateur renseigne sur le niveau d'activités entrepreneuriales au sein d'une économie.

Source: Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2007-2011 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933017139>

Graphique 3.4. Occupation préalable au travail indépendant, par genre, 2005



Note: La moyenne UE-13 comprend les États suivants: l'Autriche, la Bulgarie, l'Estonie, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, la Roumanie, la Slovénie et la Suède.

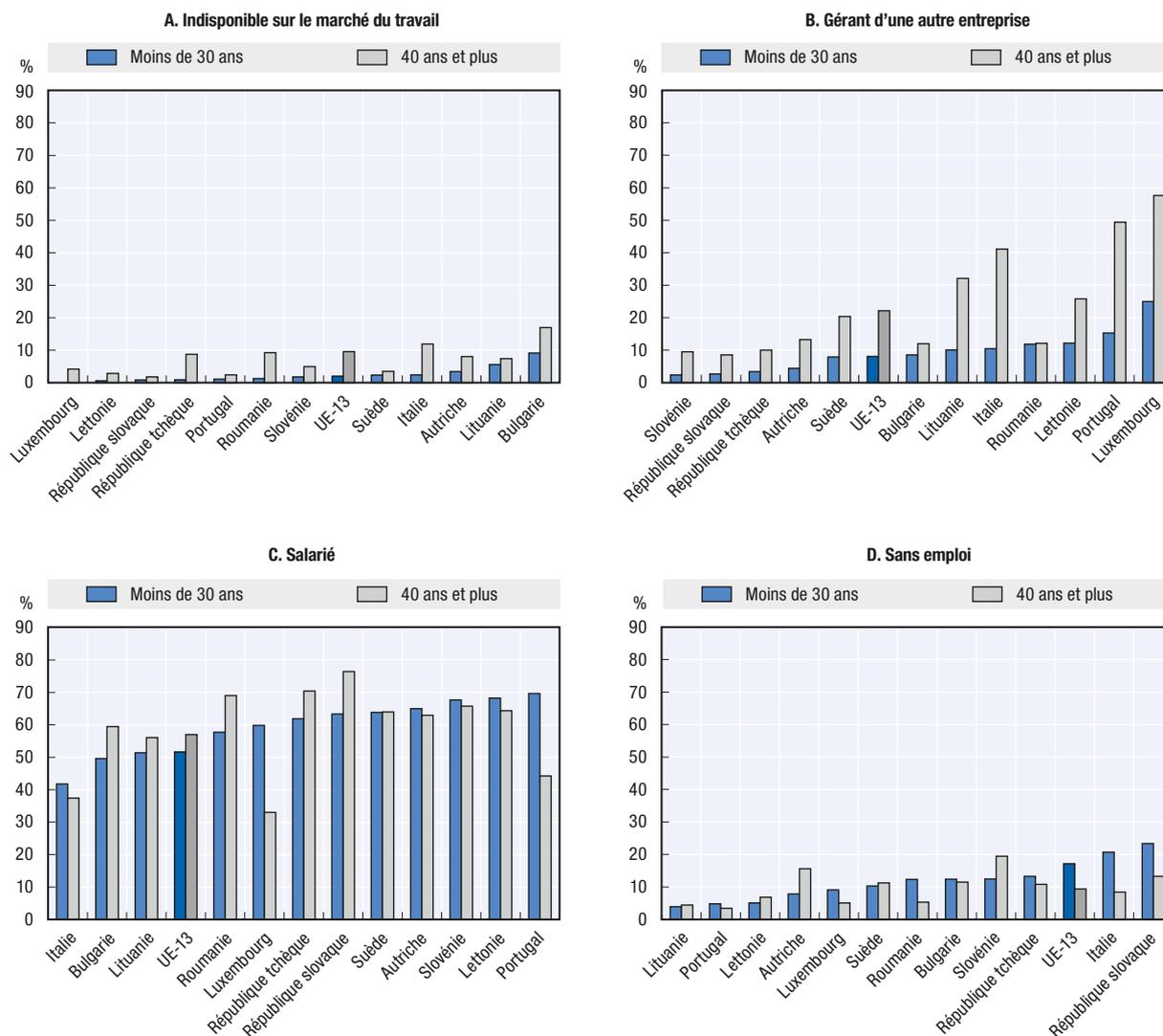
Source: Eurostat, Facteurs de réussite des entreprises 2005.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933017215>

Antécédents professionnels des jeunes et des seniors entrepreneurs

Le graphique 3.5 se penche sur les antécédents professionnels des jeunes (de moins de 30 ans) et des personnes âgées (de plus de 40 ans) avant le début de leur activité d'indépendant. L'expérience professionnelle la plus fréquente pour ces deux groupes d'âge est un emploi, à concurrence de 50% pour les jeunes et près de 60% pour les seniors à travers l'UE-13. Les jeunes indépendants ont plus fréquemment embrassé ce statut en étant sans emploi que les entrepreneurs plus âgés. Au contraire, les indépendants de plus de 40 ans sont plus susceptibles que les jeunes d'avoir précédemment été inactifs sur le marché de l'emploi, et aussi d'avoir eu une expérience en tant que propriétaire d'entreprise par le passé. Toutefois, ces proportions varient d'un pays de l'UE à l'autre.

Graphique 3.5. Occupation préalable au travail indépendant, par tranche d'âge, 2005



Note: La moyenne UE-13 comprend les États suivants: l'Autriche, la Bulgarie, l'Estonie, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, la Roumanie, la Sloveenie et la Suède. Les données relatives à l'Estonie n'ont pas pu être présentées dans le graphique en raison de la petite taille de l'échantillon, mais sont englobées dans le total UE-13.

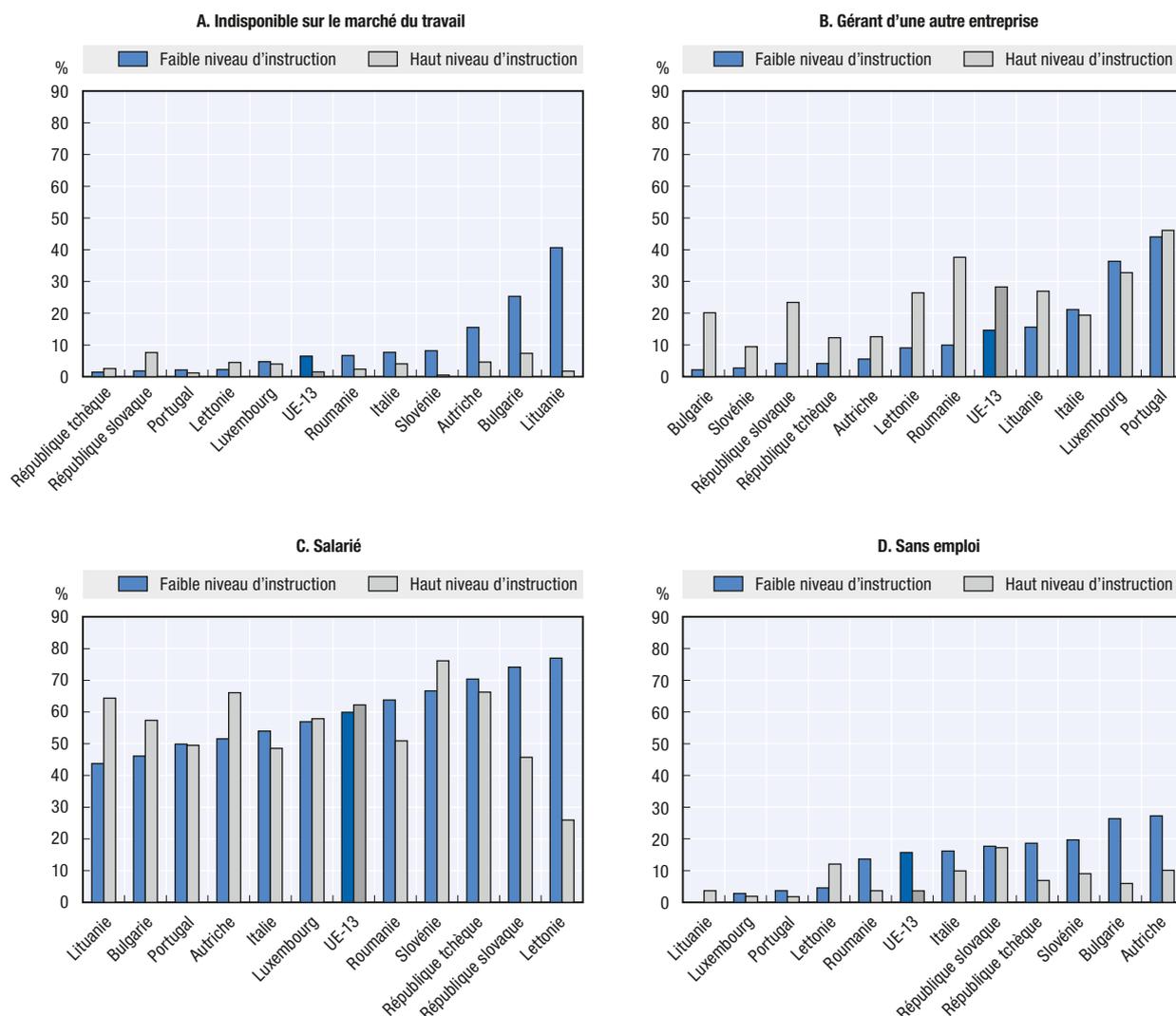
Source: Eurostat, Facteurs de réussite des entreprises 2005

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933017291>

Antécédents professionnels des entrepreneurs par niveau d'instruction

Le plus souvent, les travailleurs indépendants présentant un faible niveau d'instruction (enseignements primaire et secondaire inférieur) avaient un emploi salarié avant d'endosser ce statut (graphique 3.6). Cependant, par comparaison avec les personnes ayant un niveau d'instruction plus élevé (premier et deuxième degrés de l'enseignement supérieur), ils ont également plus de probabilités d'avoir été inactifs sur le marché de l'emploi ou sans emploi, et moins de probabilités d'avoir connu une expérience de propriétaire d'entreprise auparavant. Il existe toutefois de grandes différences entre les divers pays de l'UE, et dans certains cas (comme le Luxembourg), la tendance générale ne s'applique pas.

Graphique 3.6. Occupation préalable au travail indépendant, par niveau d'instruction, 2005



Note: 1. La moyenne UE-13 comprend les États suivants: l'Autriche, la Bulgarie, l'Estonie, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, la Roumanie, la Slovénie et la Suède. 2. Un faible niveau d'instruction est défini comme l'enseignement primaire et secondaire inférieur (niveaux 1 et 2) tandis qu'un haut niveau d'instruction est défini comme les premier et deuxième degrés de l'enseignement supérieur (niveaux 5 et 6).

Source: Eurostat, Facteurs de réussite des entreprises 2005.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933017367>

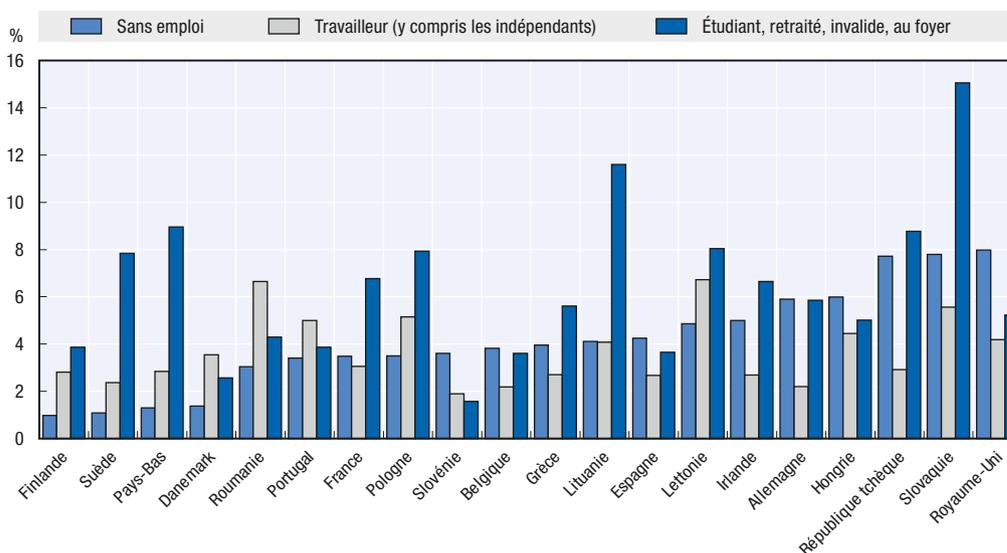
Encadré 3.4. Du chômage au travail indépendant

Le graphique 3.7 présente les données relatives au taux d'entrepreneuriat naissant (c.-à-d. la proportion d'individus déclarant prendre des mesures en vue de créer une entreprise) au sein de trois groupes: les anciens sans emploi, les personnes qui possédaient auparavant un emploi salarié ou une autre activité d'indépendant, et les individus qui étaient inactifs sur le marché du travail en leur qualité d'étudiant, de retraité, d'invalide ou de personne au foyer.

Ce graphique révèle de grandes disparités selon les pays dans les proportions de personnes sans emploi déclarant être engagées dans un processus de création d'entreprise, allant de plus ou moins 1% en Finlande et en Suède à près de 8% en République tchèque, en République slovaque et au Royaume-Uni. Dans 12 des 20 pays d'Europe, les taux d'entrepreneuriat naissant sont identiques ou supérieurs pour les personnes sans emploi par rapport aux travailleurs.

Graphique 3.7. Taux d'entrepreneuriat naissant selon le statut professionnel préalable, 2011

Pourcentage des 18-64 ans



Source: Présentation tabulaire spéciale de l'enquête 2011 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor

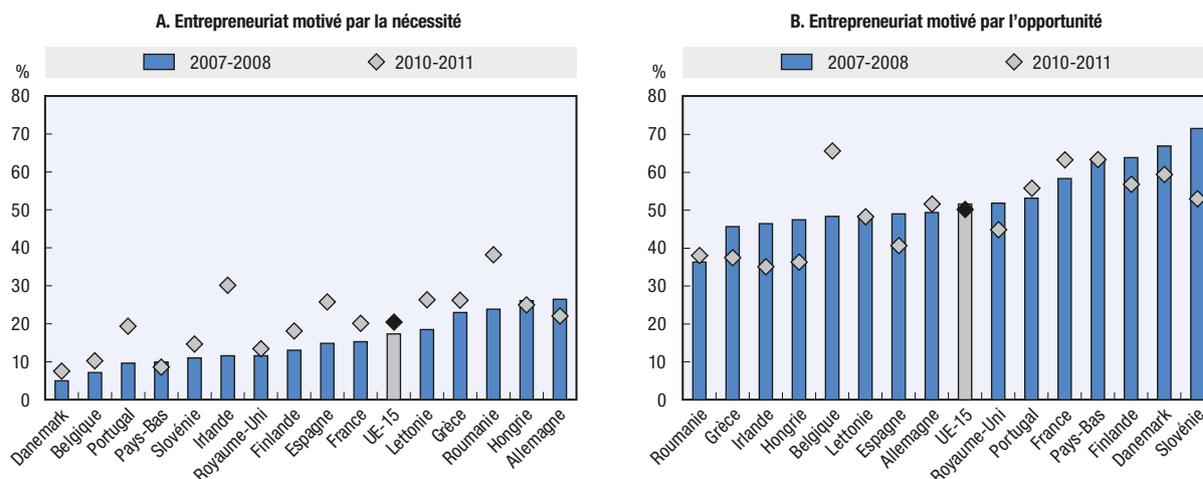
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933017443>

Ce qui motive l'entrepreneuriat et le travail indépendant

Encadré 3.5. Principales conclusions — Ce qui motive l'entrepreneuriat et le travail indépendant

- Dans l'UE, moins d'entrepreneurs maintenant qu'avant la crise embrassent l'entrepreneuriat pour exploiter des opportunités.
- Pour la majorité des entrepreneurs, l'insatisfaction vis-à-vis de leur situation antérieure a constitué un facteur de poids dans leur décision de créer leur entreprise, cette proportion étant plus élevée chez les jeunes.
- Environ la moitié des femmes à la tête d'une entreprise ont considéré la voie de l'entrepreneuriat comme un choix de carrière leur permettant d'améliorer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Le graphique 3.8 examine si les personnes engagées dans l'entrepreneuriat à un stade précoce (c.-à-d. en phase de lancement d'entreprise ou de propriété d'une nouvelle entreprise) se sont lancées dans cette voie par nécessité (par exemple parce qu'elles n'ont pas d'emploi rémunéré) ou en vue de saisir une opportunité. Le tableau A illustre la proportion de personnes s'étant lancées dans l'entrepreneuriat par nécessité en 2007-2008, avant les répercussions majeures de la crise se sur l'emploi, et en 2010-2011, quand ces répercussions se sont fait sentir. Dans les 15 pays de l'UE observés, cette proportion de création d'entreprise par nécessité est passée de 18% à 20% environ. Elle a augmenté dans pratiquement tous les pays, sauf aux Pays-Bas, en Hongrie et en Allemagne, où elle s'est réduite de manière marginale. Néanmoins, dans la plupart des pays, les hausses n'ont pas été aussi sévères que prévu et les pourcentages de personnes déclarant se lancer pour saisir une opportunité ont toujours dépassé ceux des personnes déclarant s'installer à leur compte par nécessité.

Graphique 3.8. **Entrepreneuriat motivé par la nécessité et par l'opportunité, avant et après la crise**

Source: Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2007-2011 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

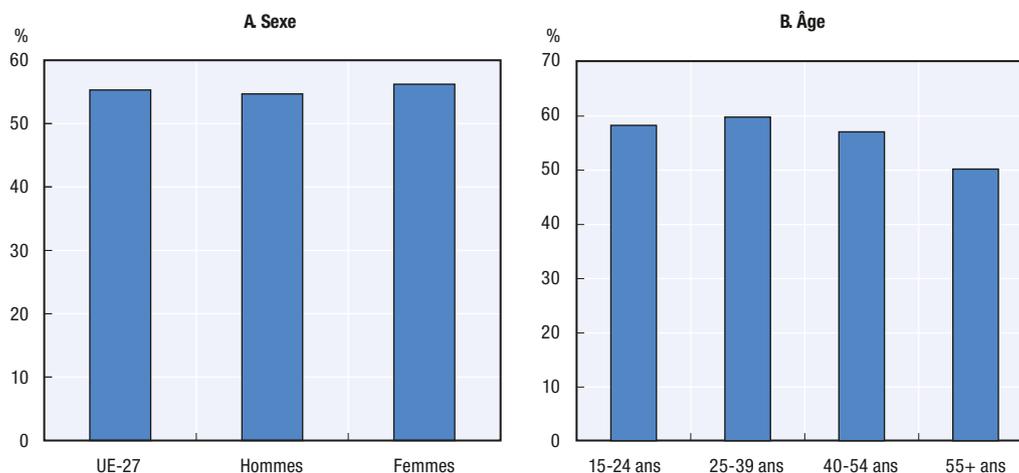
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933017462>

Les données collectées par l'Eurobaromètre Flash nous renseignent davantage sur les facteurs incitant les groupes défavorisés et sous-représentés à s'engager dans l'entrepreneuriat. Comme le montre le graphique 3.9, plus de la moitié des individus démarrant une entreprise déclarent que l'insatisfaction vis-à-vis de leur situation précédente a influencé leur décision de manière plutôt ou très importante. Alors qu'aucune différence de sexe ne se dégage, la part des personnes se lançant dans l'entrepreneuriat parce qu'elles n'étaient pas satisfaites de leur situation précédente diminue avec l'âge.

Un avantage fréquemment cité de l'entrepreneuriat est sa plus grande flexibilité par rapport à l'emploi salarié. Le graphique 3.10 illustre la proportion des chefs d'entreprise déclarant avoir créé leur entreprise parce que cela leur permettait d'instaurer un meilleur équilibre entre travail et vie privée. Selon les données, ceci est vrai pour un grand nombre d'entrepreneurs, et particulièrement les femmes: globalement, près de la moitié des femmes propriétaires d'entreprise en UE ont cité ce facteur comme les ayant motivées à démarrer une entreprise. C'est environ 10 points de pourcentage de plus que les hommes détenteurs d'entreprise. Ces données suggèrent que beaucoup de femmes embrassent l'entrepreneuriat pour pouvoir intégrer d'autres responsabilités, notamment celles d'ordre familial, à leur vie. Toutefois, en dépit de leurs intentions, bon nombre de personnes ne parviennent pas à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée grâce au travail indépendant (voir le graphique 4.13).

Graphique 3.9. Insatisfaction par rapport à la situation précédente, 2009

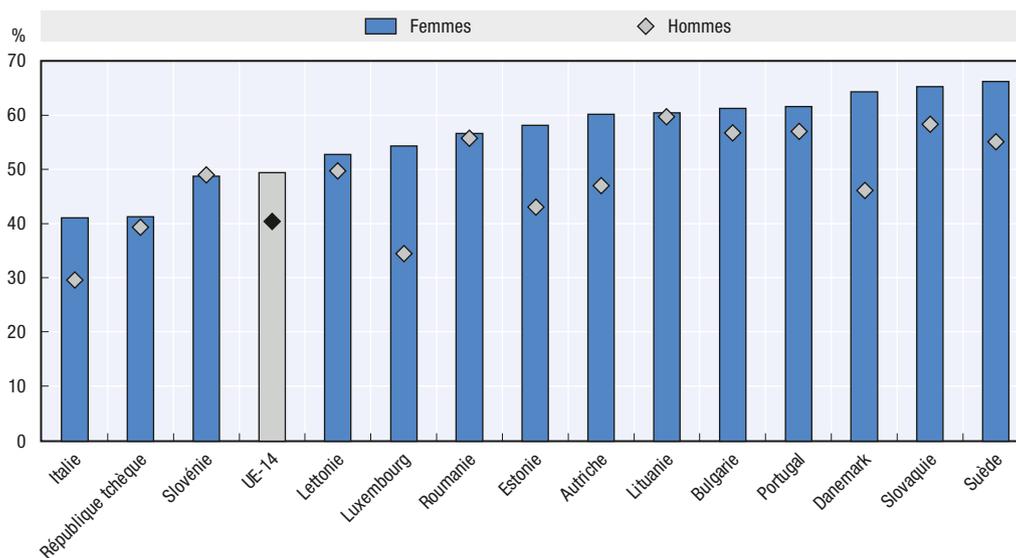
«Pouvez-vous me dire s'il était très important, plutôt important, plutôt pas important ou pas important du tout pour vous d'entreprendre les démarches pour créer une nouvelle entreprise ou en reprendre une — l'insatisfaction par rapport à votre situation précédente?»



Source: Commission européenne, 2009, «Entrepreneurship in the EU and beyond — A survey in the EU, EFTA countries, Croatia, Turkey, the US, Japan, South Korea and China», Eurobaromètre Flash n°283.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933017500>

Graphique 3.10. Proportion des entrepreneurs créant une entreprise pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, 2005



Note: La moyenne UE-14 comprend les États suivants: l'Autriche, la Bulgarie, le Danemark, l'Estonie, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, la Roumanie, la Slovaquie et la Suède.

Source: Eurostat, Facteurs de réussite des entreprises 2005.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933017538>

Chapitre 4

Impact du travail indépendant et de l'entrepreneuriat ⁽¹⁾ ⁽²⁾

Ce chapitre étudie l'impact de la création d'entreprises, tant en termes d'apport économique que de profit individuel. Les données qui y sont présentées dressent un tableau d'ensemble de la dynamique entrepreneuriale au sein de l'UE, comprenant la création et la cessation d'entreprises, ainsi que leur survie. Elles révèlent que les entrepreneurs issus de classes défavorisées et sous-représentées ont des entreprises de relativement petite taille et dotées d'un potentiel de croissance moindre que celui de la population prise globalement. On note néanmoins d'importants avantages en termes d'ancrage au marché du travail pour les entrepreneurs en soi, de même que d'autres bienfaits comme une plus grande satisfaction de la vie.

⁽¹⁾ Note de la Turquie:

Les informations figurant dans ce document et faisant référence à «Chypre» concernent la partie méridionale de l'île. Il n'y a pas d'autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République turque de Chypre du Nord (RTCN). Tant qu'une solution durable et équitable n'aura pas été trouvée dans le cadre des Nations unies, la Turquie maintiendra sa position sur la «question chypriote».

⁽²⁾ Note de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de l'Union 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.

Dynamique d'entreprise

Encadré 4.1. Principales conclusions — Dynamique d'entreprise

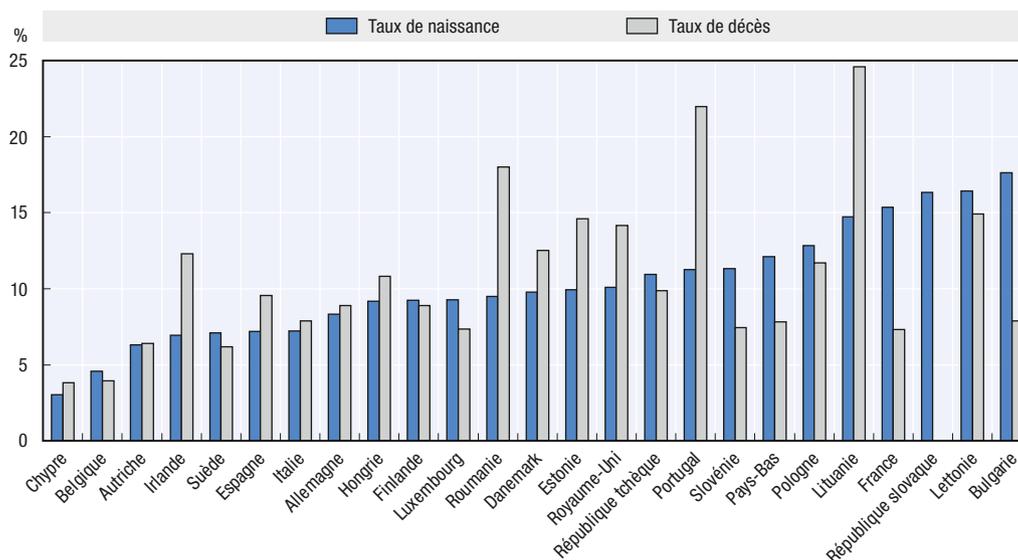
- Les données concernant précisément les taux de création, de cessation et de survie des entreprises gérées par des personnes issues de groupes défavorisés et sous-représentés sont très limitées. Toutefois, ce que l'on sait de la dynamique d'entreprise parmi l'ensemble des effectifs entrepreneuriaux livre une série d'informations intéressantes:
 - ❖ Il existe une corrélation entre les taux de création et de cessation d'entreprise: les pays présentant des taux de création élevés ont aussi des taux de cessation élevés.
 - ❖ Les microentreprises, qui emploient moins de 10 personnes, détiennent les taux de création et de cessation les plus élevés.
 - ❖ Pour une année donnée, les nouvelles entreprises constituent entre 2% et 5% environ de l'emploi total.
 - ❖ Seules 80% des start-ups survivent plus de deux ans, mais ce taux varie selon les secteurs professionnels.

Taux de création et de cessation

Il semble, selon des données internationales, que la masse des entreprises soit sujette à un renouvellement important (OCDE, 2011), comme l'illustre le graphique 4.1, qui montre une certaine corrélation entre les taux de création et de cessation d'entreprises. Les pays affichant une faible proportion de naissances d'entreprises enregistrent généralement peu de décès d'entreprises, alors que ceux dont le taux de création est élevé ont tendance à avoir un taux de cessation élevé. Toutefois, ce cas de figure connaît des exceptions. Par exemple, en 2009, l'Estonie a eu un taux de création nettement supérieur à son taux de cessation, alors qu'en Lituanie c'était le contraire. Le graphique montre également que le renouvellement (créations et cessations) varie fortement d'un État membre à l'autre. Les effectifs d'entreprises chypriotes se renouvellent très peu: en 2009, le taux de création y était de 3,8%, pour 3,0% de cessations. D'autre part, les taux de création et de cessation en Lettonie s'élevaient respectivement à 16% et 15%.

Les écarts entre les taux de création et de cessation des divers États membres de l'UE ont pour résultat des pourcentages de croissance des effectifs d'entreprises différents. En 2009, le taux de cessation d'entreprises était supérieur à celui des créations dans treize États membres de l'UE, indiquant une contraction des effectifs d'entreprises. Ceci s'est manifesté le plus clairement en Lituanie, où le taux de décès était supérieur de 9,9 points de pourcentage au taux de naissance. Cependant, dans onze pays de l'UE, les créations ont été supérieures aux cessations en 2009, la Bulgarie et la France affichant les écarts les plus grands.

Graphique 4.1. Taux de naissance et de décès d'entreprises, 2009

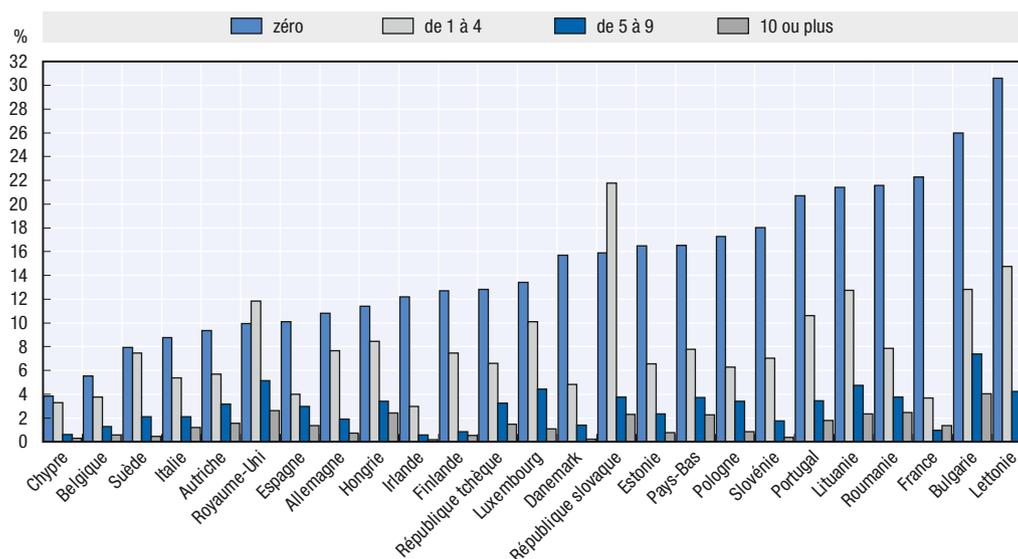


Source: Eurostat, Statistiques sur la démographie des entreprises, différences par classe de taille

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933017557>

Les graphiques 4.2 et 4.3 reprennent les taux de naissance et de décès d'entreprises par classe de taille du personnel. En général, la plupart des nouvelles entreprises débutent à la taille zéro, sans aucun salarié (graphique 4.2). Par ailleurs, les entreprises sans aucun salarié ont le plus de risques d'échouer (graphique 4.3). Bien que peu d'entreprises soient créées avec plus de 4 travailleurs d'emblée, celles-ci ont moins de probabilités d'échouer.

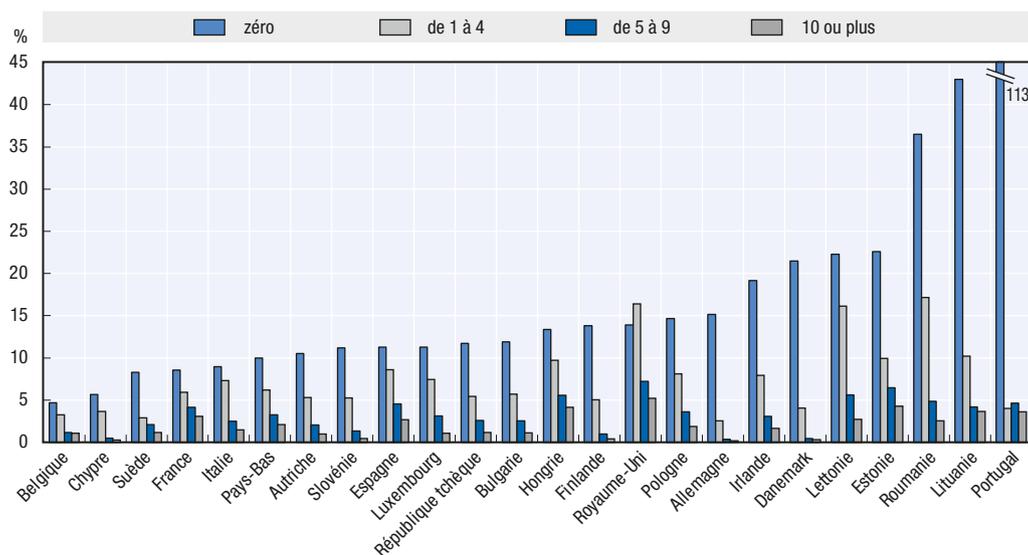
Graphique 4.2. Taux de création d'entreprises par taille d'entreprise, 2009



Source: Eurostat, Indicateurs sur la démographie des entreprises

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933017576>

Graphique 4.3. Taux de cessation d'entreprises par taille d'entreprise, 2009



Source: Eurostat, Indicateurs sur la démographie des entreprises

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933017595>

Création d'emplois et survie

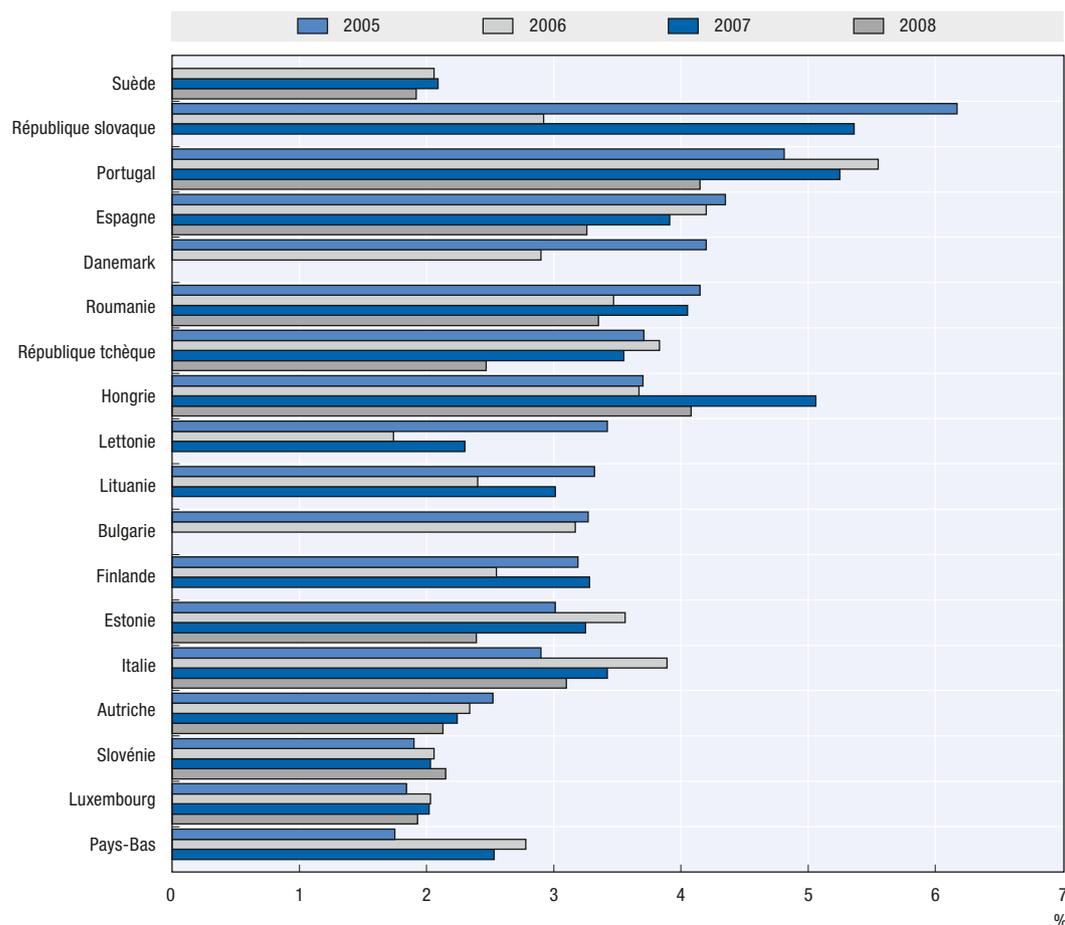
Le graphique 4.4 montre que la création de nouvelles entreprises est importante pour la création d'emplois, mais qu'il existe des écarts notables entre pays dans les proportions d'emplois créés par les nouvelles entreprises. Sont ici prises en considération les entreprises comptant au moins un salarié, ce qui exclut les activités d'indépendant. Pendant la période 2005-2008, les nouvelles entreprises employant du personnel ont pourvu à plus de 4% de l'emploi total au Portugal et en République slovaque, ce qui est près de deux points de pourcentage de plus qu'en Slovaquie, en Suède et au Luxembourg notamment.

Le graphique 4.5 se penche sur le taux de survie des entreprises. Au bout d'un an, ce taux est inférieur à 90% dans pratiquement tous les pays de l'UE, et inférieur à 80% après deux ans. Le tableau A indique les taux de survie de la production dans divers pays de l'UE, tandis que le tableau B indique ceux des services, les sociétés de services enregistrant de manière générale des taux de survie plus faibles. Certains pays, comme les Pays-Bas, ont un taux de survie bas, alors que pour d'autres, comme l'Autriche, ce taux est élevé.

Chiffre d'affaires, emploi et revenu

Encadré 4.2. Principales conclusions — Chiffre d'affaires, emploi et revenu

- Les femmes et les jeunes indépendants ont généralement moins de personnel et un chiffre d'affaires inférieur à celui du groupe des indépendants pris globalement. Les personnes peu qualifiées ont souvent moins de personnel et un chiffre d'affaires plus bas que celles possédant un diplôme plus élevé, mais dans certains pays, ce schéma est inversé.
- Les hommes indépendants ont tendance à gagner plus que les femmes indépendantes, et ces dernières gagnent généralement un peu moins que les femmes salariées. De manière générale, les jeunes indépendants gagnent moins bien leur vie que les adultes indépendants.

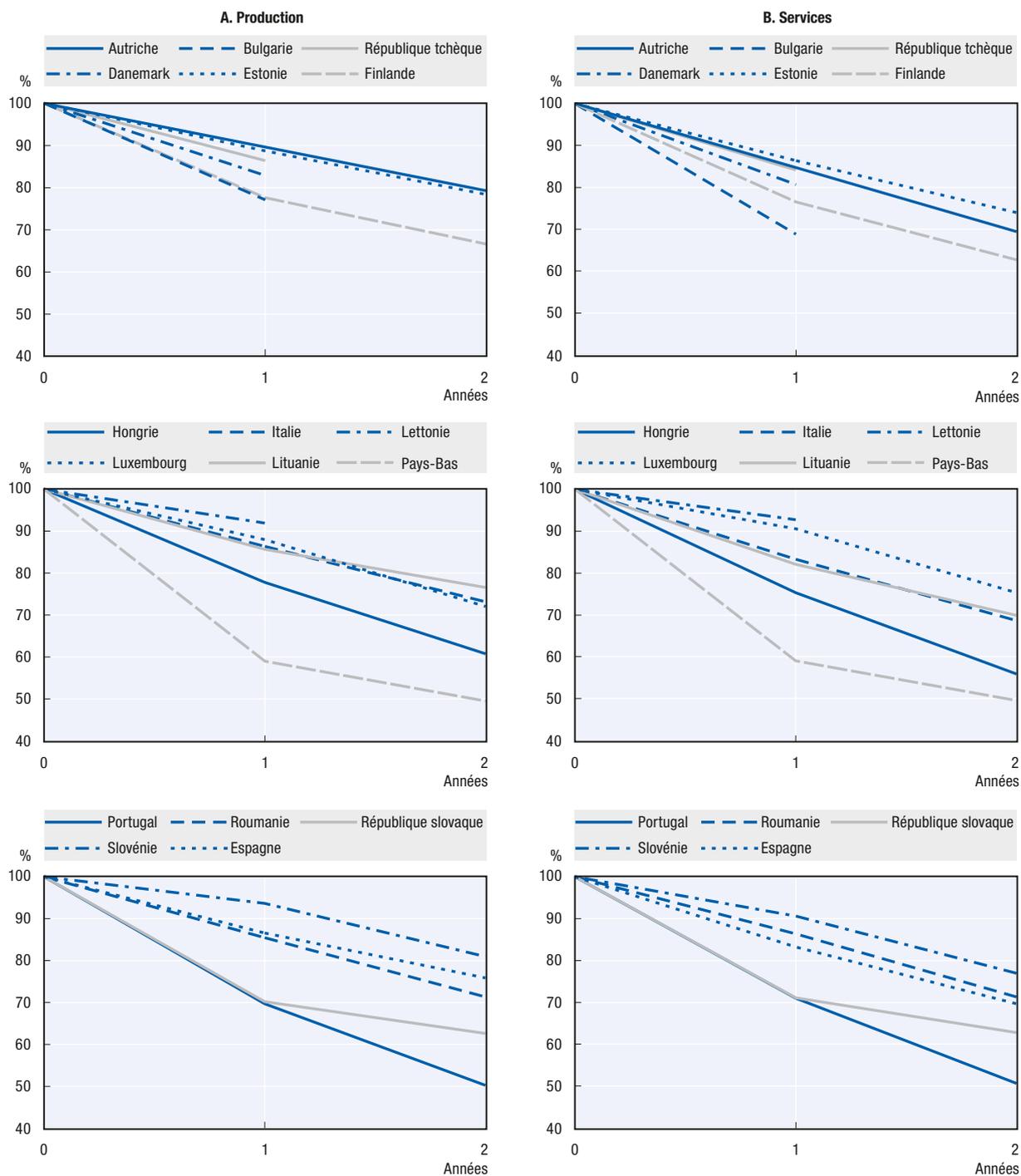
Graphique 4.4. **Création d'emplois par de nouvelles entreprises avec personnel, 2008**

Source: Données adaptées de l'OCDE (2012), Panorama de l'entrepreneuriat, OCDE Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933017614>

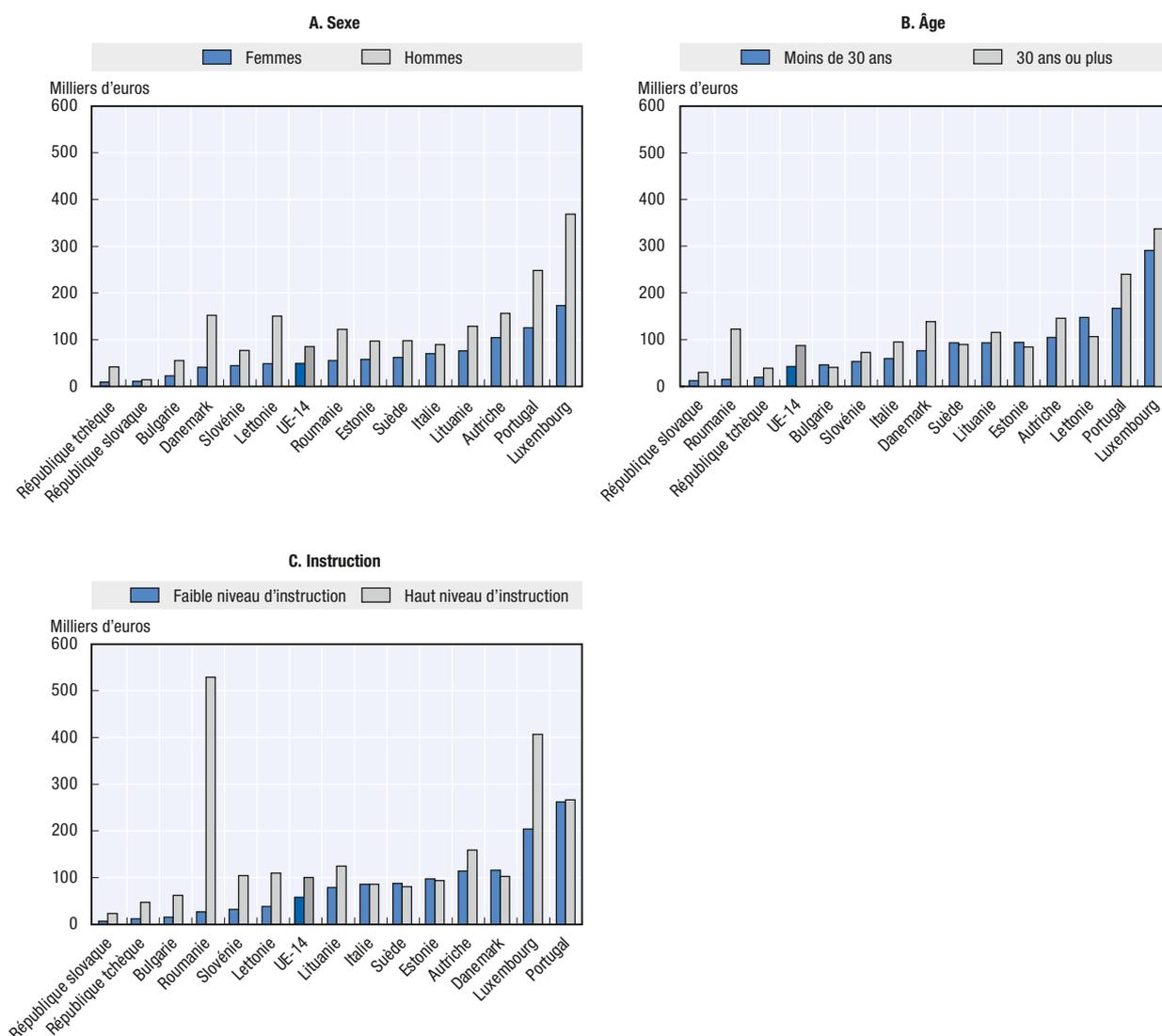
Comme le montre le graphique 4.6, les femmes indépendantes de l'UE dirigent souvent des entreprises ayant un chiffre d'affaires moins élevé que celles de leurs homologues masculins, et ceci est valable dans tous les pays couverts par l'étude. De manière analogue, les entreprises détenues par des jeunes indépendants ont généralement un chiffre d'affaires inférieur à celui des entrepreneurs plus âgés, exception faite de la Suède et de l'Estonie, et les entreprises administrées par des indépendants ayant un faible niveau d'éducation ont un chiffre d'affaires plus modeste que celles menées par des personnes davantage instruites. Le graphique 4.7 révèle un canevas similaire en matière d'emploi, les entreprises gérées par des femmes et des jeunes employant généralement moins de personnel. Toutefois, le tableau est moins clair pour les personnes à faible niveau d'éducation: dans des pays comme le Luxembourg, le Danemark, la Roumanie, l'Italie et la Suède, les entreprises dirigées par ce groupe emploient en moyenne plus de personnel que celle détenues par des personnes plus instruites. On remarque aussi des différences dans la taille des sociétés administrées selon les pays: en moyenne, les entreprises du Portugal, de Lettonie et de Lituanie ont tendance à être plus grandes que celles de République tchèque, de République slovaque et de Bulgarie.

Graphique 4.5. Taux de survie des entreprises, cohorte 2005



Source: Données adaptées de l'OCDE (2012), Panorama de l'entrepreneuriat 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933017633>

Graphique 4.6. **Chiffre d'affaires moyen, 2005**

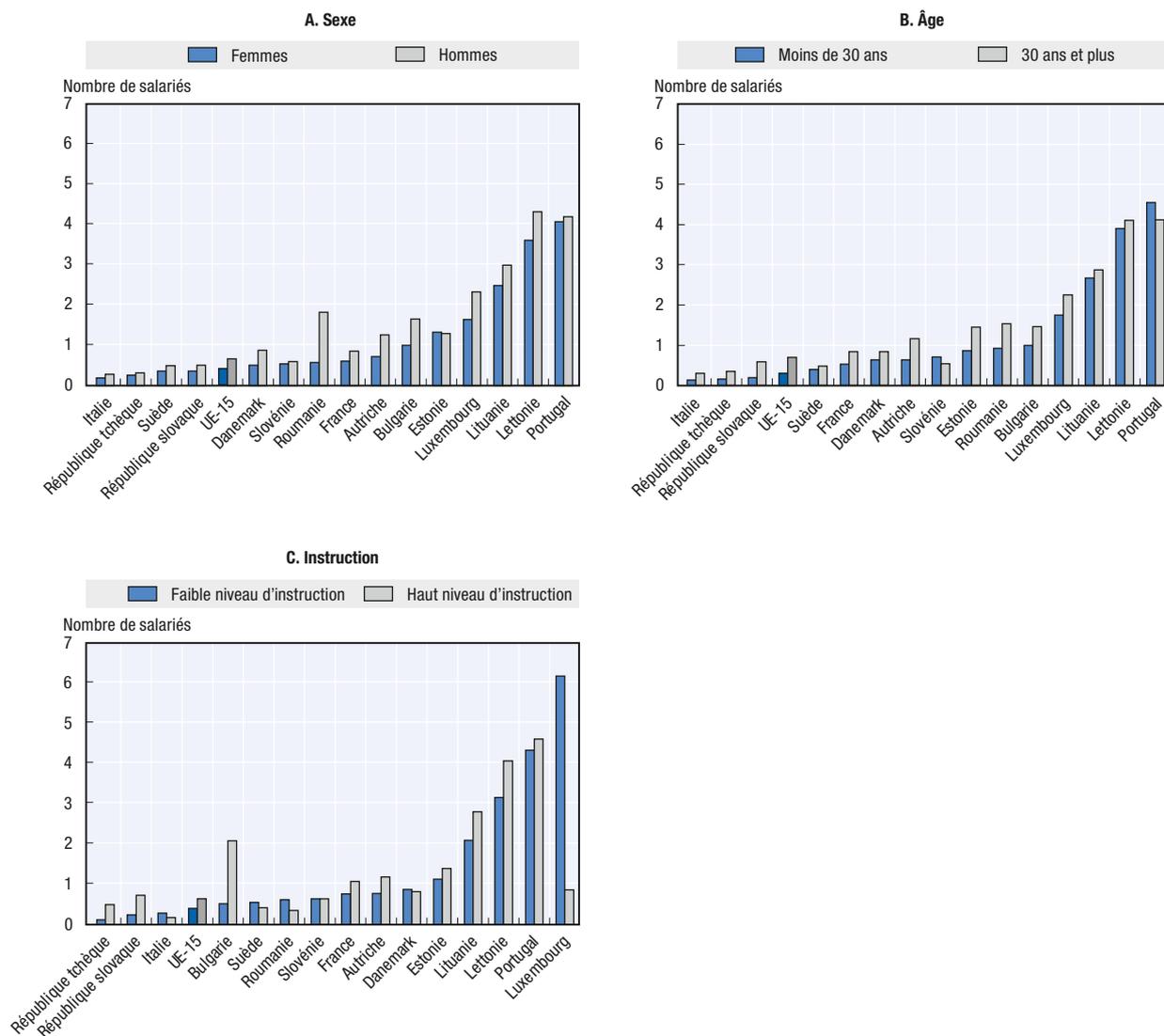
Notes: 1. La moyenne UE-14 comprend les États suivants: l'Autriche, la Bulgarie, le Danemark, l'Estonie, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, la Roumanie, la Slovénie et la Suède. 2. Un faible niveau d'instruction est assimilé à l'enseignement primaire et secondaire inférieur (niveaux 1 et 2) et un haut niveau d'instruction supérieur est assimilé au premier cycle et au deuxième cycle de l'enseignement supérieur (niveaux 5 et 6).

Source: Eurostat, Facteurs de réussite des entreprises 2005.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933017652>

Le graphique 4.8 examine les revenus tirés du travail indépendant dans une série de pays de l'UE. De nombreuses entreprises ne procurent que de modestes revenus à leurs propriétaires, un montant de moins de 10 000 EUR étant courant. Ici aussi, on note en outre des différences de sexe et de tranche d'âge: en 2010, si le revenu moyen du travail indépendant était de 15 150 EUR pour un homme, il s'élevait à 14 402 EUR seulement pour une femme, soit une différence de 748 EUR. Toutefois, les femmes indépendantes gagnent en moyenne plus que les hommes dans un petit nombre de pays, à savoir: la Finlande, l'Autriche, la République tchèque et la Lettonie. Ces mêmes

Graphique 4.7. Nombre moyen de salariés, 2005



Notes: 1. La moyenne UE-15 comprend les États suivants: l'Autriche, la Bulgarie, le Danemark, l'Estonie, la France, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, la Roumanie, la Slovénie et la Suède. 2. Un faible niveau d'instruction est assimilé à l'enseignement primaire et secondaire inférieur (niveaux 1 et 2) et un niveau d'instruction supérieur est assimilé au premier cycle et au deuxième cycle de l'enseignement supérieur (niveaux 5 et 6).

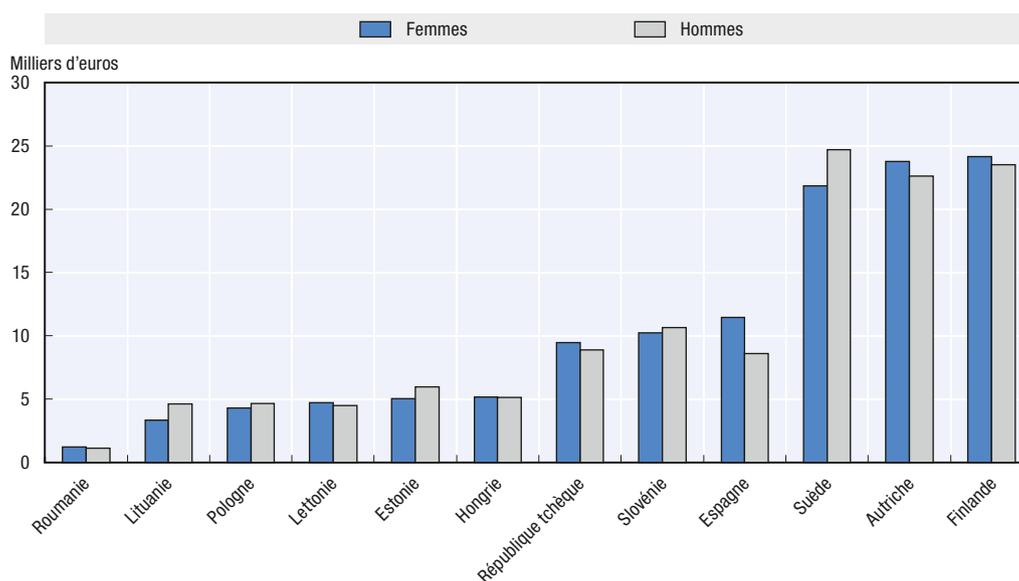
Source: Eurostat, Facteurs de réussite des entreprises 2005.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933017709>

pays présentent également des différences de revenus entre les jeunes indépendants (18-24 ans) et les adultes indépendants (18-64 ans): en 2010, le revenu moyen du travail indépendant des jeunes était de 13 341 EUR, contre 17 580 EUR pour les adultes.

Le graphique 4.9 compare les femmes indépendantes et salariées. À l'exception de la République tchèque, les femmes indépendantes gagnent moins que les salariées dans tous les autres pays.

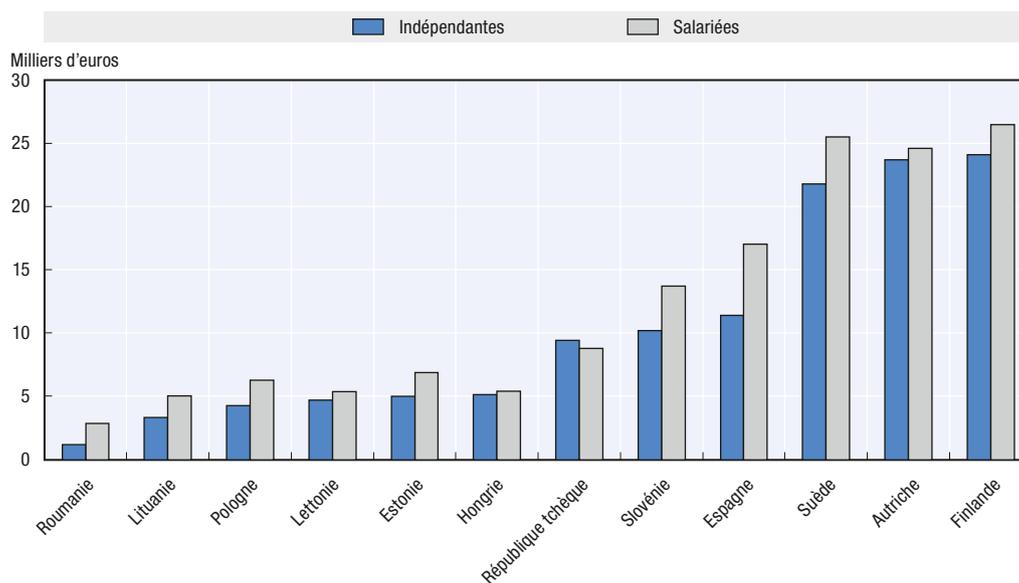
Graphique 4.8. Revenu moyen du travail indépendant, 2011



Source: Eurostat, Statistiques sur le revenu et les conditions de vie 2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933017766>

Graphique 4.9. Revenu moyen des femmes, 2011



Source: Eurostat, Statistiques sur le revenu et les conditions de vie 2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933017785>

Qualité de l'emploi

Encadré 4.3. Principales conclusions — Qualité de l'emploi

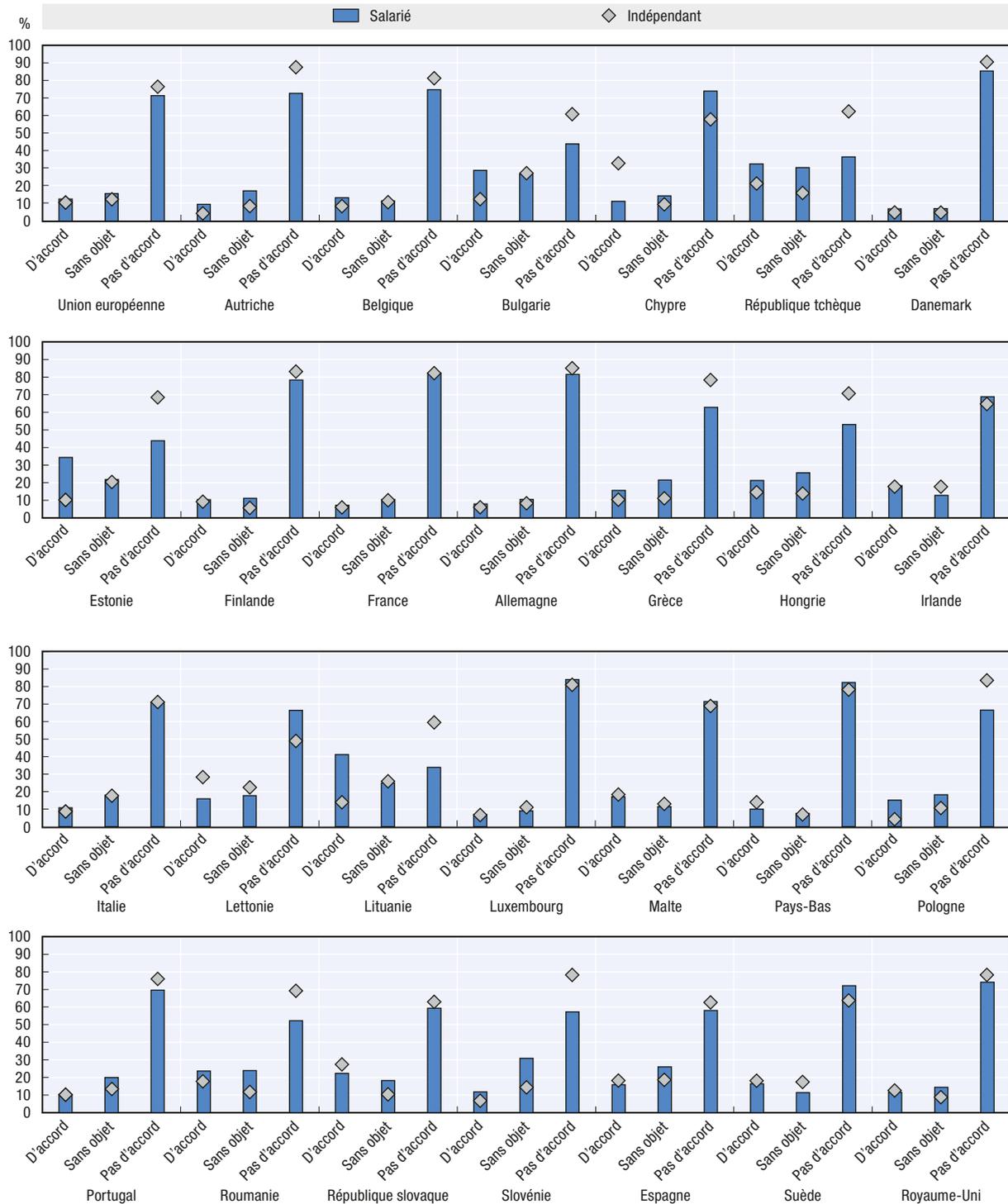
- La stabilité de l'emploi ne semble pas faire l'objet de différences de perception sensibles, qu'il s'agisse de personnes salariées ou indépendantes.
- En Europe en 2011, les indépendants travaillaient en moyenne près de 8 heures de plus par semaine normale que les salariés.
- La mesure dans laquelle le travail indépendant est perçu comme meilleur pour la santé et pour l'équilibre vie privée-travail varie au sein du groupe des indépendants: certains ont choisi le statut d'indépendant à cette fin, mais d'autres trouvent le travail indépendant moins favorable à cet égard.

Dans la plupart des pays de l'UE, la probabilité qu'une personne salariée admette qu'elle risque de perdre son emploi dans les six prochains mois est légèrement supérieure à celle d'un indépendant (graphique 4.10). En moyenne, en Europe, 12,6% des salariés craignent de perdre leur emploi, contre 10,5% des indépendants. Cependant, l'écart est réduit et, dans quelques pays, les indépendants ont en réalité plus peur que les salariés de perdre leur emploi (Chypre, Finlande, Lituanie, Malte, Slovaquie, Espagne, Suède et Royaume-Uni).

Les horaires chargés sont une autre caractéristique marquée du travail indépendant (graphique 4.11). En 2010, les indépendants ont travaillé en moyenne 48,1 heures par semaine normale, contre 40,4 heures pour les salariés. De plus, 54,9% des indépendants travaillent plus de 40 heures par semaine, contre 19% des salariés seulement. L'écart entre ces deux groupes varie de pays en pays, ceux de la Lettonie et de la Suède étant relativement faibles mais ceux de la Grèce, de la Belgique, du Luxembourg et de la Pologne étant plus grands.

Bien que bon nombre de gens deviennent indépendants pour des raisons de qualité de vie, les répercussions sur la santé et l'équilibre travail-vie privée sont plutôt complexes. Comme le montre le graphique 4.12, si d'une part un nombre plus important d'indépendants que de salariés affirme que leur travail a une influence positive sur leur santé, d'autre part, les indépendants rapportent aussi plus souvent des impacts négatifs sur la santé. Pour ce qui est de l'équilibre travail-vie privée, on ne constate pas de différence majeure entre les indépendants et les salariés en général, et près de 30% de chaque groupe ont le sentiment d'avoir atteint un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Mais au-delà de ces moyennes, les indépendants font également plus souvent part tant de problèmes d'incompatibilité du travail avec les engagements sociaux que de retombées positives de l'activité indépendante sur cet équilibre privé-professionnel. Il semble donc que l'activité indépendante augmente la satisfaction d'une partie des gens vis-à-vis de leur emploi, mais pas de l'ensemble.

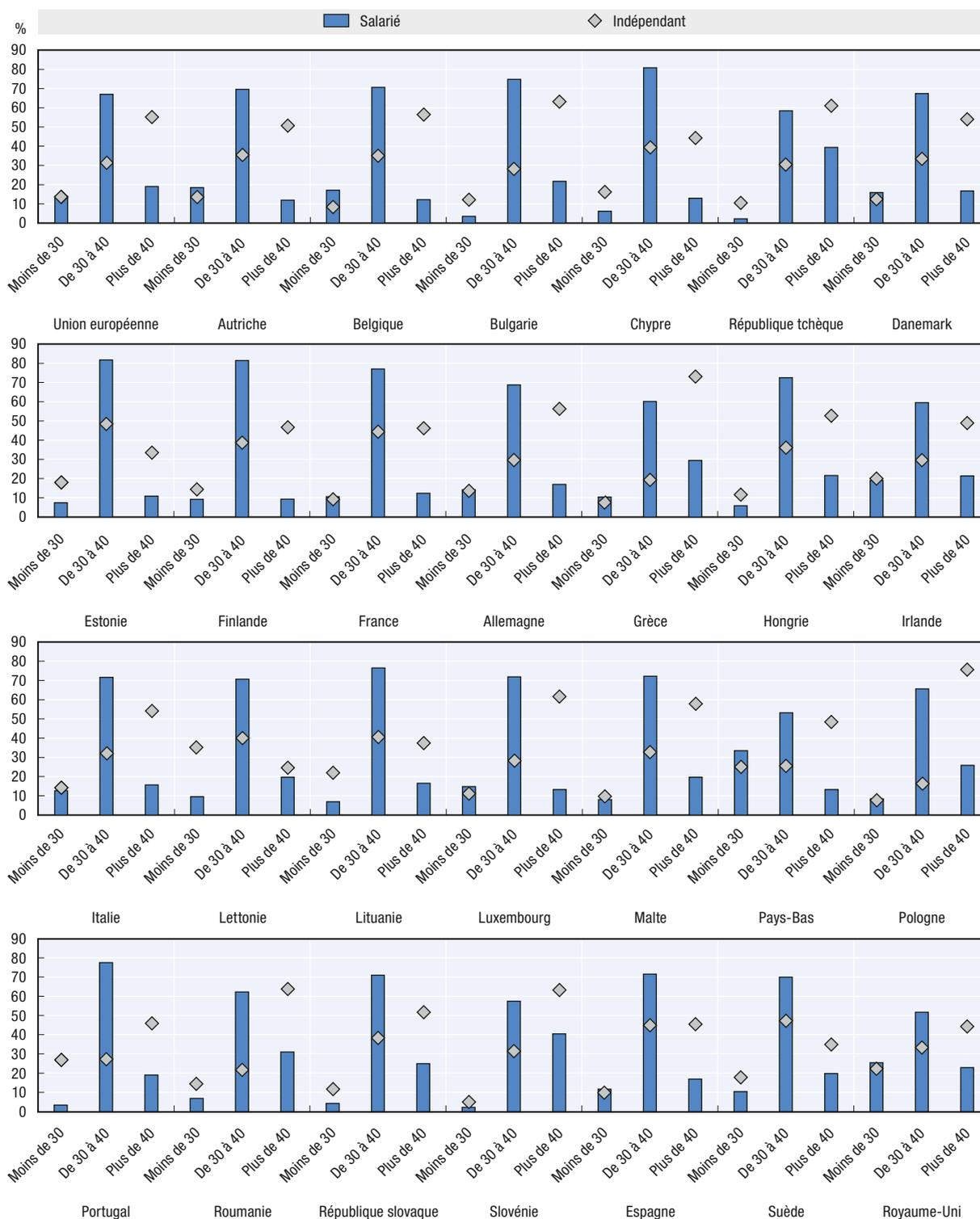
Graphique 4.10. **Stabilité de l'emploi, 2010**
 «Je risque de perdre mon travail au cours des 6 prochains mois»



Source: Eurofound (2012), Cinquième enquête européenne sur les conditions de travail, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933017804>

Graphique 4.11. Heures de travail, 2010
«Combien d'heures travaillez-vous d'habitude par semaine?»

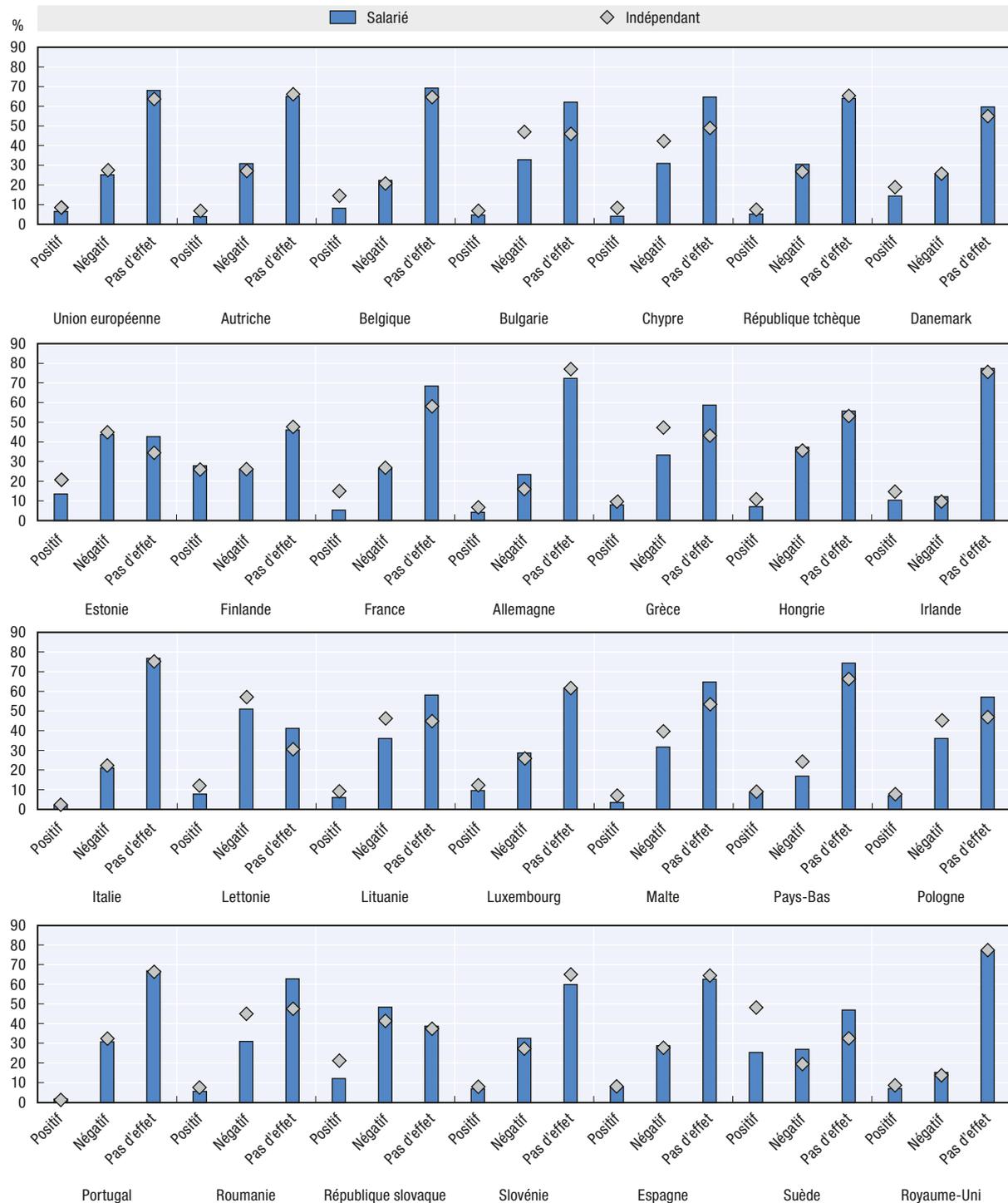


Source: Eurofound (2012), Cinquième enquête européenne sur les conditions de travail, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933017823>

Graphique 4.12. Impact du travail sur la santé, 2010

«Votre travail a-t-il un effet sur votre santé?»

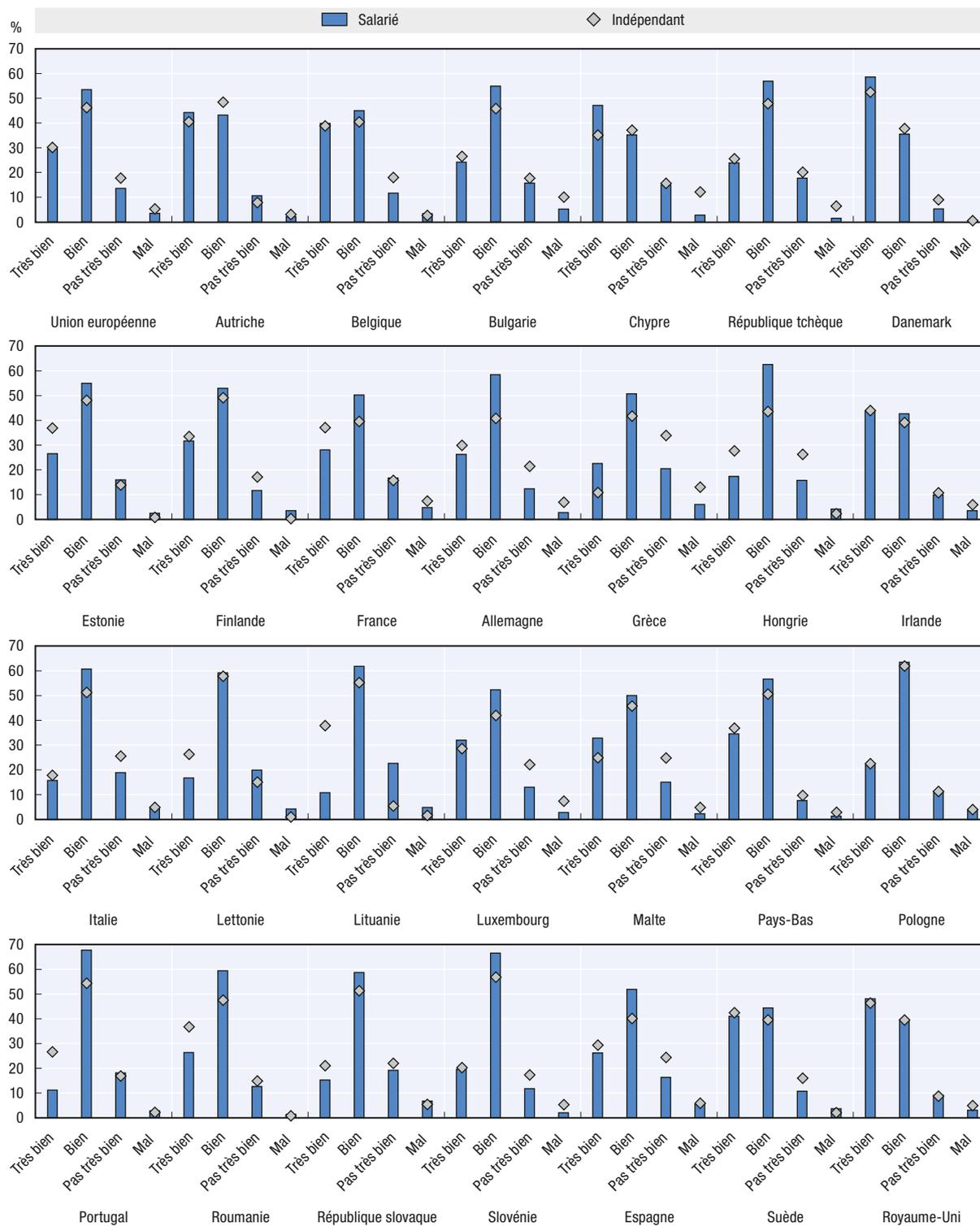


Source: Eurofound (2012), Cinquième enquête européenne sur les conditions de travail, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933017842>

Graphique 4.13. **Équilibre vie professionnelle-vie privée, 2010**

«Dans quelle mesure vos horaires de travail s'accordent-ils avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail?»



Source: Eurofound (2012), Cinquième enquête européenne sur les conditions de travail, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933017861>

Références

OCDE (2011), «Panorama des régions de l'OCDE 2011», Éditions OCDE, http://www.oecd-ilibrary.org/urban-rural-and-regional-development/panorama-des-regions-de-l-ocde-2011_reg_glance-2011-fr

Chapitre 5

Guide de lecture pour la partie I

Ce chapitre fournit des informations et des indications méthodologiques concernant les données utilisées dans la Partie I de cet ouvrage: (1) Programme d'indicateurs de l'entrepreneuriat OCDE-Eurostat, (2) Enquête Eurostat sur les forces de travail, (3) Global Entrepreneurship Monitor, (4) Eurobaromètre Flash, (5) Statistiques structurelles sur les entreprises (6) Enquête sur les facteurs de réussite des entreprises, (7) Enquête européenne sur les conditions de travail et (8) Statistiques sur le revenu et les conditions de vie. Y sont également reprises les références utilisées aux chapitres 2, 3 et 4.

Programme d'indicateurs de l'entrepreneuriat OCDE-Eurostat

Mené conjointement par la Direction des statistiques de l'OCDE et Eurostat, le Programme d'indicateurs de l'entrepreneuriat (PIE) OCDE-Eurostat vise à développer des indicateurs de l'entrepreneuriat pertinents sur le plan politique et comparables au niveau international en vue de soutenir les travaux analytiques et de politique relatifs à l'entrepreneuriat. À cette fin, le programme a élaboré un *cadre d'analyse et de mesure de l'entrepreneuriat* ainsi qu'une *méthodologie pour la production de statistiques harmonisées sur l'entrepreneuriat*. Ce cadre introduit une distinction conceptuelle entre la performance entrepreneuriale (c.-à-d. le type et la quantité d'entrepreneuriat), les déterminants de l'entrepreneuriat (c.-à-d. les facteurs influençant la performance entrepreneuriale) et les impacts sociaux et économiques de l'entrepreneuriat.

L'implication directe des instituts nationaux des statistiques (INS) de l'OCDE et des pays partenaires en vue de produire des statistiques harmonisées sur l'entrepreneuriat constitue un trait caractéristique de ce programme, qui distingue clairement le PIE d'autres initiatives internationales. Jusqu'à présent, les données produites ont porté sur un ensemble clé d'indicateurs de la performance entrepreneuriale, à savoir les statistiques sur la démographie des entreprises relatives à la naissance, au décès, à la survie et à la croissance des entreprises, ainsi que les statistiques sur l'impact des naissances et décès d'entreprises sur la création et la destruction d'emplois. Les statistiques officielles sont produites chaque année par les INS, conformément à la méthodologie figurant dans l'ouvrage *Eurostat-OECD Manual on Business Demography Statistics (2007)*. Disponible sur OECD.Stat, cette base de données couvre quelque 25 pays et est mise à jour chaque année.

La méthodologie recommande d'employer des registres d'entreprises pour calculer les indicateurs de démographie des entreprises. Afin d'accroître la comparabilité internationale, et vu l'exclusion des firmes n'employant pas de personnel du registre des entreprises de certains pays, l'unité statistique adoptée pour les données de démographie des entreprises du PIE est l'entreprise comportant au moins un employé. Les sociétés avec personnel sont par ailleurs plus pertinentes, d'un point de vue économique, pour leur contribution à la création d'emplois et leurs plus grandes probabilités d'innovation.

S'agissant d'un programme à long terme, le PIE a été élaboré pour répondre aux nouveaux besoins exprimés par les responsables politiques et la communauté des chercheurs. Dans cette optique, le programme s'est récemment penché sur la question de la mesure de l'entrepreneuriat vert et a commencé à rassembler des indicateurs portant sur les femmes et l'entrepreneuriat. D'autre part, pour répondre à la demande de mises à jour trimestrielles, le programme a établi une nouvelle série d'«indicateurs récents d'entrepreneuriat», qui livre les dernières tendances en matière de créations et de faillites d'entreprises. Sur le plan des déterminants, le PIE a entamé des recherches en vue d'approfondir la compréhension de la comparabilité internationale de données capitales sur les entreprises.

La publication annuelle *Panorama de l'entrepreneuriat* (http://www.oecd-ilibrary.org/fr/industry-and-services/panorama-de-l-entrepreneuriat-2012_entrepreneur_aag-2012-fr) présente les principaux résultats ainsi que les développements du PIE.

Encadré 5.1. Le cadre d'analyse et de mesure de l'entrepreneuriat du Programme d'indicateurs de l'entrepreneuriat (PIE)

Le PIE admet qu'aucun indicateur ne suffit à lui seul pour englober la complexité de l'entrepreneuriat; c'est pourquoi il a développé un ensemble de mesures destinées à saisir différents aspects ou différents types d'entrepreneuriat. Appelées «indicateurs de performance entrepreneuriale», ces mesures contribuent à analyser des questions clés telles que: *Quel est le taux de création de nouvelles entreprises dans un pays? Combien d'emplois sont ainsi générés? Combien de jeunes entreprises survivent les premières années suivant leur création? Innoveront-elles ou exporteront-elles par la suite? Les entreprises sont-elles le plus souvent fondées par des hommes ou des femmes? Investissent-ils les mêmes secteurs?*

En outre, le programme adopte une approche plus complète de la mesure de l'entrepreneuriat en examinant non seulement la manifestation du phénomène entrepreneurial, mais aussi les facteurs qui l'influencent, ceux-ci allant des conditions du marché au cadre réglementaire, en passant par la culture et les conditions d'accès au financement. Alors que certains de ces déterminants sont faciles à mesurer (p.ex. l'existence et le caractère restrictif de lois antitrust ou les coûts administratifs de la constitution d'une nouvelle entreprise dans tel pays), pour d'autres, la difficulté consiste à trouver une mesure appropriée (p.ex. capital-risque et capital venant d'investisseurs-tuteurs) et/ou à saisir la nature exacte de leur rapport avec l'entrepreneuriat (p.ex. la culture). Le but du PIE est de progresser dans les recherches relatives à ces déterminants moins bien compris et moins facilement mesurables de l'entrepreneuriat.

Déterminants						Performance entrepreneuriale	Impact
Cadre réglementaire	Conditions du marché	Accès aux financements	Création et diffusion de connaissances	Capacités entrepreneuriales	Culture	Entreprise	Création d'emplois
Obstacles administratifs à l'entrée	Législation antitrust	Accès à l'emprunt	Investissement en R&D	Formation et expérience des entrepreneurs	Attitude du public face aux risques	Création d'emplois	Croissance économique
Obstacles administratifs à la croissance	Concurrence	Investisseurs-tuteurs	Interface université/industrie	Formation à la gestion d'entreprise et à l'entrepreneuriat (qualifications)	Attitudes à l'égard des entrepreneurs	Création de richesse	Réduction de la pauvreté
Réglementation des faillites	Accès au marché intérieur	Accès au capital-risque	Coopération technologique entre les entreprises	Infrastructure entrepreneuriale	Désir de créer une entreprise		Formalisation du secteur informel
Réglementation en matière de santé, sécurité et environnement	Accès aux marchés étrangers	Accès à d'autres types de fonds propres	Diffusion de la technologie	Immigration	Formation à l'entrepreneuriat (état d'esprit)		
Réglementation des produits	Niveau d'intervention du secteur public	Marchés boursiers	Accès au haut débit				
Réglementation du marché du travail	Marchés publics			Entreprises	Création d'emplois	Création de richesse	
Système judiciaire et juridique				Taux de naissance des entreprises employant des salariés	Taux d'entreprises à forte croissance (emploi)	Taux d'entreprises à forte croissance (chiffre d'affaires)	
Sécurité sociale et assurance-maladie				Taux de décès des entreprises employant des salariés	Taux de gazelles (emploi)	Taux de gazelles (chiffre d'affaires)	
Impôts sur les revenus; impôts sur le patrimoine/legs				Taux de renouvellement des entreprises	Taux de propriété de start-ups	Valeur ajoutée par les entreprises jeunes ou petites	
Impôts sur les sociétés et sur le capital	Système des brevets; normes			Croissance nette de la population entrepreneuriale	Taux de propriété de la population entrepreneuriale	Contribution à la productivité des entreprises jeunes ou petites	
				Taux de survie après 3 et 5 ans	Emploi dans les entreprises de 3 et 5 ans	Performance de l'innovation dans les entreprises jeunes ou petites	
				Proportion d'entreprises de 3 et 5 ans	Taille moyenne des entreprises après 3 et 5 ans	Résultat à l'exportation des entreprises jeunes ou petites	

Source: OCDE (2012), Panorama de l'entrepreneuriat 2012, Publication OCDE

Enquête Eurostat sur les forces de travail

L'Enquête Eurostat sur les forces de travail est une étude mensuelle menée auprès des ménages dans tous les États membres de l'UE et collectant des informations à propos du marché du travail. Le présent rapport se concentre sur les données de l'Enquête sur les forces de travail liées au travail indépendant. Eurostat définit un travailleur indépendant comme une personne œuvrant dans sa propre entreprise, son exploitation agricole ou son cabinet professionnel et tirant des avantages économiques de cette occupation, qu'il s'agisse d'un salaire, de bénéfices, d'avantages en nature ou de gains familiaux (dans le cas de personnes travaillant en famille). Les travailleurs bénévoles sont exclus de cette définition. L'objet de l'entreprise n'a aucune influence sur le statut d'indépendant d'un individu; en d'autres termes, l'entreprise peut avoir un but lucratif ou une vocation sociale non lucrative.

L'entreprise des travailleurs indépendants peut employer une personne ou davantage; ceci n'a aucun effet sur leur statut d'indépendant, tant qu'ils travaillent directement pour l'entreprise. Dans ce sens, la même entreprise peut occuper plus d'un indépendant. Par exemple, chaque membre d'un partenariat peut être considéré comme indépendant, aussi longtemps que l'entreprise demeure son activité professionnelle principale. Les dirigeants d'entreprise sont toutefois exclus du groupe des travailleurs indépendants s'ils ne sont pas impliqués dans la gestion journalière de l'entreprise.

Il existe différentes conceptions du travail indépendant:

- *L'indépendant pour son propre compte* est une personne n'employant aucun salarié pour son activité;
- *L'employeur* est un indépendant qui emploie du personnel;
- *Le taux de travail indépendant* est défini comme le nombre de travailleurs indépendants, comprenant les indépendants pour leur propre compte et les employeurs (c.-à-d. les indépendants employant des salariés) par rapport au nombre de travailleurs salariés.

Dans ce document, les taux de travail indépendant sont communiqués pour divers groupes de la population, répartis notamment par sexe, tranche d'âge et niveau d'instruction. Les niveaux d'instruction sont définis selon la *Classification internationale type de l'éducation (CITE)*, et la notion de faible niveau d'instruction utilisée dans ce rapport est une combinaison des niveaux 0 à 2:

- Niveau 0: éducation préprimaire — première étape de l'instruction organisée; elle est dispensée dans une école ou dans un centre extérieur à la famille et s'adresse aux enfants âgés de 3 ans au moins.
- Niveau 1: enseignement primaire — commence entre l'âge de cinq et sept ans, marque le début de la scolarité obligatoire dans les pays où elle existe et couvre habituellement une scolarité de six ans à plein temps.
- Niveau 2: premier cycle de l'enseignement secondaire — complète les programmes de base du niveau primaire, même si l'enseignement est généralement davantage orienté vers les matières enseignées. La fin de ce niveau coïncide souvent avec celle de la scolarité obligatoire.

Pour en savoir plus sur l'Enquête Eurostat sur les forces de travail, veuillez vous référer à: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/methodology/definitions

Global Entrepreneurship Monitor

Le Global Entrepreneurship Monitor (GEM) est une initiative internationale qui mesure les activités et attitudes entrepreneuriales de par le monde par le biais d'enquêtes annuelles menées auprès de la population adulte (âgée de 18 ans et plus) des pays participants. Elle collecte les réponses données par les personnes interrogées sur leur attitude à l'égard de l'entrepreneuriat, leurs activités préalables au démarrage d'une entreprise, leur travail pendant la phase initiale de leur entreprise, leur implication lorsque celle-ci est établie et la fermeture de leur entreprise.

En 2011, le GEM a couvert 54 pays et, depuis 1999, il a examiné plus de 85 pays. Les 27 États de l'UE ont été couverts, à l'exception de la Bulgarie, Chypre, l'Estonie, le Luxembourg et Malte.

Contrairement à d'autres études portant sur les entreprises, le GEM interroge des ménages (des individus) de manière à pouvoir identifier les personnes engagées à divers stades de l'entrepreneuriat. L'unité d'analyse de cette étude étant l'individu, cela permet de collecter des informations sur les motivations et aspirations incitant à l'entrepreneuriat ainsi que sur d'autres caractéristiques individuelles.

En 2011, la taille des échantillons s'est échelonnée de 2 000 personnes dans la plupart des pays à 17 500 en Espagne. Les réponses sont pondérées par âge et par sexe afin que les résultats reflètent la population nationale. Pour rendre les résultats plus fiables, les données présentées dans ce chapitre ont été rassemblées (c.-à-d. combinées) par pays pour les années 2007 à 2011, ce qui augmente considérablement la taille de l'échantillon et autorise l'élaboration de présentations plus détaillées. Quelques pays ont pris part à l'enquête GEM une seule fois pendant ce laps de temps mais ont été inclus dans les tableaux: l'Autriche (2007), la Lituanie (2011), la République tchèque (2011) et la République slovaque (2011), ce qui entraîne une marge d'erreur plus grande pour ces pays. En outre, une poignée de pays ont seulement participé à l'enquête GEM pendant trois ou quatre années sur les cinq années de la période, à savoir l'Allemagne, l'Irlande, l'Italie, le Portugal et la Suède.

Plusieurs indicateurs du GEM sont mentionnés dans cet ouvrage:

- Le *taux d'entrepreneuriat naissant* est la proportion des membres de la population qui sont activement impliqués dans la création d'une entreprise dont ils seront propriétaires en tout ou en partie. Cette activité n'a pas rapporté de traitement, de salaire ou toute autre rémunération aux propriétaires depuis plus de trois mois.
- Le *taux de détention de nouvelles entreprises* est la proportion des membres de la population qui sont actuellement dirigeants-propriétaires d'une nouvelle entreprise qui verse des traitements, des salaires ou toute autre rémunération aux propriétaires depuis plus de trois mois mais moins de 42 mois.
- L'indicateur le plus connu publié par le GEM est l'*indice d'activité entrepreneuriale totale au stade précoce (TEA)*, qui est la somme de la proportion de la population engagée dans l'entrepreneuriat naissant et de celle ayant démarré une nouvelle entreprise au cours des 42 derniers mois. Celui-ci mesure la phase préalable au lancement d'une nouvelle entreprise (entrepreneuriat naissant) ainsi que la phase venant directement après ce lancement (gestion-détention d'une nouvelle entreprise).
- Le *taux de détention d'entreprises établies* du GEM mesure la proportion des membres de la population adulte qui sont actuellement dirigeants-propriétaires d'une entreprise établie qui verse des traitements, des salaires ou toute autre rémunération aux propriétaires

depuis plus de 42 mois. Cet indicateur contribue à donner des informations sur le niveau d'activités entrepreneuriales au sein d'une économie.

Pour en savoir plus sur les méthodologies employées par le Global Entrepreneurship Monitor, consultez le «2011 GEM Global Report», disponible sur: www.gemconsortium.org/docs/cat/1/global-reports.

Eurobaromètre Flash

Le sondage Eurobaromètre Flash «Entrepreneurship survey among the general population in the 27 Member States, the US, EEFTA countries, Croatia, Turkey, Japan, South Korea and China» (n° 283) est une enquête menée auprès des ménages parmi une population adulte âgée de 15 ans et plus. Ce sondage étudie la progression et les déterminants de l'entrepreneuriat et pose des questions sur les attitudes vis-à-vis de l'entrepreneuriat, l'éducation à l'entrepreneuriat, la prise de risques, la création d'entreprises et les incitants et freins au travail indépendant. Cette enquête a englobé 36 pays, dont les 27 États membres de l'UE.

L'édition 2009 de ce sondage a été réalisée en décembre 2009 et a compris un échantillon aléatoire de plus de 26 000 personnes âgées de plus de 15 ans. Les entretiens se sont, pour la plupart, déroulés via des lignes téléphoniques fixes, et les résultats ont subi une pondération par post-stratification pour garantir leur représentativité.

Pour en savoir plus, consultez: http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_283_en.pdf

Statistiques structurelles sur les entreprises

Les statistiques structurelles sur les entreprises (SSE) d'Eurostat décrivent la structure, le comportement et la performance des entreprises de l'Union européenne. Les données sont présentées par État membre et conformément à la classification des activités de la NACE (nomenclature européenne des activités économiques), à un niveau très détaillé (plusieurs centaines d'activités économiques). Certaines données sont ventilées par taille d'entreprise.

Les SSE couvrent «l'économie des entreprises», qui comprend l'industrie, la construction, le commerce et les services (sections B à N et division 95 de la NACE Rév. 2). Les services financiers (section K de la NACE Rév. 2) sont traités séparément du fait de leur nature spécifique et de la disponibilité limitée de statistiques standard sur les entreprises de ce secteur. Les SSE ne couvrent pas l'agriculture, la sylviculture et la pêche, l'administration publique ni les secteurs non marchands tels que l'éducation et la santé.

Les principaux indicateurs des SSE sont des recensements tels que le nombre d'entreprises d'un secteur ou le nombre de travailleurs employés. Ils comprennent aussi quelques valeurs monétaires comme le chiffre d'affaires ou d'autres indicateurs économiques comme des mesures de la productivité.

Pour en savoir plus à propos des statistiques structurelles sur les entreprises, consultez: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/european_business/introduction

Enquête sur les facteurs de réussite des entreprises

L'enquête portant sur les «facteurs de réussite des entreprises» a été initiée en 2005 par 13 États membres de l'UE (Autriche, Danemark, Estonie, France, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Portugal, République slovaque, République tchèque, Slovénie et Suède) ainsi que par les pays candidats (Bulgarie et Roumanie). Elle renseigne sur les facteurs déterminant le succès des nouvelles entreprises, y compris ceux favorisant la croissance,

ainsi que sur les motivations des entrepreneurs, les obstacles et risques auxquels ils sont confrontés et leurs plans de développement futur.

Les données collectées ont trait aux sujets suivants, en lien avec les entreprises créées en 2002 et ayant survécu jusqu'en 2005:

- Le contexte du démarrage de l'entreprise, comme le financement et les services d'aide utilisés et les obstacles rencontrés lors du lancement.
- Le créateur de l'entreprise, et notamment son sexe, son âge, son passé scolaire, ses antécédents sur le marché du travail et ce qui a motivé sa création d'une start-up.
- Les perspectives de croissance de l'entreprise telles que perçues par l'entrepreneur.

La taille de l'échantillon était de 2 000 à 4 000 entreprises pour chaque pays. Pour en savoir plus à propos de l'enquête sur les facteurs de réussite des entreprises, consultez: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/european_business/special_sbs_topics/factors_business_success

Enquête européenne sur les conditions de travail

La cinquième enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) a été réalisée au cours des six premiers mois de 2010. Elle concerne les personnes âgées de 15 ans et plus, qui avaient un emploi au moment du sondage, une personne étant considérée comme ayant un emploi si elle avait travaillé, moyennant rémunération ou profit, pendant une heure au moins la semaine précédente. Elle a été menée dans 34 pays d'Europe (les 27 États membres de l'UE plus la Croatie, la Turquie, l'ancienne République yougoslave de Macédoine, l'Albanie, le Monténégro, le Kosovo et la Norvège), et plus de 43 000 personnes ont été interrogées.

Parmi les principaux domaines que couvrait la cinquième EWCS, citons le temps de travail; l'intensité du travail; ses exigences physiques; les facteurs psychosociaux; la violence, le harcèlement et la discrimination au travail; les qualifications, la formation et les perspectives de carrière; l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la sécurité financière; la satisfaction vis-à-vis du travail; et la santé et le bien-être.

Pour en savoir plus sur l'EWCS, nous vous renvoyons au compte rendu global de la 5^e EWCS, disponible sur: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/82/en/1/EF1182EN.pdf>

Statistiques sur le revenu et les conditions de vie

Les statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) sont un cadre de référence pour la collecte régulière de données visant l'établissement de statistiques comparatives sur le revenu, la pauvreté, l'exclusion sociale et les conditions de vie. Ces données sont collectées dans les 27 États membres de l'UE, ainsi qu'en Croatie, Islande, Norvège, Suisse et Turquie.

Deux types de données sont collectées: des données transversales, obtenues auprès d'environ 130 000 ménages et 270 000 habitants de l'UE âgés de plus de 16 ans, et des données longitudinales rassemblées auprès de quelque 100 000 ménages et 200 000 habitants de l'UE âgés de plus de 16 ans. Les données relatives à l'exclusion sociale et aux conditions de logement proviennent de ménages et du travail, et les renseignements relatifs à la santé et à l'éducation proviennent d'individus.

Pour en savoir plus sur les statistiques sur le revenu et les conditions de vie, consultez: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/eu_silc

PARTIE II

Politiques d'entrepreneuriat inclusif

Chapitre 6

Politiques destinées à améliorer les institutions

Ce chapitre se penche sur les politiques qui visent à rendre les institutions plus favorables à la création et à la gestion d'entreprise par des groupes défavorisés ou sous-représentés dans l'entrepreneuriat. Le terme «institutions» inclut les réglementations qui affectent directement les coûts d'exploitation d'une entreprise, ainsi que les valeurs et les normes qui influencent indirectement l'entrepreneuriat en définissant les rôles acceptables au sein d'une société. Celles-ci peuvent inhiber ou au contraire promouvoir l'entrepreneuriat et le travail indépendant selon qu'elles leur confèrent ou non une image souhaitable et réalisable. Le présent chapitre illustre l'impact des institutions sur l'entrepreneuriat et sur le travail indépendant au sein des groupes défavorisés et sous-représentés et formule des recommandations politiques.

Définir les institutions et en comprendre l'impact

Les institutions influencent l'ampleur du travail indépendant et de l'entrepreneuriat, de même que le rythme de développement des entreprises et le comportement des entrepreneurs, en déterminant les «règles du jeu» et en fixant la structure d'incitation (Henrekson, 2007). Lorsqu'il s'agit de forces stimulantes, elles réduisent les coûts de transaction, l'incertitude et les risques liés au comportement individuel; en cas de forces contraignantes, elles augmentent les coûts de transaction inhérents à la création et au développement d'une entreprise et amoindrissent les gains retirés de l'entrepreneuriat (Welter et Smallbone, 2012).

Le comportement entrepreneurial est influencé par deux grands types d'institutions: les institutions réglementaires et les institutions normatives (Scott, 2008). Ces institutions ont un impact, tant direct qu'indirect, sur le fait qu'une personne perçoive ou non l'entrepreneuriat et le travail indépendant comme quelque chose de faisable qu'elle pourrait vouloir réaliser (Shapero et Sokol, 1982), et sur la mesure dans laquelle une personne cherche à exercer des activités entrepreneuriales davantage productives et innovantes (Baumol, 1990). La diversité observée au sein de ces institutions explique en partie les différences existant entre les pays et les régions au niveau de la nature et de l'ampleur de l'entrepreneuriat.

Institutions réglementaires

Les institutions réglementaires incluent toutes les lois ou réglementations qui influencent directement les coûts ou la faisabilité de la création d'une entreprise, de son exploitation ou de sa fermeture. Il s'agit des règlements régissant l'entrée sur le marché et la sortie du marché, les transactions commerciales, les allocations sociales, le marché du travail, la fiscalité et d'autres politiques qui affectent les coûts et les avantages retirés de la création d'une entreprise par rapport à d'autres activités. De par leurs répercussions sur les normes sociales, les institutions réglementaires peuvent en outre influencer indirectement l'intérêt des personnes et leurs intentions par rapport à l'entrepreneuriat et au travail indépendant. Les gouvernements, qui conçoivent les institutions réglementaires, les mettent en œuvre et veillent à leur application, ont par conséquent un rôle capital à jouer.

Institutions normatives

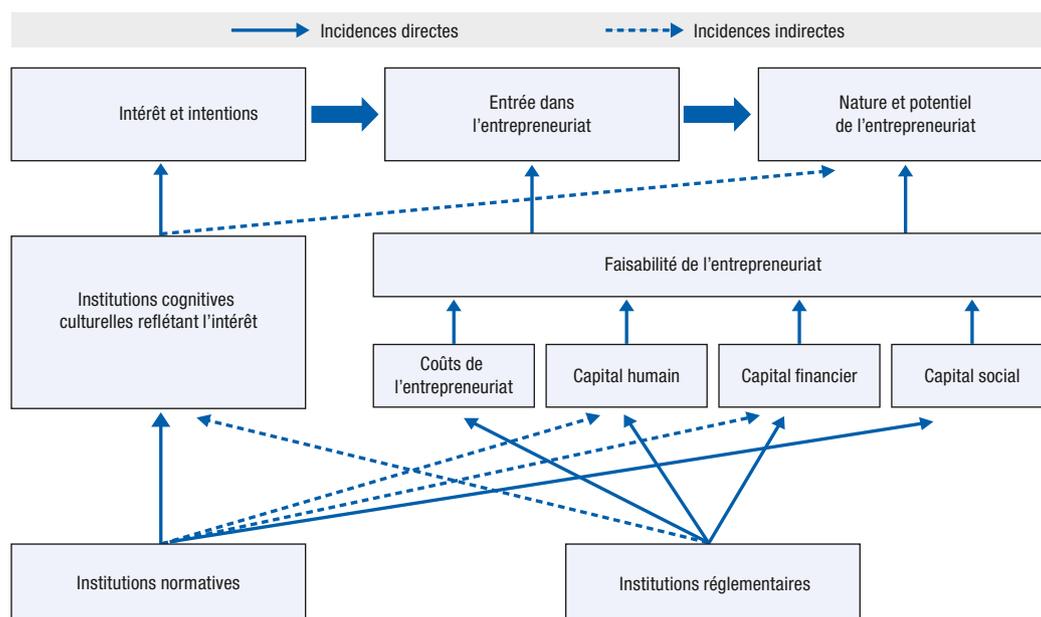
Les institutions normatives sont des institutions informelles non codifiées qui sont profondément ancrées dans une société (North, 1990). Ces institutions sont dès lors difficiles à modifier (Welter et Smallbone, 2012) mais peuvent être influencées à certains égards par la politique du gouvernement. Trois points essentiels des institutions normatives concernent l'entrepreneuriat et le travail indépendant. Premièrement, ces institutions renvoient à des valeurs qui influencent les préférences dans une société. Deuxièmement, elles renferment des normes sociales qui influencent ce qui est jugé préférable et souhaitable. Troisièmement, elles comportent des normes qui sont les règles tacites des actions et

des comportements dictés par les valeurs (Scott, 2008). Les institutions normatives sont importantes dans le sens où elles définissent les rôles acceptables pour les individus d'une société ou d'un groupe tel qu'une communauté ethnique, ce qui influence l'utilité perçue de l'entrepreneuriat et sa faisabilité découlant de l'accès à certaines ressources comme le capital social. On associe fréquemment les institutions normatives aux institutions cognitives culturelles, qui représentent la compréhension commune à tous les individus de «la manière dont les choses doivent être faites» (Scott, 2008).

Impact des institutions

C'est l'interaction des différents ensembles d'institutions réglementaires et normatives qui influence l'ampleur et la nature de l'entrepreneuriat et du travail indépendant. Le graphique 6.1 illustre la complexité de cette interaction. Ainsi, des institutions réglementaires encourageantes prenant la forme d'un environnement propice à l'entrepreneuriat pourraient se voir affaiblies par des institutions normatives hostiles influençant les attitudes vis-à-vis de l'entrepreneuriat. À l'inverse, des institutions normatives propices à l'entrepreneuriat pourraient compenser des institutions réglementaires peu favorables. D'autre part, le mode de fonctionnement des institutions dépend également du contexte, et un même ensemble d'institutions peut avoir des répercussions différentes sur l'entrepreneuriat dans des contextes différents (Stenholm *et al.*, 2011). Globalement, les institutions normatives tendent à influencer l'entrepreneuriat en jouant sur les préférences pour ce dernier et pour le travail indépendant, tandis que les répercussions des institutions réglementaires ont plutôt trait à la faisabilité de l'entrepreneuriat (Freytag et Thurik, 2007). L'annexe 6A donne un aperçu de relations confirmées empiriquement entre les institutions, l'entrepreneuriat et le travail indépendant.

Graphique 6.1. **Impact potentiel des institutions sur l'entrepreneuriat et le travail indépendant**



Source: Welter, 2012

Entraves institutionnelles à l'entrepreneuriat

Encadré 6.1. Principales conclusions — Entraves institutionnelles à l'entrepreneuriat

- Plusieurs obstacles normatifs entravent les intentions vis-à-vis de l'entrepreneuriat et du travail indépendant de certains groupes défavorisés et sous-représentés car ils peuvent engendrer des discriminations à l'encontre de ces groupes. Ils incluent les normes perçues liées à l'âge pour les jeunes et les travailleurs âgés, les normes liées au genre pour les femmes, les mentalités pour les communautés ethniques, les normes et les valeurs du pays d'origine et du pays d'accueil pour les immigrants, les stéréotypes et les préjugés pour les personnes handicapées.
- Il existe également des entraves réglementaires qui touchent spécifiquement les coûts de l'entrepreneuriat et du travail indépendant et l'accès aux ressources clés par les groupes défavorisés et sous-représentés. Elles incluent: les politiques fiscales, familiales et sociales qui encouragent implicitement les rôles «traditionnels» pour les femmes; l'âge légal pour monter une entreprise et la complexité des règlements pour les jeunes; les politiques de départ à la retraite pour les seniors lorsqu'elles dissuadent de gagner un revenu supplémentaire; les politiques de migration et d'intégration pour les immigrants; et les politiques sociales qui limitent les revenus issus d'un travail indépendant pour les personnes handicapées percevant des indemnités d'invalidité.
- Les décideurs politiques doivent comprendre comment ces différentes institutions interagissent avec les thématiques du genre, de l'âge, de l'appartenance ethnique et du statut d'immigré, ainsi que de la santé, du statut professionnel et de l'éducation, pour influencer la faisabilité et l'intérêt de l'entrepreneuriat et du travail indépendant. Sous l'effet de ces interactions, les institutions peuvent avoir un impact extrêmement marqué sur certains groupes (jeunes moins instruits et sans emploi, par exemple) et moindre sur d'autres (comme les femmes hautement qualifiées).

Impact selon le genre

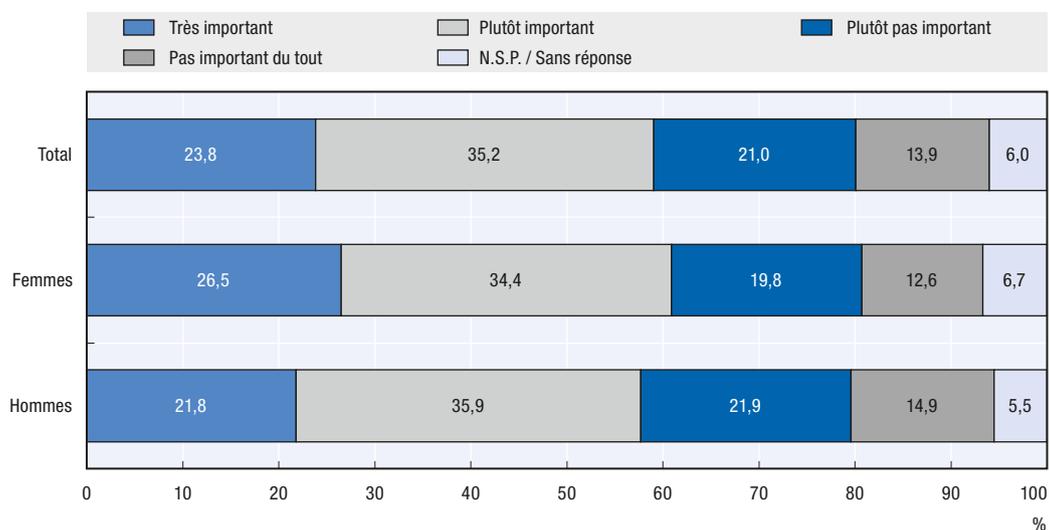
Institutions normatives

Les institutions normatives déterminent les rôles liés au genre dans une société et prescrivent ce qui est habituellement considéré comme un comportement masculin ou féminin (Ahl, 2006; Welter, 2004). De nombreuses sociétés continuent à attribuer aux femmes des rôles liés au foyer et à la famille, qui font implicitement de la création d'entreprise un choix de carrière moins souhaitable pour elles (Pfau-Effinger, 2004; Achtenhagen et Welter, 2011). D'autre part, les femmes semblent plus réceptives que les hommes au degré de soutien normatif à l'entrepreneuriat (Baughn et al., 2006). Des données de l'Union européenne semblent le confirmer, en montrant que les femmes exerçant un travail indépendant sont plus nombreuses que les hommes à juger les modèles très importants (graphique 6.2). D'un autre côté, on ne constate aucune différence substantielle entre les femmes et les hommes de l'UE pour ce qui est des craintes liées à l'entrepreneuriat (bien que la vue d'ensemble puisse masquer des différences liées au genre au niveau des pays et des communautés) (graphique 6.3).

Les rôles traditionnels liés au genre peuvent aussi amener les femmes à restreindre elles-mêmes leur activité entrepreneuriale et indépendante à des professions, secteurs et domaines d'activités dits féminins, tels que les services à la personne ou les soins (Marlow, 2002). En outre, les normes relatives à la façon dont les différents genres devraient se comporter peuvent restreindre l'accès des femmes à d'importantes ressources telles que le capital humain, financier et social.

Graphique 6.2. Importance des modèles pour l'entrepreneuriat dans les États membres de l'UE-27, 2009

«Pouvez-vous me dire si cet élément était très important, plutôt important, plutôt pas important ou pas important du tout pour vous faire entreprendre les démarches pour créer une nouvelle entreprise ou en reprendre une — Un modèle»

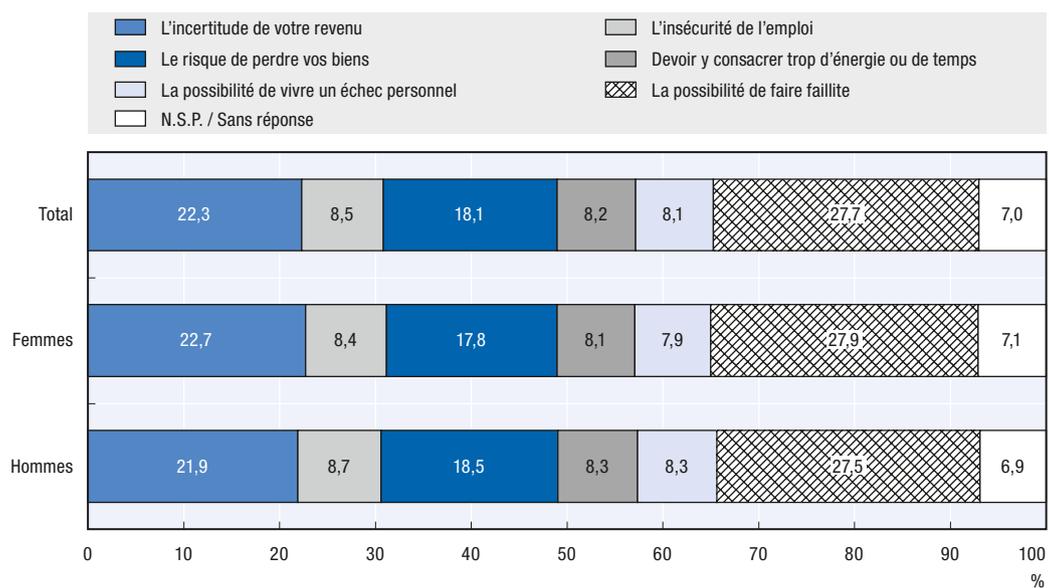


Source: Commission européenne, 2009, «Entrepreneurship in the EU and beyond — A survey in the EU, EFTA countries, Croatia, Turkey, the US, Japan, South Korea and China», Eurobaromètre Flash 283.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933017880>

Graphique 6.3. Craintes liées à l'entrepreneuriat dans les États membres de l'UE-27, 2009

«Si vous deviez créer une entreprise de nos jours, quels sont les deux risques que vous craindriez le plus? (première réponse)»



Source: Commission européenne, 2009, «Entrepreneurship in the EU and beyond — A survey in the EU, EFTA countries, Croatia, Turkey, the US, Japan, South Korea and China», Eurobaromètre Flash 283.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933017899>

Les effets des institutions normatives sur la création et la propriété d'entreprises par des femmes seront probablement plus marqués pour les femmes moins instruites, en particulier si elles sont issues d'une minorité ethnique ou d'une communauté immigrée. Dans ce cas, elles peuvent faire l'objet d'une discrimination et d'une exclusion double ou triple en raison des effets combinés du genre, de l'appartenance à une minorité ethnique et du statut d'immigré (Kupferberg, 2003). L'impact négatif des institutions normatives peut également être plus fort pour les femmes âgées, même si ce point n'a pas encore été étudié empiriquement.

Institutions réglementaires

Les institutions réglementaires telles que le modèle de sécurité sociale, les politiques fiscales et les politiques familiales influencent les coûts et la faisabilité de l'entrepreneuriat et du travail indépendant pour les femmes (Elam et Terjesen, 2010; Sjöberg, 2004; Welter, 2004). Les politiques fiscales qui préconisent un modèle de double revenu encouragent probablement la participation au marché du travail et l'activité entrepreneuriale des femmes. L'entrepreneuriat des femmes est également influencé par la facilité de conciliation des obligations familiales avec le travail en dehors de la sphère familiale (Sjöberg, 2004), et il existe des obstacles particuliers dans les pays où les rôles traditionnels liés au genre vont de pair avec un manque de services publics ou privés de garde d'enfants. Plus particulièrement, lorsqu'il y a une pénurie de services publics ou privés d'accueil de la petite enfance et/ou que les femmes n'ont pas les moyens de se les payer, comme cela peut être le cas en particulier pour les femmes moins instruites, appartenant à une minorité ethnique ou immigrantes, elles sont confrontées à un dilemme, choisir entre leur carrière et leur famille (Kreide, 2003).

Les politiques de sécurité sociale peuvent influencer l'ampleur de l'entrepreneuriat chez les femmes, en cas de différences au niveau de la couverture sociale offerte aux entrepreneurs par rapport aux salariés, aux inactifs et aux personnes exerçant d'autres activités professionnelles. Pour les femmes, les mesures en rapport avec le congé de maternité ont un impact confirmé sur le taux général d'entrepreneuriat mais, et c'est intéressant de le constater, sans avoir d'effet significatif sur les femmes souhaitant créer des entreprises à haut potentiel (Estrin et al., 2011).

Les femmes moins instruites et d'origine immigrée peuvent également avoir du mal à comprendre les exigences administratives relatives aux entreprises, surtout lorsqu'elles sont complexes.

Impact selon l'âge

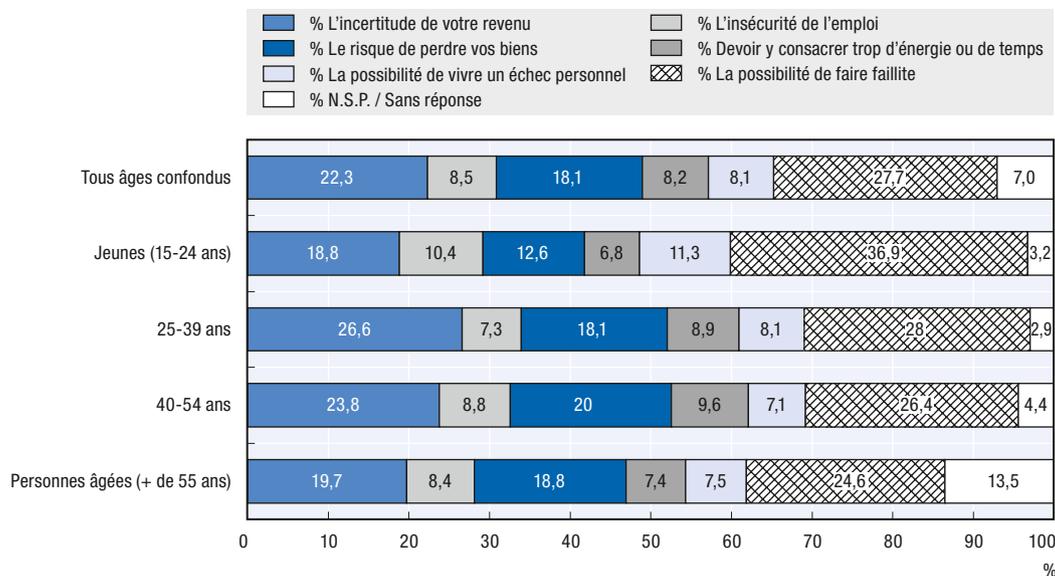
Institutions normatives et jeunes entrepreneurs

Les jeunes peuvent souffrir d'attitudes sociales négatives quant à leurs capacités à lancer leur entreprise, qui sapent les perceptions qu'ils ont d'eux-mêmes et leurs possibilités d'accès à des ressources essentielles pour les entreprises, dont le capital financier, humain et social (Grilo et Irigoyen, 2006). Dans certains cas, ils peuvent être jugés trop jeunes pour être pris au sérieux et doivent donc essuyer la désapprobation ou le manque de soutien de la part de leurs famille et amis, des clients, des fournisseurs, des banques et d'autres organismes (Still, 2005).

Les craintes de l'incertitude du revenu, de l'échec personnel et de la faillite sont particulièrement marquées chez les plus jeunes, en particulier les 15-24 ans (graphique 6.4). Cette peur est compréhensible compte tenu des possibilités limitées qu'ont eues les jeunes pour acquérir une légitimité financière et sociale et de l'absence de soutien de la part de la sphère sociale telle que la famille et les amis (Still, 2005).

Graphique 6.4. Craintes liées à l'entrepreneuriat dans les États membres de l'UE-27, 2009

«Si vous deviez créer une entreprise de nos jours, quels sont les deux risques que vous craindriez le plus? (première réponse)»

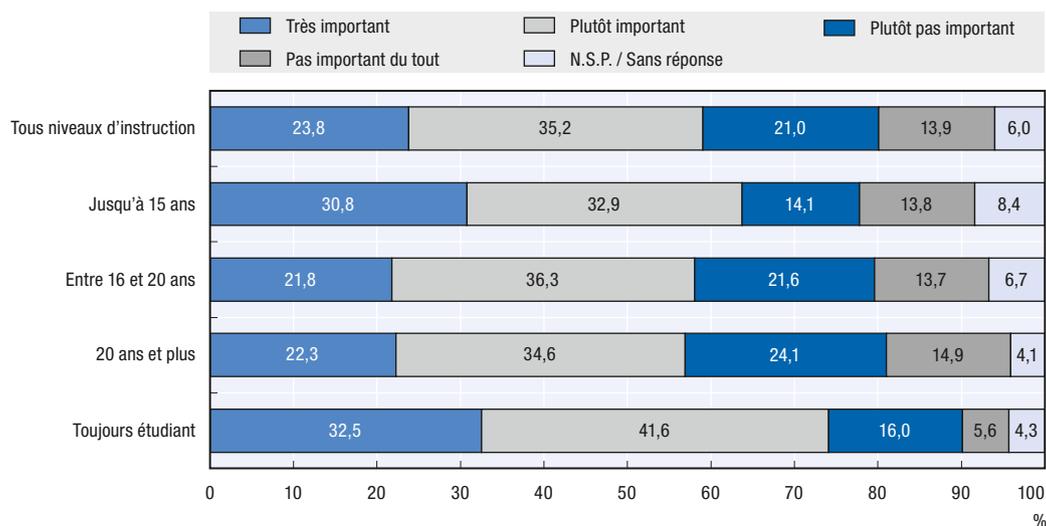


Source: Commission européenne, 2009, «Entrepreneurship in the EU and beyond — A survey in the EU, EFTA countries, Croatia, Turkey, the US, Japan, South Korea and China», Eurobaromètre Flash 283.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933017918>

Graphique 6.5. Importance des modèles dans les États membres de l'UE-27, 2009

«Pouvez-vous me dire si cet élément était très important, plutôt important, plutôt pas important ou pas important du tout pour vous faire entreprendre les démarches pour créer une nouvelle entreprise ou en reprendre une — Un modèle»



Source: Commission européenne, 2009, «Entrepreneurship in the EU and beyond — A survey in the EU, EFTA countries, Croatia, Turkey, the US, Japan, South Korea and China», Eurobaromètre Flash 283.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933017937>

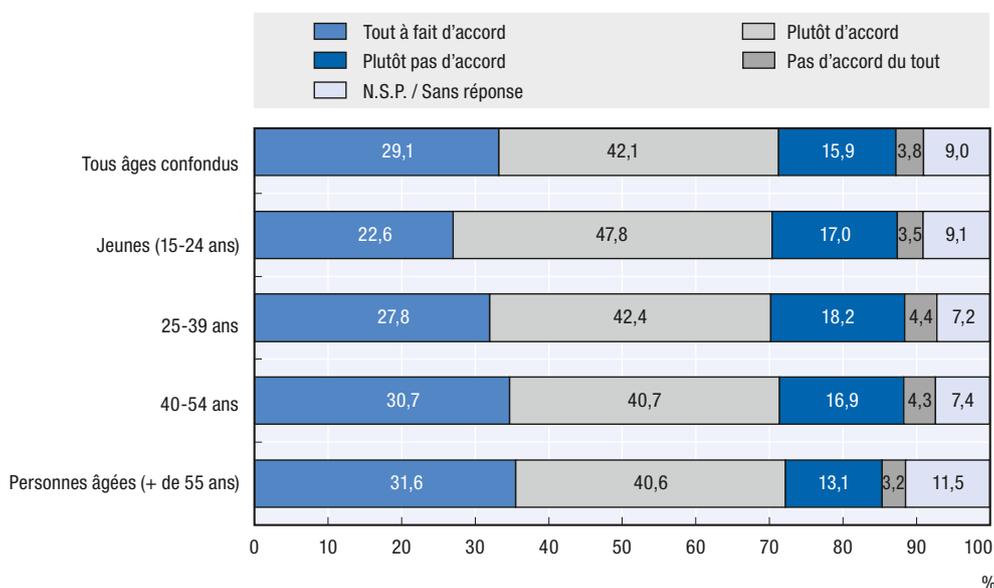
Les modèles jouent toutefois un rôle de poids en aidant les jeunes à dépasser les attitudes sociales négatives pour démarrer leur entreprise (voir le graphique 6.5). Les très jeunes entrepreneurs et ceux qui suivent toujours des études sont plus particulièrement susceptibles d'éprouver le besoin de s'inspirer d'un modèle pour faire leurs premiers pas vers l'entrepreneuriat.

Institutions réglementaires et jeunes entrepreneurs

Les réglementations peuvent exacerber les difficultés rencontrées par les jeunes entrepreneurs. Le premier problème est qu'ils ne jouissent pas toujours de la pleine capacité juridique. Les jeunes entrepreneurs peuvent ainsi être contraints de travailler de chez eux faute de pouvoir signer légalement un contrat de location d'un espace de bureau. Qui plus est, la complexité des démarches administratives, du droit des affaires et des règles du marché du travail peut s'avérer particulièrement problématique pour les jeunes entrepreneurs, qui ne disposent pas toujours de l'expérience et des connaissances requises pour se frayer un chemin dans les systèmes et réglementations juridiques, en particulier s'ils sont issus de groupes défavorisés (jeunes appartenant à une minorité ethnique, moins instruits ou issus d'un contexte familial difficile, par exemple) (Greene, 2005). Ce problème transparaît au graphique 6.6: par rapport à la moyenne de l'UE, une part plus importante de jeunes (de moins de 25 ans) perçoit la complexité des procédures administratives comme un obstacle à la création d'entreprise.

Graphique 6.6. Complexité des procédures administratives dans les États membres de l'UE-27, 2009

«Il est difficile de créer sa propre entreprise à cause de la complexité des procédures administratives»



Source: Commission européenne, 2009, «Entrepreneurship in the EU and beyond — A survey in the EU, EFTA countries, Croatia, Turkey, the US, Japan, South Korea and China», Eurobaromètre Flash 283.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933017956>

Institutions normatives et entrepreneuriat des seniors

Les institutions normatives influencent doublement l'entrepreneuriat et le travail indépendant des personnes âgées. Premièrement, les intentions entrepreneuriales de ces dernières sont influencées par les attitudes sociétales (Kautonen *et al.*, 2010). Deuxièmement, la faisabilité de la création et de la gestion d'une entreprise est liée à leur accès au capital social requis par l'entrepreneuriat (Kibler *et al.*, 2012). Tout comme les jeunes, les seniors peuvent essuyer des attitudes négatives de la part de la population dans son ensemble concernant leur capacité à diriger une entreprise et le bien-fondé de cette activité pour des personnes d'un âge avancé. On constate toutefois des différences importantes dans les normes liées à l'âge entre les sociétés, ce qui traduit des valeurs culturelles profondément ancrées, variant selon la culture ethnique ou nationale, par exemple (Kautonen et Down, 2008). Les personnes âgées peuvent également parfois se détourner de l'entrepreneuriat par manque de réseaux d'affaires à même de les mettre en contact avec des fournisseurs, clients et investisseurs. Cependant, si elles ont exercé précédemment d'autres activités professionnelles en qualité de salariés, elles peuvent souvent en retirer de précieux contacts. Par rapport aux jeunes, il existe une différence fondamentale quant au négativisme dont peut faire preuve la société et à l'accès limité aux réseaux: l'expérience semble compenser la plupart des craintes liées à l'entrepreneuriat (voir le graphique 6.4).

Institutions réglementaires et entrepreneuriat des seniors

La conception des régimes de pension et des politiques de retraite peut être un facteur de poids dans l'entrepreneuriat des personnes âgées. D'un côté, les seniors peuvent être contraints de prendre leur retraite plus tôt que souhaité à cause de règles limitant l'âge jusqu'auquel un salarié peut travailler et trouver ainsi une échappatoire en créant leur propre entreprise, le manque de souplesse des politiques de retraite faisant ainsi office de moteur (Grilo et Irigoyen, 2006). D'un autre côté, l'existence de plafonds de revenus dans les régimes publics de pension peut dissuader les seniors de se lancer dans l'entrepreneuriat, car ils risqueraient de voir leurs allocations de pension réduites, voire supprimées, s'ils retiraient un gain de leur entreprise (Efrat, 2008).

Impact selon l'appartenance ethnique*Institutions normatives*

Les entrepreneurs d'une minorité ethnique sont des personnes qui sont nées dans leur pays de résidence mais qui conservent des liens étroits avec la culture d'une minorité ethnique (Wood *et al.*, 2012). Les attitudes de leur communauté vis-à-vis de la création et de la propriété d'une entreprise peuvent être décisives dans leurs intentions entrepreneuriales ainsi que dans le niveau de soutien qu'ils pourront obtenir de leur sphère sociale (Ram *et al.*, 2000). Or, les attitudes vis-à-vis de l'entrepreneuriat varient considérablement entre les groupes ethniques. Par exemple, la population afro-caribéenne du Royaume-Uni ne dispose souvent pas des traditions et des modèles entrepreneuriaux dont jouissent les populations pakistanaise ou bengalaise (Wood *et al.*, 2012). Les attitudes vis-à-vis de l'entrepreneuriat sont également influencées par la religion (Rafiq, 1992), les communautés musulmane et sikh étant par exemple très attachées à l'entrepreneuriat (Wood *et al.*, 2012).

Les attitudes négatives peuvent également jouer lorsque les entrepreneurs issus d'une minorité ethnique sont confrontés à des stéréotypes négatifs et à des comportements discriminatoires de la part du reste de la population de leur pays de résidence. D'un côté,

les discriminations subies dans d'autres domaines du marché du travail peuvent accroître les intentions entrepreneuriales des groupes touchés en les obligeant à se tourner vers l'entrepreneuriat pour éviter le chômage ou l'inactivité. D'un autre côté, les attitudes négatives affichées par la population générale vis-à-vis des entrepreneurs d'origine ethnique peuvent être reliées à l'établissement d'entreprises à faible potentiel, de petite taille, tenues le plus fréquemment par des travailleurs à leur propre compte et qui ciblent le marché ethnique avant tout.

Les critères du sexe et de l'appartenance ethnique tendent à se renforcer l'un l'autre, les femmes chefs d'entreprise issues d'un milieu ethnique ayant souvent encore moins de modèles à suivre, moins de contacts sociaux et moins de crédibilité, tant dans le pays de résidence que dans leur propre communauté ethnique, surtout si elles sont peu instruites (MGFFI, 2009; Wood *et al.*, 2012). Il est intéressant de noter que contrairement à ce que l'on croit souvent, le fait d'être une femme ne porte pas particulièrement préjudice aux musulmanes candidates à l'entrepreneuriat, puisque l'islam n'interdit pas en soi aux femmes de devenir chefs d'entreprise (Ghoul, 2010). Qui plus est, l'impact négatif des institutions normatives telles que les stéréotypes et les préjugés pourrait diminuer pour les futures générations des communautés ethniques.

Institutions réglementaires

L'un des problèmes réglementaires les plus importants entravant l'entrepreneuriat au sein des minorités ethniques est l'impact, sur les incitants à la création et à la gestion d'entreprise, des limites et plafonds fixés au niveau des allocations sociales. Sachant que la proportion de personnes issues d'une minorité ethnique bénéficiant d'une aide sociale est souvent plus élevée que la moyenne, elles risquent davantage d'être dissuadées de se lancer dans l'entrepreneuriat ou dans une activité indépendante par des régimes de sécurité sociale mal conçus, qui ne permettent pas de conserver une proportion significative de revenus additionnels ou qui menacent les entrepreneurs de perdre leurs droits à plus long terme en cas de faillite de l'entreprise créée.

Impact selon le statut d'immigré

Institutions normatives et entrepreneuriat des immigrés

De nombreux entrepreneurs immigrés sont en mesure de mettre à profit les liens solides qui les rattachent à leurs communautés, lorsqu'elles encouragent l'entrepreneuriat, ou autrement dit de retirer des avantages du «capital social d'attachement» (Woolcock et Narayan, 2000), bien que certains d'entre eux aient peut-être perdu une partie de leur capital social à la suite de leur immigration (Wood *et al.*, 2012). D'un autre côté, les immigrés manquent souvent de «capital social relationnel», important pour la création et la gestion d'une entreprise dans le sens où il fournit aux entrepreneurs un accès à de nouvelles ressources et à de nouveaux réseaux, en particulier en dehors de leurs propres communautés.

Institutions réglementaires

Les politiques de migration et d'intégration peuvent souvent avoir un impact marqué sur la nature et la portée de l'entrepreneuriat chez les immigrés. Il a été prouvé que ces derniers rencontrent d'importantes difficultés pour démarrer leur entreprise dans les secteurs réglementés (comme l'artisanat et les professions libérales), car ils doivent parfois

entreprendre des démarches fastidieuses pour faire reconnaître leurs qualifications (Kay et Schneck, 2012). Un autre problème qui empêche les immigrants d'exploiter leur potentiel d'entrepreneurs a trait aux limites à leurs droits en matière de travail. En Suède, par exemple, le travail indépendant des immigrants porte maintenant sur des activités non déclarées à faible valeur ajoutée car les règles en matière d'immigration entravent de plus en plus l'entrée de travailleurs autres que hautement qualifiés, ce qui conduit un nombre croissant de personnes à entrer dans le pays avec un visa touristique et à travailler dans l'économie souterraine (Ålund, 2003). Même des immigrants hautement qualifiés et instruits finissent souvent par se lancer dans une activité indépendante à faible valeur ajoutée en dernier ressort, faute d'avoir pu surmonter les discriminations à l'embauche.

Impact selon le handicap

Institutions normatives

Les personnes handicapées, en particulier celles dont le handicap est visible, peuvent faire l'objet de discriminations sous la forme de préjugés et de stéréotypes quant à leur capacité à travailler. Comme c'est le cas pour d'autres groupes sociaux rencontrant des discriminations sur le marché du travail, cette situation peut, de manière assez ironique, pousser vers l'entrepreneuriat et le travail indépendant certaines personnes handicapées cherchant une échappatoire en créant elles-mêmes leur emploi. On remarque toutefois que ces discriminations tendent plutôt à saper la perception qu'ont d'eux-mêmes de nombreux entrepreneurs potentiels et la confiance qu'ils placent dans leurs compétences et connaissances (Cooney, 2008), de même que dans leur capacité à se frayer l'accès nécessaire vers les ressources essentielles, telles que les partenaires financiers et commerciaux. Qui plus est, les entrepreneurs modèles qui pourraient aider à surmonter l'impact des attitudes négatives risquent d'être peu nombreux pour ce groupe précis.

Institutions réglementaires

Les personnes handicapées risquant de faire l'objet de discriminations sur le marché du travail, les gouvernements ont introduit des lois anti-discrimination. Pour être efficaces, il est clair qu'elles doivent être visibles et appliquées. Outre les ressources et l'engagement nécessaires à cet égard, il faut également que ces règles s'appliquent aux personnes qui sont propriétaires d'une entreprise. Cela n'est bien souvent pas encore le cas.

Les règles d'attribution des prestations de sécurité sociale peuvent également freiner l'entrepreneuriat des personnes handicapées, ces dernières risquant davantage de perdre leurs allocations de santé et autres si elles créent une entreprise ou se lancent dans le travail indépendant (McNaughton *et al.*, 2006). Dans le cadre d'une étude suédoise, 21 % des personnes handicapées ont indiqué la menace perçue planant sur leurs allocations sociales comme raison de fermer leur entreprise (Larsson, 2006).

Enfin, les entrepreneurs handicapés peuvent parfois éprouver des difficultés à régler les formalités d'enregistrement d'une nouvelle entreprise ou à effectuer d'autres démarches administratives si elles doivent être faites en personne. Multiplier les facilités en ligne pour l'administration des affaires, et encourager de manière plus générale les affaires publiques et le commerce en ligne (e-government et e-commerce) est une façon évidente de remédier à ce problème.

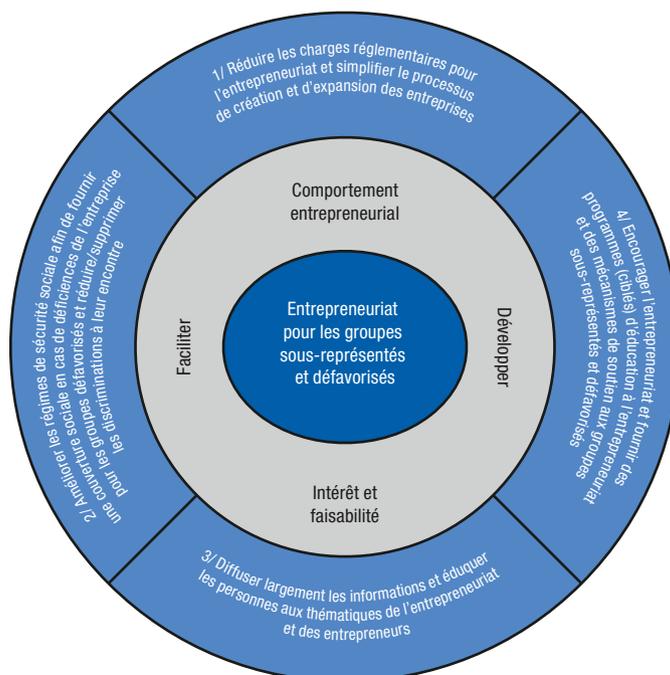
Actions politiques à prendre pour améliorer les institutions

Encadré 6.2. Principaux messages politiques — Actions politiques à prendre pour améliorer les institutions

- La complexité des règlements liés aux affaires peut porter préjudice à certains groupes défavorisés et sous-représentés, comme les personnes moins instruites, les jeunes et les migrants, davantage que la population générale, car ils peuvent ne pas disposer des compétences et de l'expérience requises pour se frayer un chemin dans le système. La simplification des exigences réglementaires en matière de création et de gestion d'entreprise pourrait dès lors s'avérer particulièrement payante pour les groupes cibles.
- Il convient d'examiner soigneusement toutes les institutions réglementaires en vue d'y déceler les éventuelles discriminations cachées à l'encontre de l'entrepreneuriat et du travail indépendant au sein des groupes défavorisés et sous-représentés, y compris les politiques liées à la sécurité sociale, aux pensions, à l'immigration, à la reconnaissance des qualifications, à la lutte contre les discriminations et à la famille.
- Faire évoluer les mentalités vis-à-vis de l'entrepreneuriat et du travail indépendant, tant au sein des groupes défavorisés et sous-représentés que de la population générale, les amènera davantage à démarrer leur propre entreprise et améliorera leur accès aux ressources extérieures telles que le financement. Parmi les actions politiques clés à entreprendre figurent la diffusion d'informations sur la nature, les difficultés et les avantages de l'entrepreneuriat et du travail indépendant, la promotion de modèles pertinents et la mise à disposition de programmes d'éducation à l'entrepreneuriat ciblés et conçus spécifiquement.
- Il convient de passer en revue les politiques générales d'éducation et de formation destinées aux groupes sous-représentés et défavorisés (comme les programmes de réinsertion de ces groupes sur le marché du travail) afin de s'assurer qu'elles soutiennent bel et bien les personnes désirant se lancer dans une activité indépendante ou entrepreneuriale.
- Les institutions normatives et réglementaires sont étroitement liées et ont d'importantes répercussions sur l'entrepreneuriat et le travail indépendant au sein des groupes défavorisés et sous-représentés. Pour être vraiment probantes, les améliorations apportées à la réglementation doivent donc aller de pair avec des mesures destinées à faire évoluer les mentalités vis-à-vis de l'entrepreneuriat dans les groupes cibles.

Un cadre politique pour supprimer les obstacles institutionnels

Les politiques destinées à remédier aux obstacles institutionnels qui compromettent l'entrepreneuriat et le travail indépendant au sein des groupes défavorisés et sous-représentés visent à améliorer et à développer les points suivants: (i) le milieu d'affaires qui influence le comportement entrepreneurial, et (ii) les attitudes et intentions vis-à-vis de l'entrepreneuriat et du travail indépendant comme choix de carrière (graphique 6.7). Le premier objectif implique un ensemble de politiques devant réduire les exigences réglementaires et améliorer les régimes de sécurité sociale. Le deuxième englobe les politiques visant à diffuser les informations sur l'entrepreneuriat et le travail indépendant ou à fournir une éducation à l'entrepreneuriat dans le but de faire naître des mentalités davantage tournées vers l'entrepreneuriat. L'annexe 6B présente un tableau plus détaillé décrivant ces actions politiques et les institutions qui en seraient influencées.

Graphique 6.7. **Un cadre d'interventions politiques pour surmonter les obstacles institutionnels à l'entrepreneuriat**

Source: adapté de Fayolle, 2012.

Politiques influençant le milieu d'affaires

Les gouvernements peuvent intervenir dans plusieurs politiques et programmes aux niveaux national, régional et local pour réduire les obstacles à l'entrepreneuriat et au travail indépendant présents dans l'environnement réglementaire. Des améliorations importantes peuvent ainsi être apportées dans les domaines suivants.

Simplification administrative et déréglementation

Il arrive souvent que les entrepreneurs et indépendants potentiels réfrènt leurs ambitions face au poids et à la complexité de l'administration des affaires, particulièrement lorsqu'ils développent des microentreprises, pour lesquelles les coûts administratifs fixes sont élevés par rapport aux revenus, et lorsqu'ils manquent des connaissances et de l'expérience requises pour composer avec le système. La «loi sur les petites entreprises» («Small Business Act») pour l'Europe souligne l'importance de remédier à cette situation et met en exergue diverses actions à prendre par les gouvernements. Ces derniers peuvent par exemple diminuer le nombre de permis et de licences nécessaires, réduire les frais administratifs et abaisser d'autres coûts réglementaires imposés aux nouvelles entreprises de petite taille (tels que les exigences de capital initial). Il convient d'évaluer et d'atténuer l'impact de la réglementation applicable aux entreprises à tous les stades du cycle de vie d'une entreprise, et pas seulement à l'ouverture: les obstacles rencontrés lors des phases d'exploitation, d'expansion, de transfert et de fermeture peuvent également dissuader les entrepreneurs potentiels de monter leur affaire et freiner le développement des entreprises. L'encadré 6.3 donne un exemple d'initiative en faveur de la simplification et de la déréglementation qui a eu un fort retentissement sur la création d'entreprise en France.

Encadré 6.3. Le statut d'auto-entrepreneur en France

La France nous donne un bel exemple de simplification des procédures administratives pour les entrepreneurs en solo. Introduite en 2009 par la loi de modernisation de l'économie, cette forme juridique exempte les auto-entrepreneurs dont le chiffre d'affaires annuel ne dépasse pas certains plafonds de l'obligation de s'inscrire au registre du commerce et des sociétés et les soumet à un régime social et fiscal simplifié. Pour de plus amples informations, voir la description correspondant à la France fournie dans la partie IV.

Le recours accru à l'internet pour l'administration des affaires et d'autres interactions avec les services publics peut également simplifier la vie des entrepreneurs et des indépendants. Les pouvoirs publics peuvent à cet égard développer des services administratifs en ligne et de gouvernement électronique, par exemple en ce qui concerne les marchés publics. Le groupe des personnes handicapées ayant des difficultés de mobilité pourrait en retirer d'énormes avantages.

Politiques de sécurité sociale

Il est également important que les gouvernements revoient et ajustent leurs politiques de sécurité sociale en vue de mieux récompenser la création et la gestion d'entreprise par des personnes défavorisées et sous-représentées dans l'entrepreneuriat, compte tenu surtout des proportions significatives de personnes issues de ces groupes qui perçoivent des aides publiques, sur le plan du chômage, de la santé, de l'aide aux revenus, de la prise en charge familiale ou des pensions. Cet exercice vise principalement à corriger les différences existant en matière de couverture sociale entre les propriétaires d'entreprise, les salariés, les personnes sans emploi et les personnes inactives, afin de veiller à ce que le fait de détenir une entreprise ne soit pas pénalisé.

Il est tout à fait possible de prendre des mesures résolvant le problème de perte de revenu découlant de la création d'une entreprise, que les intéressés peuvent connaître s'ils perdent l'accès à l'aide publique au revenu lorsqu'ils démarrent leur entreprise et si le revenu qu'ils en tirent n'est pas suffisant ou n'arrive pas suffisamment tôt pour remplacer cette aide. Au cours de la dernière décennie, plusieurs gouvernements européens ont introduit des régimes de pont social (voir l'encadré 6.4) dans le but de garantir que les personnes issues de groupes exclus de la société, comme les personnes sans emploi, puissent s'assurer un revenu durant la période de lancement ou de développement d'une entreprise ou d'une activité indépendante, jusqu'à ce qu'elles en tirent un revenu régulier.

Encadré 6.4. Le concept de pont social

Les subventions au démarrage en Allemagne, les couveuses d'entreprises en France et les régimes de coopératives sociales en Hongrie ou en Pologne sont autant d'exemples de régimes de pont social, qui fournissent un revenu de remplacement aux personnes qui bénéficiaient précédemment d'une aide publique au revenu et qui éprouvent la faisabilité d'un projet d'entreprise ou qui sont sur le point de le démarrer.

Le programme allemand soutient les nouvelles entreprises créées par des chômeurs enregistrés en leur fournissant une subvention de démarrage, à condition que le plan d'affaires ait été approuvé par les chambres locales. Il rencontre un vif succès, avec environ 100 000 candidats par an. Son principal facteur de réussite est l'auto-sélection des participants au programme ayant des intentions entrepreneuriales.

Les régimes français, hongrois et polonais soutiennent tous les coopératives sociales en vue d'intégrer sur le marché du travail des personnes exclues de la société. Le programme français se concentre sur les chômeurs, tandis que la Pologne et la Hongrie se focalisent plus largement sur les groupes défavorisés, y compris les personnes handicapées et les sans-abri, ainsi que les toxicomanes dans le cas de la Pologne, et les personnes moins instruites et les femmes retournant sur le marché du travail après un congé de maternité dans le cas de la Hongrie.

Le régime français met à la disposition des personnes sans emploi un cadre juridique (la couveuse) pour qu'elles y testent leurs capacités entrepreneuriales, leurs idées et leurs projets, tout en conservant une aide au revenu, pendant un an en moyenne. Les systèmes hongrois et polonais offrent tous deux aux coopératives sociales un paquet global d'aide au démarrage, comprenant un soutien financier et des services de formation et de conseil.

Pour de plus amples informations sur le fonctionnement des régimes de pont social, veuillez-vous référer aux descriptions correspondant à l'Allemagne, à la Hongrie et à la Pologne à la partie IV.

Les gouvernements devraient également s'employer à remédier aux éventuels effets dissuasifs de la perte de droits aux prestations publiques en matière de chômage, d'assurance-santé et de couverture sociale qui pourrait survenir plus tard au cours de l'exploitation de l'entreprise, après le démarrage initial. Il est important que les propriétaires d'entreprise puissent continuer à accumuler des droits s'ils font le choix de travailler à leur propre compte ou d'employer d'autres personnes, plutôt que d'être salariés, sans emploi ou inactifs. Les pouvoirs publics devraient en outre veiller à ce que les propriétaires d'entreprise issus de groupes défavorisés et sous-représentés ne perdent pas leurs droits à des prestations telles que l'assurance-santé, l'assurance-chômage et la pension publique s'ils créent une entreprise qui n'a pas les résultats escomptés et qui ne génère pas de revenu suffisant pour compenser cette perte (voir l'encadré 6.5).

Qui plus est, les politiques fiscales qui privilégient un modèle à double revenu peuvent promouvoir l'entrepreneuriat et le travail indépendant auprès des femmes, leur ménage devant dans le cas contraire faire face à des taux d'imposition effectifs élevés en raison de leur travail supplémentaire. Toujours en ce qui concerne les femmes chefs d'entreprise en particulier, un facteur de poids réside dans le soutien public apporté aux services publics et/ou privés de garde d'enfants.

Encadré 6.5. Réforme du régime d'assurance sociale, Suède

La Suède a réformé son régime d'assurance sociale en vue d'y inclure les entrepreneurs exerçant une activité indépendante. Le but est de fournir de meilleurs incitants au lancement d'une activité indépendante et de réduire les risques associés au passage du statut de salarié au statut d'indépendant. Auparavant, lorsqu'ils se lançaient dans une activité indépendante, les entrepreneurs précédemment salariés perdaient leurs droits aux prestations sociales, en matière de chômage, de congé parental ou d'assurance-maladie, par exemple. Les personnes exerçant une activité indépendante peuvent désormais également y prétendre. Cette évolution devrait accroître le travail indépendant en général et chez les femmes en particulier. Pour de plus amples informations, voir la description correspondant à la Suède fournie dans la partie IV.

En plus de corriger les éventuelles inégalités en matière de couverture sociale qui réduisent les incitants pour les entrepreneurs potentiels issus de groupes défavorisés et sous-représentés, il pourrait être judicieux de diffuser des informations sur l'impact réel qu'auront la création et la gestion d'une entreprise sur les droits sociaux, afin de dissiper tous les mythes relatifs à des sanctions financières imaginaires et non fondées. Dans un souci d'efficacité, ces informations devraient être transmises aux groupes cibles exclus de la société par l'intermédiaire des réseaux médiatiques et informatifs utilisés par chaque communauté ciblée (voir également le chapitre 9 sur les actions de proximité). À cet égard, il a été rapporté que les entrepreneurs plus âgés éprouvent des difficultés à déterminer les implications qu'aurait la création d'une entreprise sur leur pension et d'autres prestations sociales, parce que ces renseignements sont souvent difficilement repérables sur les sites Internet des différents organes gouvernementaux et organismes d'aide et qu'ils ne sont pas présentés de manière claire et compréhensible (Kibler *et al.*, 2012).

Politiques de lutte contre les discriminations

Les gouvernements mettent également en œuvre des lois destinées à réduire les discriminations à l'encontre de groupes sociaux vulnérables spécifiques, tels que les jeunes, les personnes âgées, les minorités ethniques et les femmes. Il importe que ces lois soient visibles et dûment appliquées, et qu'elles s'attaquent réellement aux problèmes rencontrés par ces groupes sur le marché du travail. Du point de vue des propriétaires d'entreprise, il faut également qu'elles couvrent les droits des personnes concernant les types de difficultés pouvant survenir dans le cadre de la création et de la gestion d'une entreprise. Les pouvoirs publics peuvent par exemple veiller à ce que tous les groupes sociaux aient des droits appropriés en matière de propriété et qu'ils soient autorisés à faire enregistrer une entreprise, en interdisant aux prestataires de services aux entreprises d'établir des discriminations fondées sur l'appartenance à un groupe social. L'encadré 6.6 donne l'exemple d'une loi italienne qui semble avoir contribué à améliorer le taux de survie et de croissance des entreprises détenues par des femmes.

Encadré 6.6. **Loi visant à encourager l'entrepreneuriat des femmes, Italie**

Passée en 1992 (loi n° 215/1992), cette loi italienne facilite l'accès des femmes entrepreneurs aux ressources, réduit les contraintes réglementaires auxquelles elles sont confrontées et promeut de manière générale l'égalité entre les sexes dans le domaine des entreprises et de l'entrepreneuriat. Elle définit un ensemble d'actions gouvernementales destinées à promouvoir l'emploi des femmes et le développement de leurs compétences professionnelles sur un pied d'égalité, et supprime les obstacles à la réalisation de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail. Plus de 16 000 entreprises ont bénéficié d'un financement du gouvernement pour la mise en œuvre de mesures visées dans cette loi. Les chiffres montrent que depuis 2003, les entreprises détenues par des femmes ont accru leur capacité à créer de nouveaux emplois (davantage que les entreprises détenues par des hommes) et que celles qui bénéficient d'une subvention affichent une plus grande longévité. Pour de plus amples informations, voir la description correspondant à l'Italie fournie dans la partie IV.

L'un des problèmes réglementaires existants est que, bien que de nombreux gouvernements aient pris des mesures de lutte contre les discriminations à l'encontre des personnes handicapées sur le marché du travail, ces règlements ne couvrent pas toujours les difficultés qui se présentent dans le cas d'une activité indépendante ou entrepreneuriale. Un bon exemple réside toutefois dans la loi britannique sur la discrimination des personnes handicapées (*Discrimination Disability Act* ou DDA), qui interdit au moins implicitement la discrimination dans le travail indépendant. Ainsi, les prestataires de services aux entreprises ne peuvent pas défavoriser leurs clients sur la base de leur handicap, tandis que les travailleurs contractuels indépendants sont couverts par la législation au même titre que les salariés (Boylan et Burchardt, 2002).

Le problème de l'intégration des immigrants et de la reconnaissance de leurs qualifications a également été soulevé. Les politiques migratoires devraient être revues dans le sens où elles restreignent parfois les possibilités d'emploi, y compris en matière de travail indépendant, pour les nouveaux immigrants. Des procédures devraient également être introduites en vue de mieux reconnaître les qualifications et le niveau d'instruction des immigrants, afin de leur permettre de se lancer dans des activités entrepreneuriales, en particulier lorsque la réglementation exige des qualifications particulières.

En outre, les gouvernements doivent veiller à ce que les politiques du marché du travail ciblant les groupes sous-représentés et défavorisés n'aient pas, involontairement, des répercussions négatives sur l'image de l'entrepreneuriat et de sa faisabilité pour ces personnes. Ainsi, pour les personnes handicapées, les programmes du marché du travail qui n'offrent que des possibilités d'emplois protégés, ou les programmes de réinsertion professionnelle axés uniquement sur l'emploi salarié, auront un impact négatif sur l'image de l'entrepreneuriat et du travail indépendant et sur leur faisabilité.

Politiques destinées à influencer les intentions entrepreneuriales et l'accès aux réseaux

Outre les améliorations citées plus haut à apporter à l'environnement réglementaire, les pouvoirs publics peuvent prendre diverses mesures pour influencer les institutions normatives, de manière à faire évoluer les mentalités vis-à-vis de l'entrepreneuriat et du travail indépendant et à améliorer l'accès aux réseaux d'entreprises des groupes sociaux qui rencontrent des problèmes particuliers.

Éducation à l'entrepreneuriat

Intégrer une formation à l'entrepreneuriat dans l'enseignement officiel peut contribuer à façonner des mentalités entrepreneuriales et influencer à la fois les intentions de créer une entreprise et les ambitions quant à la qualité de l'entreprise qu'une personne souhaite établir. En outre, comme nous le verrons au chapitre 7 (consacré aux compétences entrepreneuriales), l'éducation à l'entrepreneuriat alimente le développement d'aptitudes et de compétences entrepreneuriales. Pour exploiter pleinement ce moyen d'action potentiel, les gouvernements peuvent introduire des mesures visant à étendre l'éducation à l'entrepreneuriat à tous les niveaux d'enseignement (écoles, formation continue, enseignement supérieur), à accroître la proportion d'étudiants exposés à l'éducation à l'entrepreneuriat à chaque niveau, et à renforcer la qualité de cette formation, par exemple en encourageant le recours à des méthodes pédagogiques interactives, en formant les formateurs et en promouvant l'échange des bonnes pratiques.

Élargir l'offre en matière d'éducation à l'entrepreneuriat sera probablement particulièrement intéressant pour les personnes issues de groupes sociaux où les mentalités à ce sujet sont souvent négatives, et pourra donc être crucial pour les groupes qui sont sous-représentés dans le milieu entrepreneurial. Les gouvernements pourraient toutefois également envisager de développer des cours d'éducation à l'entrepreneuriat spécifiques pour les groupes défavorisés et sous-représentés (par exemple des cours réservés aux femmes ou aux immigrés) afin d'adapter la formation à leurs besoins et à leur mode de fonctionnement spécifiques et d'encourager leur interaction positive avec les idées entrepreneuriales. Une éducation à l'entrepreneuriat peut également être proposée aux personnes âgées, qui n'en ont pas bénéficié au cours de leur parcours dans l'enseignement officiel.

Sensibilisation aux possibilités de créer son entreprise ou de se lancer dans le travail indépendant

Moins intensives, les initiatives de sensibilisation à l'entrepreneuriat consistent à diffuser des informations par l'intermédiaire de la presse, de la télévision, des médias sociaux, des sites Internet des services publics, des séminaires et événements publics, etc., dans le but d'attirer l'attention sur la nature, les difficultés et les avantages de la création et de la propriété d'entreprises. Comme nous le verrons au chapitre 9, outre les campagnes de sensibilisation générales destinées au public dans son ensemble, il est important de développer des messages à l'attention des groupes défavorisés et sous-représentés et d'utiliser des canaux dirigés vers ces derniers. Il s'agit en outre de veiller à ce que les initiatives destinées au grand public mettent en scène les groupes défavorisés et sous-représentés (entrepreneurs handicapés, jeunes, âgés, issus d'une minorité ethnique, etc.) dans les produits promotionnels et informatifs, en vue de renforcer la légitimité, la visibilité et la réputation de l'entrepreneuriat au sein de ces groupes dans l'ensemble de la population.

Un important outil de sensibilisation passe par la promotion de modèles à suivre (notamment dans les campagnes médiatiques). Là encore, il s'agit de faire en sorte que les récits d'entrepreneurs et d'indépendants issus de groupes sociaux défavorisés et sous-représentés soient visibles en tant que modèles à suivre, et que ces modèles proviennent des mêmes communautés que les personnes ciblées par les initiatives de sensibilisation à l'entrepreneuriat.

Un exemple de bonne pratique est présenté à l'encadré 6.7. Il s'agit du programme irlandais «Senior Enterprise», qui vise à renforcer les intentions entrepreneuriales des personnes âgées.

Encadré 6.7. **Encourager l'entrepreneuriat des personnes âgées, Irlande**

Conçu pour promouvoir une plus grande implication des plus de 50 ans dans les entreprises et l'entrepreneuriat, le programme «Senior Enterprise» joue en particulier sur les mentalités et intentions vis-à-vis de l'entrepreneuriat. Il peut s'agir de créer une entreprise, d'en acquérir une, d'y investir, de conseiller un entrepreneur ou de soutenir l'innovation. Le programme est financé par l'Union européenne (Interreg IVB NWE) et est dirigé par l'autorité régionale du Mid-East.

Il encourage les seniors à explorer les implications personnelles, financières et commerciales que pourraient avoir leurs démarches entrepreneuriales: s'impliquer dans des partenariats avec des plus jeunes en vue de créer une entreprise en association, devenir investisseurs ou acquérir une entreprise créée par quelqu'un d'autre et, s'ils sont qualifiés et ont une expérience dans l'entrepreneuriat, devenir conseillers, mentors ou soutiens d'autres entrepreneurs d'âge avancé.

Le noyau de cette approche réside dans un site Internet (<http://www.seniorenterprise.ie>) intégralement consacré à l'entrepreneuriat des personnes âgées. Il comporte différentes rubriques informatives (i) «Les enjeux»: sensibilisation, démarrage et partenariats, investissements et acquisitions, conseils et innovation; (ii) «Les personnes concernées» (les partenaires qui soutiennent le programme) et (iii) les «Événements et conférences». Les personnes intéressées par une activité peuvent obtenir des informations sur la marche à suivre pour y participer, ainsi que consulter et télécharger des récits de modèles à suivre. En outre, des événements, ateliers de formation et conférences sont régulièrement organisés pour les personnes âgées, de même que des activités de mise en réseau en vue de promouvoir l'entrepreneuriat des personnes âgées, en présence de décideurs politiques et d'autres parties prenantes telles que des agences de développement des entreprises, des organismes financiers et des agences travaillant avec les personnes âgées.

Promouvoir le capital social lié à l'entrepreneuriat

Les lacunes observées dans certains groupes sociaux défavorisés et sous-représentés en matière de capital social peuvent également être palliées par des programmes publics offrant des possibilités de réseautage tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des communautés des entrepreneurs. C'est souvent au niveau régional ou local qu'il est le plus judicieux d'organiser de tels programmes. Ils peuvent être combinés à l'accompagnement individualisé et au mentorat en vue de transférer les connaissances depuis les entrepreneurs expérimentés issus de groupes défavorisés et sous-représentés vers les entrepreneurs potentiels et les nouveaux entrepreneurs issus de ces mêmes groupes. L'encadré 6.8 décrit une initiative qui met en réseau les femmes entrepreneurs. L'encadré 6.9 donne quant à lui un exemple de programme qui a été judicieusement axé sur l'accroissement du «capital social relationnel» entre les entreprises des minorités ethniques et d'autres communautés d'affaires.

Encadré 6.8. Une association professionnelle de femmes entrepreneurs, Luxembourg

La Fédération des Femmes Cheffes d'Entreprise du Luxembourg (FFCEL) est une association professionnelle de femmes entrepreneurs qui entend promouvoir et renforcer le rôle de ces femmes dans l'économie luxembourgeoise. Depuis sa création en 2004, la fédération a établi des réseaux nationaux et internationaux solides, associant des acteurs primordiaux du monde des affaires, tels que les chambres de commerce, le gouvernement et les prestataires de services aux entreprises. Tout en soutenant le réseautage entre ses membres, elle contribue à accroître la visibilité des femmes entrepreneurs au Luxembourg et à attirer l'attention de toutes les parties prenantes sur leurs besoins spécifiques.

Pour de plus amples informations, voir la description correspondant au Luxembourg fournie dans la partie IV.

Encadré 6.9. Encourager les entreprises de minorités ethniques, Royaume-Uni

L'alliance pour l'entreprise et la diversité (*Enterprise and Diversity Alliance, EDA*) a vu le jour en 2010. Il s'agit d'un groupe de personnes issues des secteurs public, privé et associatif qui travaillent de manière collaborative en vue d'inventer de nouveaux modes de promotion du développement et de la croissance des entreprises des minorités ethniques. L'alliance a noué des contacts imaginatifs et productifs avec de grandes entreprises, des intermédiaires financiers et des prestataires publics et privés de services aux entreprises, dans l'optique de soutenir les entreprises des minorités. Une grande attention est accordée au mentorat, à la création de réseaux et à la diffusion des informations, afin de faciliter l'accès des entrepreneurs d'origine ethnique aux financements et aux marchés. Le programme soutient également la création de réseaux entre les entreprises des minorités ethniques et les agences traditionnelles d'aide aux entreprises.

Conclusions et recommandations politiques

Les institutions réglementaires et normatives ayant des répercussions importantes sur l'image et la faisabilité de l'entrepreneuriat et du travail indépendant au sein des groupes sous-représentés et défavorisés, les mesures politiques doivent agir de concert sur ces deux types d'institutions. Parmi les mesures essentielles figurent la simplification administrative et la déréglementation, l'ajustement des politiques de sécurité sociale, les politiques de lutte contre la discrimination, l'éducation à l'entrepreneuriat, les initiatives de sensibilisation à l'entrepreneuriat, le réseautage et la création de capital social. Les groupes défavorisés et sous-représentés tireront parti des mesures destinées à améliorer ces institutions réglementaires et normatives, certainement dans une plus grande mesure que d'autres membres de la société, car les obstacles institutionnels généraux les touchent souvent plus que d'autres groupes.

Les mesures politiques doivent toutefois également reconnaître leurs besoins particuliers et impliqueront fréquemment des solutions sur mesure ciblant spécifiquement certains problèmes et certains groupes. Par exemple, de nombreuses femmes peuvent se détourner de l'entrepreneuriat et du travail indépendant en raison de rôles masculins-féminins, de modèles de couverture sociale et de régimes fiscaux mal adaptés. Les personnes âgées peuvent pâtir de normes négatives liées à l'âge et d'un manque de capital social lié à l'entrepreneuriat. Les personnes handicapées peuvent rencontrer des problèmes

de paiement de l'aide sociale, de discrimination et de mobilité. Ces problèmes peuvent s'accumuler lorsque les personnes appartiennent à plus d'un groupe défavorisé et sous-représenté, comme les jeunes immigrés sans emploi avec un faible niveau d'instruction. Les décideurs politiques doivent reconnaître et comprendre ces besoins et développer des solutions politiques adaptées. Ils peuvent pour ce faire s'inspirer de nombreuses pratiques.

Ces conclusions nous permettent de formuler les recommandations politiques essentielles suivantes.

Recommandations politiques essentielles

- Il convient de réduire l'ampleur et la complexité de la réglementation applicable aux entreprises, à chaque stade de développement et en particulier pour les microentreprises, ainsi que d'étudier les possibilités de gouvernement en ligne (e-government).
- Il convient de revoir les régimes de sécurité sociale pour garantir que l'entrepreneuriat et le travail indépendant n'impliquent pas un manque à gagner pour les groupes défavorisés et sous-représentés, qui risquent parfois de perdre certains droits. Les politiques familiales devraient soutenir les systèmes à double revenu et les services de garde d'enfants.
- Les politiques de lutte contre les discriminations devraient couvrir les difficultés liées à l'entrepreneuriat et au travail indépendant, et les qualifications des immigrants devraient être mieux reconnues.
- Une éducation à l'entrepreneuriat devrait être proposée à tous les niveaux de l'enseignement officiel, et certaines initiatives ciblées devraient être introduites pour les personnes plus âgées dans certains groupes cibles.
- Des informations sur les avantages, les difficultés et les possibilités de l'entrepreneuriat et du travail indépendant devraient être transmises aux groupes défavorisés et sous-représentés, y compris concernant les modèles à suivre issus de leurs propres communautés.

Annexe 6A

Tableau 6.1. **Résumé des incidences, confirmées empiriquement, des institutions sur le travail indépendant et l'entrepreneuriat**

Institutions réglementaires		
Catégorie d'institutions	Niveau de l'entrepreneuriat	Nature de l'entrepreneuriat
Droits de propriété	Moins d'impact sur l'entrepreneuriat naissant (Estrin <i>et al.</i> 2009, 2011)	Des droits de propriété limités ont un impact négatif sur les aspirations de croissance élevée (Estrin <i>et al.</i> , 2009, 2011)
Réglementations du marché du travail	Les réglementations rigides sont négatives pour les entreprises en phase de lancement et de démarrage (van Stel <i>et al.</i> , 2007)	La flexibilité encourage l'entrepreneuriat à haut potentiel (Baughn <i>et al.</i> , 2010; van Stel <i>et al.</i> , 2007)
Charges administratives (nombre, complexité)	Résultats contradictoires	Impact négatif sur l'entrepreneuriat productif (Djankov <i>et al.</i> , 2002; Klapper <i>et al.</i> , 2006) Pas d'impact sur l'entrepreneuriat à forte croissance (Bowen et De Clercq, 2008; Spencer et Gomez, 2004)
Loi en matière de faillite	Les lois en matière de faillite favorables aux entrepreneurs encouragent l'entrée dans la sphère entrepreneuriale (Lee <i>et al.</i> , 2011)	
État de droit	Impact généralement négatif (Bowen et de Clercq, 2008) Pas d'impact sur les entreprises en phase de lancement et de démarrage (Hartog <i>et al.</i> , 2010)	Impact négatif sur la propriété de petites entreprises (Hartog <i>et al.</i> , 2010; Levie et Autio, 2011)
Politiques fiscales	Résultats contradictoires	Résultats contradictoires
Sécurité sociale	Pas d'impact au niveau de l'entrepreneuriat naissant (Hartog <i>et al.</i> , 2010; Hessels <i>et al.</i> , 2008a, 2008b) Des allocations de chômage plus élevées ont un impact négatif sur le travail indépendant (Parker et Robson, 2004)	Impact négatif sur l'entrepreneuriat à haut potentiel, les jeunes entreprises et la propriété de petites entreprises (Hartog <i>et al.</i> , 2010) Impact négatif sur l'entrepreneuriat naissant innovant (Hessels <i>et al.</i> , 2008b)
Institutions normatives		
Attitude sociétale	Force ou faiblesse selon l'impact sur les attitudes (comme la peur de l'échec), l'existence de modèles à suivre, l'accès aux ressources (voir Busenitz <i>et al.</i> , 2000; Davidsson et Wiklund, 1997; Meek <i>et al.</i> , 2010; Welter et Smallbone, 2012)	Impact marginal sur le travail indépendant, pas d'impact sur des formes d'entrepreneuriat plus avancées (Bowen et De Clercq, 2008)
Religion	Impact sur la perception de la valeur de l'entrepreneuriat et des opportunités entrepreneuriales (Dana, 2010)	Restrictions aux activités dans certains secteurs/industries (Dana, 2010)

Source: Welter, 2012.

Annexe 6B

Tableau 6.2. Certains types clés d'interventions politiques destinées à améliorer les institutions

Objectifs, domaines et groupes cibles des interventions politiques	Type d'intervention politique	Type d'institutions influencées			
Améliorer l'environnement des entreprises	1) Réduire les charges réglementaires	1.1) Simplifier et réduire les coûts d'enregistrement d'une entreprise 1.2) Réduire les exigences en matière de capital initial (donner des allocations, subventionner et abaisser le montant légal) 1.3) Réduire au maximum les charges administratives pour les jeunes entreprises et les PME 1.4) Faciliter l'accès aux marchés publics et des grandes entreprises pour les start-ups et les petites entreprises 1.5) Améliorer la flexibilité d'embauche et de licenciement des travailleurs dans les réglementations du marché du travail 1.6) Améliorer les politiques fiscales (réduire, exempter, éliminer) pour soutenir les investissements dans les start-ups et les petites entreprises 1.7) Faciliter l'accès aux prêts et réduire les coûts d'octroi (voir également le chapitre 7)	Réglementaires Réglementaires Réglementaires Réglementaires et normatives Réglementaires Réglementaires Réglementaires et normatives		
	2) Améliorer les régimes de sécurité sociale	2.1) Fournir un revenu minimum (salaire, allocation) durant la phase de création d'entreprise pour les personnes jeunes, sans emploi ou handicapées qui ne disposent pas de ressources financières 2.2) Fournir une couverture sociale aux indépendants et aux propriétaires d'entreprise qui précédemment ne répondaient pas aux critères 2.3) Diffuser au sein des groupes défavorisés des informations ciblées sur les implications de la création d'entreprise en matière de prestations sociales, et créer à cette fin des sites Internet spécialisés 2.4) Créer de nouvelles lois ou modifier les lois existantes en vue d'éliminer ou de réduire les discriminations et de promouvoir l'égalité entre les personnes et les groupes sociaux	Réglementaires Réglementaires Normatives Réglementaires		
	Renforcer la sensibilisation à l'entrepreneuriat et les compétences en la matière	3) Diffuser les informations et instruire les personnes en matière d'entrepreneuriat et de travail indépendant	3.1) Diffuser via l'internet et la télévision des informations sur les fonctions économiques et sociales essentielles de l'entrepreneuriat et des entrepreneurs dans nos sociétés 3.2) Diffuser via l'internet et la télévision des informations sur des entrepreneurs connus (ou moins connus) à prendre comme modèles à suivre 3.3) Diffuser via l'internet et la télévision des informations sur l'entrepreneuriat comme choix de carrière (et source de satisfaction) pour les jeunes, les personnes d'âge mûr et les personnes âgées 3.4) Développer une éducation à l'entrepreneuriat aux degrés primaire et secondaire (voir également le chapitre 7)	Normatives Normatives Normatives Normatives et réglementaires	
		4) Proposer une éducation à l'entrepreneuriat	4.1) Développer des cours d'éducation à l'entrepreneuriat et les étendre aux groupes sous-représentés et défavorisés pour les étudiants des universités et des écoles de commerce (voir également le chapitre 7) 4.2) Fournir aux groupes sous-représentés et défavorisés des programmes de formation spécifiques sur les phases de création et d'expansion d'entreprise (voir également le chapitre 7) 4.3) Fournir des programmes de formation spécifiques aux décideurs, aux éducateurs et aux professionnels actifs dans les mécanismes de soutien à l'entrepreneuriat (voir également le chapitre 10)	Normatives et réglementaires Normatives Normatives et réglementaires	
		Groupe cible: tout le monde			
			Groupe cible: groupes sous-représentés et défavorisés		

Source: adapté de Fayolle, 2012.

Références

- Achtenhagen, L. et Welter, F. (2011), «Surfing on the ironing board» — the representation of women's entrepreneurship in German newspapers», *Entrepreneurship and Regional Development*, vol. 23, n° 9-10, p. 763 à 786.
- Ahl, H. (2006), «Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions», *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 30, n° 5, p. 595 à 621.
- Ålund, A. (2003), «Ethnicity, Social Subordination and Cultural Resistance», in Grete Brochmann (ed.) *Multicultural Challenge (Comparative Social Research, volume 22)*, Emerald Group Publishing Limited, p. 245 à 261.
- Baughn, C., Sugheir, J.S. et Neupert, K. (2010), «Labor Flexibility and the Prevalence of High-Growth Entrepreneurial Activity», *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, vol. 23, n° 1, p. 1 à 15.
- Baughn, C.C., Chua, B.L. et Neupert, K.E. (2006), «The Normative Context for Women's Participation in Entrepreneurship: A Multicountry Study», *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 30, n° 5, p. 687 à 708.
- Baumol, W.J. (1990), «Entrepreneurship — productive, unproductive, and destructive», *Journal of Political Economy*, vol. 98, p. 893 à 921.
- Bowen, H.P. et De Clercq, D. (2008), «Institutional context and the allocation of entrepreneurial effort», *Journal of International Business Studies*, vol. 39, n° 4, p. 747 à 767.
- Boylan, A. et T. Burchardt (2002), «Barriers to self-employment for disabled people. Report for the Small Business Service», Small Business Service.
- Busenitz, L.W., Gómez, C. et Spencer, J.W. (2000), «Country Institutional Profiles: Unlocking Entrepreneurial Phenomena», *The Academy of Management Journal*, vol. 43, n° 5, p. 994 à 1003.
- Commission européenne (2009), «Entrepreneurship in the EU and beyond — A survey in the EU, EFTA countries, Croatia, Turkey, the US, Japan, South Korea and China», Eurobaromètre Flash 283.
- Cooney, T.M. (2008), «Entrepreneurs with Disabilities: Profile of a Forgotten Minority», *Irish Business Journal*, vol. 4, n° 1, p. 119 à 129.
- Dana, L.P. (2010), «Introduction: religion as an explanatory variable for entrepreneurship», in L.P. Dana (ed.), *Entrepreneurship and Religion*, Edward Elgar, Cheltenham, Royaume-Uni, p. 1 à 24.
- Davidsson, P. et Wiklund, J. (1997), «Values, beliefs and regional variations in new firm formation rates», *Journal of Economic Psychology*, vol. 18, n° 2-3, p. 179 à 199.
- Djankov, S., La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F. et Shleifer, A. (2002), «The Regulation of Entry», *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 117, n° 1, p. 1 à 37.
- Efrat, R. (2008), «Senior Entrepreneurs in Bankruptcy», *Creighton Law Review*, vol. 42, p. 83 à 122.
- Elam, A. et Terjesen, S. (2010), «Gendered Institutions and Cross-National Patterns of Business Creation for Men and Women», *European Journal of Development Research*, vol. 22, p. 331 à 348.
- Estrin, S., Korosteleva, J.A. et Mickiewicz, T.M. (2009), «Better Means More: Property Rights and High-Growth Aspiration Entrepreneurship», *Discussion Paper*, IZA, Bonn.
- Estrin, S., Korosteleva, J.A. et Mickiewicz, T.M. (2011), «Which Institutions Encourage Entrepreneurs to Create Larger Firms?», *Discussion Paper*, IZA, Bonn.
- Fayolle, A. (2012), «A framework for policy interventions to address institutional barriers to entrepreneurship», rédigé pour l'OCDE.
- Freytag, A. et Thurik, R. (2007), «Entrepreneurship and its determinants in a cross-country setting», *Journal of Evolutionary Economics*, vol. 17, n° 2, p. 117 à 131.
- Ghoul, W.A. (2010), «Islam and entrepreneurship», in L.P. Dana (ed.), *Entrepreneurship and Religion*, Edward Elgar, Cheltenham, Royaume-Uni, p. 269 à 280.
- Greene, F.J. (2005), «Youth Entrepreneurship: Latent Entrepreneurship, Market Failure and Enterprise Support», *CSME Working Paper*, Coventry, Université de Warwick.
- Grilo, I. et Irigoyen, J.-M. (2006), «Entrepreneurship in the EU: To Wish and not to be», *Small Business Economics*, vol. 26, n° 4, p. 305 à 318.
- Hartog, C., Van de Stel, A. et Storey, D. (2010), «Institutions and Entrepreneurship: The role of the Rule of Law», *EIM Research Reports*, Zoetermeer, EIM.

- Henrekson, M. (2007), «Entrepreneurship and Institutions», Working Paper Series 707, Research Institute of Industrial Economics.
- Hessels, J., Van Gelderen, M. et Thurik, R. (2008a), «Drivers of entrepreneurial aspirations at the country level: the role of start-up motivations and social security», *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 4, n° 4, p. 401 à 417.
- Hessels, J., Van Gelderen, M. et Thurik, R. (2008b), «Entrepreneurial aspirations, motivations, and their drivers», *Small Business Economics*, vol. 31, n° 3, p. 323 à 339.
- Kautonen, T. et Down, S. (2008), «Enterprise support for older entrepreneurs: the case of PRIME in the UK», *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, vol. 14, n° 2, p. 85 à 101.
- Kautonen, T., Luoto, S. et Tornikoski, E.T. (2010), «Influence of work history on entrepreneurial intentions in «prime age» and «third age»: A preliminary study», *International Small Business Journal*, vol. 28, n° 6, p. 583 à 601.
- Kay, R. et Schneck, S. (2012), «Hemmnisse und Probleme bei Gründungen durch Migranten», *IfM-Materialien*, Institut für Mittelstandsforschung, Bonn.
- Kibler, E., Wainwright, T., Kautonen, T. et Blackburn, R. (2012), «(Work)life after work?: Older Entrepreneurship in London — Motivations and Barriers», Kingston, Small Business Research Centre.
- Klapper, L., Laeven, L. et Rajan, R. (2006), «Entry regulation as a barrier to entrepreneurship», *Journal of Financial Economics*, vol. 82, n° 3, p. 591 à 629.
- Kreide, R. (2003), «Self-employment of Women and Welfare-state Policies», *International Review of Sociology*, vol. 13, n° 1, p. 205 à 218.
- Kupferberg, F. (2003), «The Established and the Newcomers: What Makes Immigrant and Women Entrepreneurs so Special?», *International Review of Sociology*, vol. 13, n° 1, p. 89 à 104.
- Larsson, S. (2006), «Disability Management and Entrepreneurship: Results From a Nationwide Study in Sweden», *International Journal of Disability Management*, vol. 1, n° 1, p. 159 à 168.
- Lee, S.-H., Yamakawa, Y., Peng, M. et Barney, J. (2011), «How do bankruptcy laws affect entrepreneurship development around the world?», *Journal of Business Venturing*, vol. 26, n° 5, p. 505 à 520.
- Levie, J. et Autio, E. (2011), «Regulatory Burden, Rule of Law, and Entry of Strategic Entrepreneurs: An International Panel Study», *Journal of Management Studies*, vol. 48, n° 6, p. 1392 à 1419.
- Marlow, S. (2002), «Women and self-employment: A part of or apart from theoretical construct?», *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, vol. 3, n° 2, p. 83 à 91.
- McNaughton, D., Symons, G., Light, J., et Parsons, A. (2006), «“My dream was to pay taxes”: The self-employment experiences of individuals who use augmentative and alternative communication», *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 25, n° 3, p. 181 à 196.
- Meek, W.R., Pacheco, D.F. et York, J.G. (2010), «The impact of social norms on entrepreneurial action: Evidence from the environmental entrepreneurship context», *Journal of Business Venturing*, vol. 25, n° 5, p. 493 à 509.
- MGFFI (2009) *Selbständig integriert? Studie zum Gründungsverhalten von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in Nordrhein-Westfalen*, Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf.
- North, D.C. (1990), *Institutions, institutional change, and economic performance*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Parker, S.C. et Robson, M.T. (2004), «Explaining International Variations in Self-Employment: Evidence from a Panel of OECD Countries», *Southern Economic Journal*, vol. 71, n° 2, p. 287 à 301.
- Pfau-Effinger, B. (2004), *Development of Culture, Welfare States and Women's Employment in Europe*, Ashgate, Aldershot.
- Rafiq, M. (1992), «Ethnicity and enterprise: A comparison of Muslim and non-Muslim owned Asian businesses in Britain», *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 19, n° 1, p. 43 à 60.
- Ram, M., Barrett, G. et Jones, T. (2000), «Ethnicity and enterprise», in S. Carter et D. Jones-Evans (éds), *Enterprise and Small Business: Principles, Practice and Policy*, Pearson Education Ltd., Harlow, Essex, p. 192 à 208.
- Scott, W.R. (2008), *Institutions and Organizations: Ideas and Interests*, Sage, Londres.

- Shapero, A. et Sokol, L. (1982), «The Social Dimensions of Entrepreneurship», in C.A. Kent, D.L. Sexton et K.H. Vesper (éds), *Encyclopedia of Entrepreneurship*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ, p. 72 à 90.
- Sjöberg, O. (2004), «The Role of Family Policy Institutions in Explaining Gender-Role Attitudes: A Comparative Multilevel Analysis of Thirteen Industrialized Countries», *Journal of European Social Policy*, vol. 14, n° 2, p. 107 à 123.
- Spencer, J.W. et Gómez, C. (2004), «The relationship among national institutional structures, economic factors, and domestic entrepreneurial activity: a multicountry study», *Journal of Business Research*, vol. 57, n° 10, p. 1098 à 1107.
- Stenholm, P., Acs, Z.J. et Wuebker, R. (2011), «Exploring country-level institutional arrangements on the rate and type of entrepreneurial activity», *Journal of Business Venturing*, Online First, doi 10.1016/j.jbusvent.2011.11.002.
- Still, L.V. (2005), «The constraints facing women entering small business ownership», in S.L. Fielden et M.J. Davidson (éds), *International Handbook of Women and Small Business Entrepreneurship*, Edward Elgar, Cheltenham, Royaume-Uni, p. 55 à 65.
- van Stel, A., Storey, D.J. et Thurik, A.R. (2007), «The effect of business regulations on nascent and young business entrepreneurship», *Small Business Economics*, vol. 28, n° 2, p. 171 à 186.
- Welter, F. (2004), Institutionelle Einflüsse auf Gründerinnen und Unternehmerinnen, in M. Tchouvakhina (éd), *Chefinnensache*. Heidelberg: Physica, p. 33 à 69.
- Welter, F. (2012), «Determinants of Entrepreneurship: Institutional Factors», rédigé pour l'OCDE.
- Welter, F. et Smallbone, D. (2012), «Institutional Perspectives on Entrepreneurship», in D. Hjorth (éd), *Organizational Entrepreneurship Handbook*, Edward Elgar, Cheltenham, Royaume-Uni, à venir.
- Wood, G.J., Davidson, M. et Fielden, S.L. (2012), *Minorities in Entrepreneurship: An International Review*, Edward Elgar, Cheltenham, Royaume-Uni.
- Woolcock, M. et Narayan, D. (2000), «Social Capital: Implications for Development Theory, Research, and Policy», *The World Bank Research Observer*, vol. 15, n° 2, p. 225 à 249.

Chapitre 7

Politiques destinées à renforcer les compétences entrepreneuriales

Ce chapitre se penche sur les différences qui existent sur le plan des niveaux de compétences entrepreneuriales et des difficultés en la matière entre les groupes défavorisés et sous-représentés. Il examine en outre des actions politiques susceptibles d'aider les entrepreneurs à développer des compétences entrepreneuriales par l'intermédiaire de l'enseignement officiel, de la formation autonome et du conseil, de l'accompagnement individualisé et du mentorat.

Compétences entrepreneuriales

Pour lancer une entreprise et la diriger efficacement, les entrepreneurs doivent déployer une série de compétences, parmi lesquelles figurent les mêmes compétences professionnelles que celles requises de la part des salariés ainsi que des compétences additionnelles qui reflètent les exigences supplémentaires propres à la gestion d'une entreprise. Si certaines de ces compétences peuvent ne pas être indispensables à la réussite d'une affaire, un entrepreneur qui les possède verra probablement son entreprise gagner en qualité, tout en multipliant ses chances de s'étendre et de subsister à long terme. Il est dès lors important de recenser les compétences exploitées par les entrepreneurs et d'examiner comment elles pourraient être renforcées par des mesures politiques.

Il est judicieux de partir des compétences professionnelles généralement requises de la part de tous les travailleurs. Elles combinent des compétences génériques, qui regroupent les compétences utilisées dans l'environnement professionnel qui sont transférables à différents postes et secteurs et diverses aptitudes de vie, comme la communication, le travail d'équipe et les compétences en termes de planification et d'organisation, ainsi que des compétences propres à certains postes ou fonctions professionnelles, comme l'informatique, la plomberie ou l'interprétation.

Les compétences génériques sont classifiées par le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC) de l'OCDE, selon les trois catégories suivantes (voir l'encadré 7.1 pour de plus amples informations sur le PIAAC):

- la littératie: la capacité de comprendre, d'évaluer et d'utiliser un texte écrit pour développer des connaissances afin de participer à la société et d'atteindre des objectifs personnels. Les compétences en littératie sont essentielles pour accéder à des informations et à des services afin de prendre des décisions éclairées, en particulier dans un environnement professionnel;
- la numératie: la capacité d'accéder à des informations et idées mathématiques ainsi que de les utiliser, interpréter et communiquer, afin de pouvoir recevoir et gérer les exigences mathématiques d'une série de situations, y compris l'environnement de travail (p. ex.: gérer des horaires, des budgets et les ressources d'un projet, travailler avec des tableurs, prendre et enregistrer des mesures, suivre les dépenses et prévoir les coûts);
- la résolution de problèmes: on peut entendre par «problème» une situation dans laquelle l'objectif ne peut pas être atteint de manière immédiate et habituelle en raison d'une difficulté ou d'un obstacle. La capacité de résoudre les problèmes est l'un des aspects les plus complexes et les plus sophistiqués de la cognition humaine. Elle implique de comprendre la situation en jeu et ensuite d'identifier les bonnes décisions et actions à prendre pour parvenir peut-être à une solution. Ce processus implique habituellement d'utiliser une série d'outils et de ressources informatives, qui facilitent normalement la résolution du problème. Cependant, ces outils et ressources peuvent accentuer le problème lorsqu'une personne ne dispose à leur sujet que de connaissances et d'une expérience limitées. Dans l'environnement professionnel, les problèmes et leur résolution impliquent souvent l'interaction avec autrui.

Les compétences génériques deviennent de plus en plus importantes sur le lieu de travail, car l'emploi connaît une transition depuis les postes impliquant des tâches routinières et manuelles vers des postes qui nécessitent une réflexion plus poussée (résolution de problèmes) et une communication complexe (interaction avec autrui pour acquérir ou expliquer des informations, ou persuader d'autres personnes de leurs implications en vue d'une action à prendre) (OCDE, 2012; Statistique Canada-OCDE, 2005). Plus particulièrement, l'évolution technologique, y compris l'omniprésence des technologies de l'information et de la communication (TIC), et la transition depuis des activités économiques vers des activités fondées sur la connaissance, entraînent une demande croissante pour des compétences cognitives de niveau supérieur, impliquant la compréhension, l'interprétation, l'analyse et la communication d'informations complexes.

Encadré 7.1. **Le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes**

Le Programme de l'OCDE pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC) vise à collecter et à analyser des données sur le niveau des compétences et leur répartition au sein de la population adulte des pays de l'OCDE, ainsi qu'à comprendre l'utilisation des compétences dans différents contextes. Ce programme fait suite à deux précédentes enquêtes internationales portant sur les compétences des adultes, l'enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (1994-1998) et l'enquête sur la littératie et les compétences des adultes (2003-2006). Le PIAAC élargit le spectre de mesure des compétences des adultes par rapport à ces précédentes enquêtes, en accordant une plus grande attention aux compétences pertinentes à l'ère numérique, particulièrement en termes de littératie et de résolution de problèmes.

Le PIAAC rendra compte non seulement du niveau actuel des compétences et de leur répartition, mais également de l'évolution des profils de littératie et de numératie au fil du temps. Pour la première fois, le PIAAC proposera une mesure de la capacité à résoudre les problèmes qui est directement liée aux environnements à forte intensité de TIC qui caractérisent les métiers fortement axés sur le traitement d'informations. Qui plus est, le PIAAC recueille beaucoup plus d'informations sur l'utilisation des compétences sur le lieu de travail que les enquêtes précédentes. Cette évolution facilitera les recherches sur l'efficacité de la mise en correspondance des travailleurs et des emplois et sur la mesure dans laquelle les compétences des individus sont exploitées dans le cadre de leur travail.

Les premiers résultats du PIAAC devraient être publiés en 2013. Pour de plus amples informations, voir le site: <http://www.oecd.org/fr/sites/piaac-fr/>

Outre les compétences génériques, les entrepreneurs doivent posséder certaines compétences propres à leur travail, liées au développement, à la production et à la fourniture des produits et services spécifiques proposés par leur entreprise. Les compétences propres au travail permettent souvent de distinguer un secteur ou un lieu de travail d'un autre. Par exemple, un entrepreneur qui dirige un salon de coiffure devra avoir des compétences spécifiques en matière de coupe et de coiffure, y compris la connaissance et l'utilisation des produits capillaires et des instruments de coupe et de coiffure.

Par ailleurs, le fait d'être chef d'entreprise plutôt que salarié rend particulièrement souhaitables diverses compétences entrepreneuriales personnelles et de gestion, comme la planification des activités, l'auto-motivation, l'évaluation et la gestion des risques, la réflexion stratégique, la mise à profit des réseaux personnels et la motivation d'autrui (OCDE, 2010). Le tableau 7.1 expose les types de compétences requis de la part des entrepreneurs.

Tableau 7.1. **Types de compétences requis de la part des entrepreneurs**

Compétences techniques	Compétences en gestion des activités	Compétences entrepreneuriales personnelles
Communication écrite et orale	Planification et fixation d'objectifs	Maîtrise de soi/discipline
Surveillance de l'environnement	Prise de décisions	Gestion des risques
Résolution des problèmes	Gestion des ressources humaines	Innovation
Mise en œuvre et utilisation des technologies	Marketing	Persévérance
Interaction avec autrui	Finances	Aptitude à diriger
Capacité d'organisation	Comptabilité	Gestion du changement
	Relations avec la clientèle	Création de réseaux
	Contrôle de la qualité	Réflexion stratégique
	Négociations	
	Lancement d'activité	
	Gestion de la croissance	
	Conformité aux règlements	

Source: Hisrich et Peters (1992); OCDE (2010); OCDE (2013)

Entrepreneurs issus de groupes défavorisés: les mêmes mais différents

Les raisons qui poussent à promulguer des politiques pour faciliter l'acquisition de compétences entrepreneuriales par des personnes issues de groupes défavorisés et sous-représentés sont les mêmes que pour les entrepreneurs traditionnels: les aider à acquérir les compétences pour démarrer et gérer des entreprises fructueuses. Toutefois, les personnes issues de groupes défavorisés et sous-représentés rencontrent des difficultés spécifiques. Elles sont abordées dans ce chapitre.

Encadré 7.2. Principales conclusions

- Les femmes atteignent des niveaux d'instruction de plus en plus élevés et dépassent maintenant les hommes dans de nombreux pays. Elles sont donc fortement exposées au développement des compétences entrepreneuriales dans l'enseignement officiel.
- Les femmes ont moins d'expérience que les hommes en termes de propriété et de gestion d'entreprise, ce qui influence négativement leur capacité à acquérir des compétences entrepreneuriales.
- Les jeunes ont souvent une expérience professionnelle et entrepreneuriale relativement restreinte, ce qui limite leurs possibilités d'acquérir des compétences utiles pour démarrer une entreprise et la diriger.
- Il existe une grande marge de manœuvre pour soutenir l'acquisition de compétences entrepreneuriales chez les jeunes moyennant des cours appropriés à l'école, dans l'enseignement professionnel et dans l'enseignement supérieur. On constate toutefois des failles dans la couverture et la qualité de l'offre de cours d'entrepreneuriat.
- Les personnes plus âgées disposent souvent d'une grande expérience professionnelle et de réseaux qui peuvent les aider à différents niveaux à mener à bien les phases de démarrage et de gestion d'une entreprise.
- Les seniors n'ont pas nécessairement eu l'occasion d'acquérir des compétences propres à l'entrepreneuriat s'ils ont travaillé comme salarié et n'ont jamais occupé une fonction d'encadrement.
- Les compétences entrepreneuriales se dégradent avec le temps et on constate d'importantes différences entre les entrepreneurs seniors selon le temps qu'ils ont passé en dehors du marché du travail.
- Des compétences entrepreneuriales limitées expliquent en partie pourquoi de nombreuses entreprises dirigées par des personnes d'origine immigrée ou appartenant à une minorité ethnique se situent dans des secteurs à faible marge.
- Il existe d'importantes différences sur le plan du niveau des compétences entrepreneuriales entre différentes minorités ethniques et groupes immigrés.

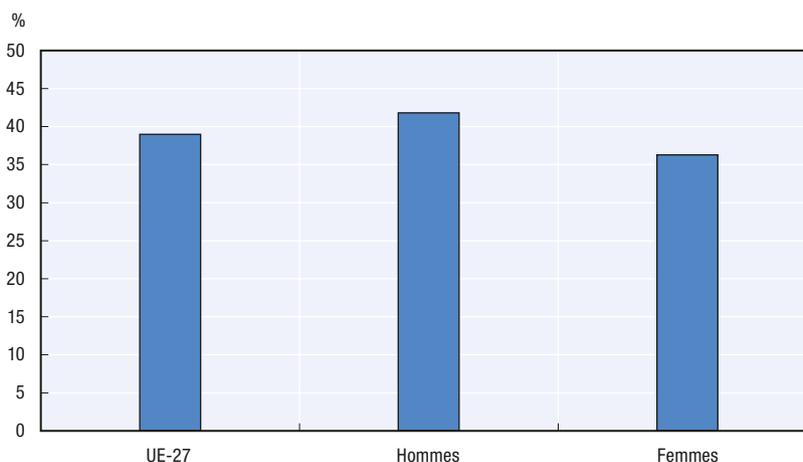
Femmes chefs d'entreprise

En moyenne, les niveaux d'instruction formelle des femmes se rapprochent de plus en plus de ceux des hommes, voire les dépassent. Cependant, les femmes rencontrent toujours des difficultés pour accéder aux mêmes expériences en termes de marché du travail et d'entrepreneuriat. En outre, les femmes continuent à avoir moins de possibilités que les hommes en matière de gestion, ce qui freine leur acquisition d'expériences et de compétences de gestion qui pourraient leur être utiles dans l'entrepreneuriat (Boden et Nucci, 2000). Ces barrières peuvent être exacerbées par des réseaux propices à l'entrepreneuriat plus limités, qui pourraient autrement permettre aux femmes de pallier certaines de leurs lacunes au niveau de leurs compétences entrepreneuriales. Ces problèmes sont exposés au graphique 7.1, qui montre que les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes à chercher un emploi rémunéré car elles estiment ne pas disposer de connaissances entrepreneuriales suffisantes.

Les cours d'entrepreneuriat dispensés dans l'enseignement officiel (écoles, établissements d'enseignement et de formation professionnels, universités) représentent une possibilité pour les femmes d'acquérir des compétences entrepreneuriales. En fait, cette possibilité augmente au fur et à mesure que les différences en matière de niveau d'instruction formelle entre les hommes et les femmes se résorbent, voire disparaissent ou s'inversent dans de nombreux pays, et que les femmes deviennent de plus en plus présentes à l'université et dans l'enseignement professionnel (Ganguli et al., 2011). Or, malgré leur niveau d'instruction élevé, le graphique 7.2 montre que les femmes sont moins nombreuses que les hommes à estimer que les études qu'elles ont suivies leur ont fourni des compétences entrepreneuriales.

Graphique 7.1. Préférence pour un emploi salarié faute de compétences entrepreneuriales dans l'UE, 2009

Pourquoi préféreriez-vous être salarié plutôt qu'indépendant? Proportion à avoir répondu «Manque de compétences pour être indépendant»

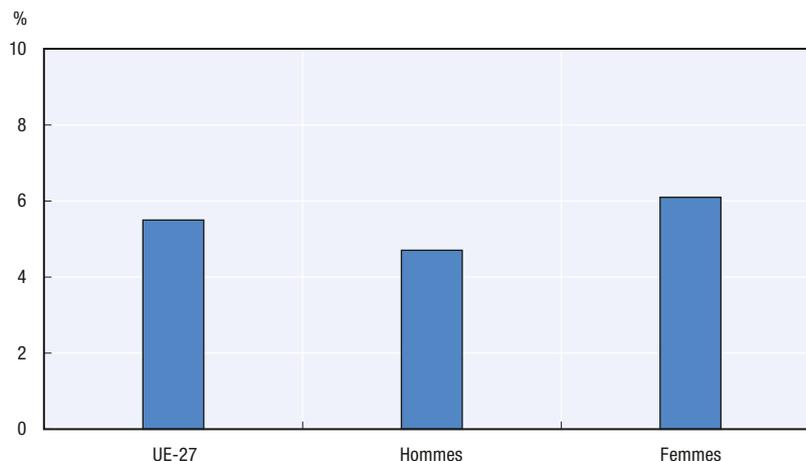


Source: Commission européenne, 2009, «Entrepreneurship in the EU and beyond — A survey in the EU, EFTA countries, Croatia, Turkey, the US, Japan, South Korea and China», Eurobaromètre Flash 283.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933017975>

Graphique 7.2. Compétences entrepreneuriales acquises à l'école dans l'UE, 2009

Proportion de personnes qui sont tout à fait d'accord ou d'accord avec la proposition suivante:
«Mon éducation scolaire m'a donné des compétences et un savoir-faire qui me permettent de gérer une entreprise»



Source: Commission européenne, 2009, «Entrepreneurship in the EU and beyond — A survey in the EU, EFTA countries, Croatia, Turkey, the US, Japan, South Korea and China», Eurobaromètre Flash 283.

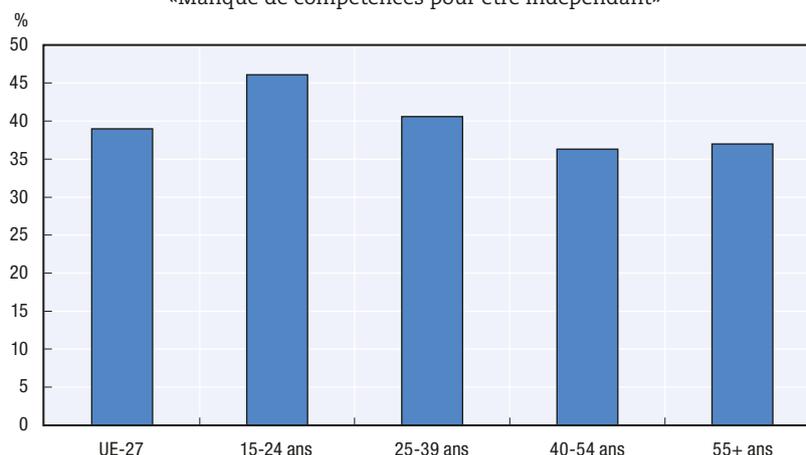
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933017994>

Jeunes entrepreneurs

Les jeunes disposent souvent d'une expérience professionnelle limitée, tant comme salariés que comme chefs d'entreprise, et risquent fort de ne pas avoir vraiment pu acquérir une expérience technique spécifique, une expérience en gestion des affaires ou une expérience entrepreneuriale personnelle. Cela les place dans une situation désavantageuse lorsqu'ils veulent démarrer et diriger une entreprise. Qui plus est, il est moins probable que les jeunes disposent de réseaux d'affaires pertinents vers lesquels ils pourraient se tourner pour compenser leurs compétences défaillantes. Ces difficultés transparaissent dans le fait que les jeunes sont plus nombreux à déclarer préférer travailler comme salariés faute de compétences entrepreneuriales (graphique 7.3).

Graphique 7.3. Préférence pour un emploi salarié faute de compétences entrepreneuriales dans l'UE, 2009

Pourquoi préféreriez-vous être salarié plutôt qu'indépendant? Proportion à avoir répondu
«Manque de compétences pour être indépendant»



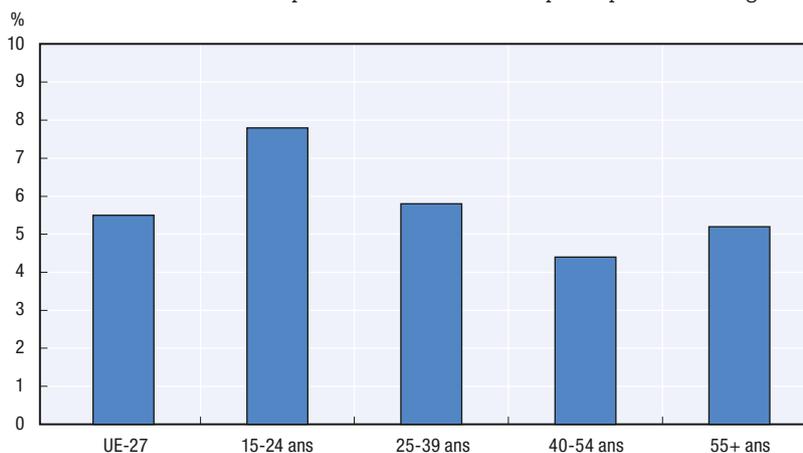
Source: Commission européenne, 2009, «Entrepreneurship in the EU and beyond — A survey in the EU, EFTA countries, Croatia, Turkey, the US, Japan, South Korea and China», Eurobaromètre Flash 283.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933018013>

D'un autre côté, les jeunes ont souvent été exposés récemment à l'enseignement officiel. Près de la moitié des 15-24 ans indiquent que leurs études les ont aidés à acquérir des compétences entrepreneuriales, soit une proportion plus élevée que dans les autres tranches d'âge (graphique 7.4).

Graphique 7.4. **Compétences entrepreneuriales acquises à l'école dans l'UE, 2009**

Proportion de personnes qui sont tout à fait d'accord ou d'accord avec la proposition suivante:
«Mon éducation scolaire m'a donné des compétences et un savoir-faire qui me permettent de gérer une entreprise»



Source: Commission européenne, 2009, «Entrepreneurship in the EU and beyond — A survey in the EU, EFTA countries, Croatia, Turkey, the US, Japan, South Korea and China», Eurobaromètre Flash 283.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933018032>

Il importe toutefois de reconnaître que les jeunes ne constituent pas un groupe homogène. Certains, tels que ceux qui ne sont pas scolarisés, n'exercent aucun emploi et ne suivent aucune formation (NEET), font face à des obstacles multiples dans leurs efforts pour devenir chefs d'entreprise ou indépendants (Blackburn et Ram, 2006). Plus particulièrement, les jeunes qui quittent prématurément l'école rencontrent encore plus de difficultés que les autres jeunes pour acquérir des compétences entrepreneuriales, car ils ont quitté le système d'enseignement officiel et peinent à accéder au marché du travail pour acquérir des compétences par l'expérience. Le tableau 7.2 confirme que les personnes sans certificat d'études secondaires ont moins de chances d'être propriétaires d'une entreprise ou d'exercer un travail indépendant, à l'inverse des étudiants diplômés de l'enseignement supérieur.

Tableau 7.2. **Taux d'activité entrepreneuriale totale au stade précoce pour les États membres de l'UE en 2007-2011**

	Aucun diplôme ou diplôme du secondaire inférieur	Diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études post-secondaires	Diplôme de l'enseignement supérieur
Total (18-64 ans)	4,1	5,6	6,4	8,5
18-30 ans	4,9	6,6	6,8	9,5
50-64 ans	2,3	3,5	4,3	6,4

Note: Les données couvrent tous les États membres de l'UE à l'exception de la Bulgarie, de Chypre, de l'Estonie, du Luxembourg et de Malte.

Source: Global Entrepreneurship Monitor, présentation tabulaire spéciale des enquêtes 2007-2011 sur la population adulte.

Entrepreneurs seniors

Les entrepreneurs seniors peuvent tirer parti d'une mine de connaissances, pratiques, enseignements et expériences acquis tout au long de leur vie professionnelle, ainsi que d'un vaste réseau de contacts professionnels formels et informels, qui leur donne accès à des clients, fournisseurs, investisseurs, conseillers, soutiens et autres ressources (Commission européenne-OCDE, 2012a; Weber et Schaper, 2003; Fisher, 2006; de Bruin et Firkin, 2001). Cette situation leur confère des compétences techniques considérables et une connaissance approfondie du secteur, qui peuvent les aider à faire fructifier l'entreprise dont ils sont propriétaires. Kautonen (2012) avance ainsi que les entrepreneurs âgés sont plus à même de reconnaître les possibilités d'affaires en repérant les lacunes des offres existantes et d'éviter de nombreuses erreurs que commettraient d'autres entrepreneurs inexpérimentés. Des éléments suggèrent que ces atouts rendent les personnes d'âge mûr davantage en mesure que les jeunes de démarrer et de diriger une entreprise (Singh et DeNoble, 2003; Weber et Schaper, 2004; Baucus et Human, 1994).

Cependant, même si les seniors ont pu acquérir les compétences techniques requises pour l'entrepreneuriat, ils n'ont pas nécessairement développé des compétences entrepreneuriales personnelles et de gestion des affaires (voir le tableau 7.1) s'ils ont occupé un poste de salarié et non de chef d'entreprise, sans avoir de fonction d'encadrement. Cooney (2012) fait ainsi remarquer que les personnes âgées qui n'ont pas été chefs d'entreprise manquent souvent d'expérience du marché, affichent une mentalité de «neuf à cinq» pour ce qui est des horaires de travail et connaissent peu les petites entreprises. Qui plus est, les personnes âgées n'auront pas eu les mêmes chances que de nombreux jeunes pour acquérir des compétences entrepreneuriales de base via le système éducatif (graphique 7.4).

Par ailleurs, certaines des compétences et des réseaux professionnels des seniors peuvent disparaître rapidement s'ils ont déjà quitté le marché du travail, d'où l'importance de les aider à se lancer rapidement dans l'entrepreneuriat. Les entrepreneurs d'âge avancé ne constituent pas un groupe homogène à cet égard: la différence est de taille entre une personne de 55 ans toujours active, par exemple, et un individu de 70 ans à la retraite depuis plusieurs années.

Entrepreneurs issus d'une minorité ethnique et d'origine immigrée

Parmi les obstacles rencontrés par les entrepreneurs appartenant à une minorité ethnique ou d'origine immigrée pour démarrer, diriger et développer leur entreprise, bon nombre sont directement liés aux niveaux de compétences, entrepreneuriales en particulier. Des recherches menées en Irlande ont par exemple montré que les entrepreneurs issus d'une minorité ethnique rencontrent des difficultés pour constituer des réseaux d'affaires et qu'ils présentent de faibles niveaux de compétences de gestion (Cooney et Flynn, 2008). Ces lacunes expliquent pourquoi de nombreuses entreprises gérées par des personnes appartenant à une minorité ethnique ou d'origine immigrée se situent dans des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre et à faible salaire ou à faible marge (Ram et Jones, 2008).

On constate toutefois des différences notables au niveau des compétences entrepreneuriales entre les populations ethniques et immigrées en fonction de leur appartenance ethnique, de leur situation géographique et de leur génération, ce qui complique la tâche des décideurs politiques (Ram *et al.*, 2013). Les différents groupes ethniques présentent des degrés différents de maîtrise des langues dominantes en dehors de leurs communautés, et les nouveaux immigrants disposent souvent de compétences pertinentes moindres par rapport aux deuxième et troisième générations (Beckers et Blumberg, 2011). Ces différences peuvent influencer la réussite des entreprises dirigées par des personnes appartenant à une minorité ethnique (Bates, 1985).

Actions politiques destinées à améliorer les compétences entrepreneuriales

Encadré 7.3. Principaux messages politiques — Actions politiques destinées à améliorer les compétences entrepreneuriales

- Soutenir les compétences entrepreneuriales est important non seulement pour relever le taux de création d'entreprise mais également pour améliorer la qualité des entreprises créées par les groupes défavorisés et sous-représentés.
- L'éducation à l'entrepreneuriat dans les écoles, les établissements d'enseignement et de formation professionnels et les universités contribue à façonner des compétences entrepreneuriales chez les jeunes, mais il faudrait augmenter les proportions d'étudiants recevant cet enseignement, particulièrement chez les plus jeunes, et introduire des méthodes d'apprentissage davantage expérientielles.
- La formation à l'entrepreneuriat en dehors de l'enseignement officiel peut être focalisée sur des groupes spécifiques d'entrepreneurs motivés et s'articuler davantage autour du développement de compétences pratiques. Cela constitue l'un des moyens essentiels pour atteindre les personnes âgées et les jeunes défavorisés qui ne participent pas au système éducatif. Des cours en ligne pourraient facilement être développés.
- L'entraide par les pairs, l'accompagnement individualisé et le mentorat constituent des approches efficaces pour renforcer les compétences entrepreneuriales. Cette démarche est encore plus concluante lorsque les pairs sont issus des mêmes communautés que les entrepreneurs à soutenir. Des mesures politiques doivent toutefois venir renforcer l'envergure et les capacités du réseau de conseillers, de formateurs et de mentors.

Les politiques qui aident les entrepreneurs et les entrepreneurs potentiels à acquérir des compétences entrepreneuriales relèvent généralement de l'une des trois catégories suivantes: l'éducation à l'entrepreneuriat au sein du système éducatif officiel; la formation autonome à l'entrepreneuriat; et les conseils, l'accompagnement individualisé et le mentorat proposés dans le cadre de services au développement des entreprises.

Enseignement officiel

Ce sont les jeunes qui bénéficient d'une éducation à l'entrepreneuriat dans les écoles, les établissements d'enseignement et de formation professionnels et les universités. L'éducation à l'entrepreneuriat peut les aider à surmonter l'obstacle de leur expérience plus limitée vis-à-vis du marché du travail et des entreprises, et au fil du temps, accroîtra les compétences entrepreneuriales de la population dans son ensemble. En Europe, l'éducation à l'entrepreneuriat est perçue comme faisant partie intégrante des politiques destinées à soutenir les petites et moyennes entreprises, et est encouragée par les gouvernements nationaux et par l'Union européenne, par l'intermédiaire notamment du «Small Business Act» pour l'Europe, de l'Agenda d'Oslo pour l'éducation à l'entrepreneuriat en Europe et du projet d'éducation et de formation professionnelles de la procédure Best (Commission européenne, 2009; Commission européenne, 2012b). Toutefois, il est prouvé que seule une poignée de jeunes lancent leur entreprise par rapport à ceux qui en ont exprimé le souhait (Commission européenne-OCDE, 2012b).

L'approche habituelle de l'éducation à l'entrepreneuriat implique une combinaison de cours d'entrepreneuriat spécialisés, des modules entrepreneuriaux plus restreints intégrés dans d'autres cours et des projets pratiques qui fournissent aux jeunes des expériences d'entrepreneuriat (Pittaway et Cope, 2007). Plus récemment, certains formateurs à l'entrepreneuriat ont cherché à étendre l'expérience d'apprentissage de l'étudiant en introduisant des devoirs expérientiels (comme l'organisation d'événements caritatifs ou la réalisation de travaux de terrain), tandis que d'autres privilégient l'internet et la technologie, généralement pour intensifier l'apprentissage de l'étudiant par des activités de simulation des affaires.

L'utilisation de l'internet dans les activités d'apprentissage formelles adopte généralement l'une des deux approches suivantes: l'apprentissage en ligne ou l'apprentissage hybride. L'apprentissage en ligne implique le recours aux technologies de l'information et de la communication (comme l'internet) pour fournir des activités d'enseignement et d'apprentissage aux étudiants (Statistique Canada-OCDE, 2005). Cette méthode d'apprentissage présente plusieurs avantages: les étudiants peuvent réaliser les exercices n'importe quand et n'importe où; les interactions et les activités sont concises; la collaboration de groupe s'en voit habituellement facilitée; et il s'agit souvent d'une méthode d'enseignement et de formation relativement peu coûteuse. Si les étudiants se disent généralement satisfaits de l'apprentissage en ligne (voir Paechter et Maier, 2010), son efficacité a été remise en cause. Une méta-analyse de recherches empiriques menées aux États-Unis indique que l'apprentissage en ligne uniquement est aussi efficace que les modes précédents d'apprentissage à distance (impliquant des technologies plus anciennes comme les cours par correspondance, la télévision éducative et la vidéoconférence), qui peuvent à leur tour être aussi efficaces que l'enseignement en présentiel, mais pas meilleurs (Means et al., 2010). L'un des exemples les plus connus d'apprentissage en ligne est Coursera, une organisation en ligne qui s'associe à des universités et autres organismes de formation pour proposer des cours en ligne gratuits (voir l'encadré 7.4 pour de plus amples informations).

Cependant, la tendance constatée ces dernières années consiste à privilégier les modèles d'apprentissage alliant enseignement en ligne et méthodes en présentiel. L'«apprentissage hybride», comme on l'appelle, combine des activités d'apprentissage locales et en ligne, telles que des rencontres en tête à tête, des téléconférences, des communications électroniques et des réunions virtuelles (Fischer, 2010). L'expérience montre que l'apprentissage hybride serait meilleur que l'apprentissage en ligne uniquement et également plus efficace encore que l'enseignement en présentiel (Means et al., 2010), preuve de l'utilité de combiner les forces de l'apprentissage en ligne (comme l'accès facilité aux informations) et les interactions en personne avec les instructeurs et les autres étudiants (Paechter et Maier, 2010).

Encadré 7.4. Coursera

Coursera est un organisme éducatif en ligne qui s'associe à des universités et organismes de formation du monde entier dans le but de proposer des cours en ligne gratuits. Ces cours couvrent un vaste éventail de disciplines, parmi lesquelles les lettres, la médecine, la biologie, les sciences sociales, les mathématiques, les sciences commerciales et l'informatique.

Les cours sont donnés au moyen d'exposés vidéo et de lectures en ligne. Les étudiants parcourent les supports d'apprentissage à leur propre rythme et se soumettent à des exercices interactifs. Les activités d'apprentissage observent une pédagogie qui permet des essais multiples pour apprendre et démontrer les connaissances nouvellement acquises et qui utilise des méthodes interactives s'assurant de la participation active de l'étudiant. Grâce à cette approche, l'étudiant a également plus de chances de retenir ce qu'il a appris à long terme. Des évaluations sont fournies régulièrement à l'étudiant pour lui permettre de suivre ses progrès et de comprendre à quel moment un objectif d'apprentissage est jugé atteint.

L'un des éléments inédits de Coursera est que l'évaluation est faite par les pairs. En d'autres termes, les étudiants s'évaluent les uns les autres et se renvoient des commentaires, ce qui leur ouvre de nouvelles perspectives d'apprentissage. Les étudiants sont évalués par plusieurs pairs et une note globale leur est attribuée en faisant une moyenne. Ce procédé supprime l'une des contraintes de l'enseignement en ligne, à savoir le temps nécessaire aux tuteurs pour noter de grands nombres de devoirs, sachant que les résultats et commentaires émis par d'autres étudiants concordent souvent avec ceux que rendraient des tuteurs traditionnels.

Voir le site www.coursera.org/ pour de plus amples informations.

Les pédagogies hissées au rang de bonnes pratiques internationales estompent de plus en plus la frontière entre la salle de classe et l'économie locale, en faisant appel à des entrepreneurs comme professeurs invités, en organisant des stages dans de petites entreprises et en créant des entreprises à court terme pour les étudiants.

Des pays comme le Danemark, la Norvège et la Finlande ont développé des stratégies globales et intégrées pour l'éducation à l'entrepreneuriat à tous les niveaux du système éducatif, de sorte que les étudiants apprennent à devenir des chefs d'entreprise tout au long de leur parcours scolaire. L'encadré 7.5 décrit l'approche adoptée dans le système scolaire finlandais pour initier les enfants à l'entrepreneuriat.

Encadré 7.5. **Éducation à l'entrepreneuriat dans l'enseignement primaire et secondaire, Finlande**

En Finlande, l'éducation à l'entrepreneuriat fait partie des matières obligatoires dans toutes les écoles primaires (ISCED 1) et secondaires (ISCED 2 et 3, degrés inférieur et supérieur de l'enseignement secondaire général). Elle est également fortement mise en avant dans le dernier plan quinquennal de développement pour l'éducation et la recherche (2011-2016) élaboré par le ministère de l'éducation et de la culture.

L'objectif principal est de promouvoir l'entrepreneuriat à tous les niveaux de l'enseignement et d'améliorer la coopération entre l'enseignement et les entreprises. Les lignes directrices 2009 pour l'éducation à l'entrepreneuriat ont été publiées par le ministère de l'éducation et de la culture en coopération avec d'autres ministères et parties prenantes. Elles comprennent des objectifs à atteindre pour 2015, comme une attention plus grande accordée à l'entrepreneuriat et une meilleure collaboration entre les acteurs clés du développement des méthodes d'enseignement, dans le but de promouvoir l'entrepreneuriat.

Le programme de base national de l'enseignement fondamental inclut une thématique transversale nommée «citoyenneté participative et entrepreneuriat» (ISCED 1 et 2) et «citoyenneté active et entrepreneuriat» (ISCED 3). Sa mise en œuvre dépend de l'enseignant, de l'école, de l'autorité éducative locale et de l'environnement. En raison de l'autonomie des écoles, les méthodes de mise en œuvre peuvent en effet varier. Les lignes directrices font toutefois partie intégrante du programme de base et précisent que l'accent devrait surtout être placé sur les exercices pratiques et sur la création d'expériences de participation personnelle.

Une composante clé de l'éducation à l'entrepreneuriat est l'environnement d'apprentissage, qui doit faire des élèves et des étudiants des personnes actives et les sensibiliser à l'entrepreneuriat et au monde du travail. L'environnement d'apprentissage peut être développé en coopération avec divers organismes et entreprises, en observant les principes suivants:

- l'accent est placé sur l'activité de l'apprenant lui-même,
- l'apprentissage a lieu dans un contexte réel ou simulé,
- les apprenants peuvent interagir directement avec les chefs d'entreprise,
- la formation repose sur la résolution de problèmes et sur l'interaction.

Dans les écoles primaires et secondaires, les acquis d'apprentissage ont trait à l'état d'esprit (conscience de soi, confiance en soi, prise d'initiatives et de responsabilités, prise de risques, pensée critique, créativité et résolution de problèmes) ainsi qu'à la connaissance de l'entrepreneuriat, des possibilités de carrière et du monde du travail et des entreprises. Pour certains étudiants (degré supérieur de l'enseignement secondaire), les acquis d'apprentissage peuvent concerner l'exploration pratique des possibilités entrepreneuriales.

Voir le site www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/julkaisut/2009/liitteet/opm09.pdf pour de plus amples informations.

Il est prouvé que l'éducation à l'entrepreneuriat accroît l'intérêt pour l'entrepreneuriat (OIT, 2006; Lepoutre et al., 2010). Par exemple, l'expérience danoise a montré que les étudiants ayant reçu une éducation à l'entrepreneuriat étaient plus enclins à rechercher une formation plus poussée dans l'entrepreneuriat (Danish Foundation for Entrepreneurship, 2010). D'un autre côté, les étudiants ayant participé au programme mis en place par l'association néerlandaise Jong Ondernemen (dans le cadre du programme Junior Achievement) étaient plus susceptibles de se désintéresser de l'entrepreneuriat et

étaient moins confiants quant à leurs compétences entrepreneuriales (Oosterbeek *et al.*, 2010). Ce dernier point peut néanmoins être interprété de manière positive, dans le sens où l'entrepreneuriat ne convient pas à tout le monde et où l'éducation à l'entrepreneuriat aide les étudiants à s'en rendre compte.

Il est possible de renforcer le rôle de l'éducation à l'entrepreneuriat dans le façonnement d'attitudes positives vis-à-vis de l'entrepreneuriat et de compétences entrepreneuriales chez les jeunes, en palliant certaines des faiblesses habituelles qui entachent l'offre en la matière. Premièrement, les cours qui permettent d'acquérir des compétences entrepreneuriales ne sont pas légion et bon nombre d'étudiants n'ont pas l'occasion de les suivre. C'est particulièrement vrai pour les étudiants plus jeunes, sachant que l'éducation à l'entrepreneuriat est plus répandue dans les universités que dans les écoles et les établissements d'enseignement et de formation professionnels. Même dans les universités, la majorité des étudiants n'ont souvent pas suivi de cours d'entrepreneuriat, bien que les proportions varient d'un pays à l'autre et d'une institution à l'autre.

Deuxièmement, l'enseignement officiel observe fréquemment une conception restreinte des compétences entrepreneuriales qu'il cherche à fournir. Le tableau 7.1 a montré l'éventail de compétences intervenant dans l'entrepreneuriat, à savoir des compétences techniques, des compétences en gestion des affaires et des compétences entrepreneuriales personnelles. Cependant, les cours traditionnels sont généralement axés sur le développement de compétences en gestion des affaires uniquement (le plus souvent en demandant aux participants de mettre au point un plan d'affaires). Actuellement, peu de cours cherchent à développer les compétences entrepreneuriales personnelles telles que l'aptitude à diriger, l'innovation, la prise de risques et la gestion du changement, pourtant tout aussi essentielles à la réussite d'une entreprise.

Troisièmement, en dépit du développement récent de nouvelles techniques, la plupart des cours d'entrepreneuriat existants utilisent des méthodes pédagogiques traditionnelles, fondées sur l'enseignement et les exercices en classe. Les approches pédagogiques plus expérientielles, telles que les jeux de rôles, les simulations, les jeux d'entreprise et la création d'entreprises réelles, sont bien plus appréciées des étudiants et plus efficaces pour acquérir des compétences entrepreneuriales personnelles. L'éducation à l'entrepreneuriat qui ne donne pas aux étudiants la possibilité d'acquérir une expérience entrepreneuriale est loin d'exploiter pleinement son potentiel car les étudiants ne sont pas en mesure de mettre en pratique ce qu'ils apprennent avec le soutien et les conseils d'enseignants expérimentés.

En outre, il convient de reconnaître que les approches du développement des compétences entrepreneuriales qui transitent par le système éducatif officiel risquent de ne pas pouvoir répondre aux besoins des jeunes plus défavorisés, tels que ceux qui quittent prématurément l'école et ceux qui ne poursuivent pas une formation professionnelle ou universitaire. Pour répondre à leurs besoins, il faut faire intervenir d'autres types de soutien. Les entrepreneurs plus âgés sont eux aussi plus enclins à suivre un programme de formation ou à tirer parti de services d'aide au développement des entreprises que de prendre part à des cours d'entrepreneuriat dans le système éducatif officiel.

D'un autre côté, la participation croissante des femmes dans l'enseignement supérieur suggère que l'éducation à l'entrepreneuriat peut être un bon moyen de les aider à acquérir des compétences entrepreneuriales. Il convient toutefois de redoubler d'efforts pour faire en sorte que les cours d'entrepreneuriat fournissent des modèles à suivre (parmi

les professeurs et les entrepreneurs invités à titre d'orateurs) qui soient aussi bien des hommes que des femmes, afin de ne pas envoyer un mauvais signal aux étudiantes qui pourraient envisager de se lancer dans l'entrepreneuriat ou dans le travail indépendant.

Formation extrascolaire

La formation à l'entrepreneuriat en dehors de l'enseignement officiel présente divers avantages: elle peut cibler les propriétaires d'entreprise effectifs et potentiels, atteindre des personnes qui ont quitté l'enseignement officiel et se focaliser davantage sur des compétences entrepreneuriales pratiques que les cours de l'enseignement officiel, qui consistent autant à générer des mentalités entrepreneuriales qu'à conférer des compétences en la matière aux personnes ayant l'intention de se lancer ou possédant déjà une entreprise. Il est également relativement simple de concevoir et/ou de dispenser des cours de formation à l'entrepreneuriat à des communautés précises de personnes défavorisées ou sous-représentées dans la sphère entrepreneuriale.

Parmi les formes les plus courantes de formation à l'entrepreneuriat en dehors de l'enseignement officiel figurent les cours en ligne, les ateliers thématiques et les cours structurés dispensés en personne. Ils peuvent enseigner diverses compétences en gestion des affaires, telles que la comptabilité et la finance, la législation et les affaires juridiques, tout en soutenant le développement personnel. Une grande partie de ces cours sont dispensés en ligne, ce qui implique de développer des plateformes et des supports pédagogiques sur Internet. Les cours en ligne ont l'avantage de permettre aux propriétaires d'entreprise effectifs et potentiels de développer leurs compétences de manière flexible et pour un coût marginal faible, une fois les coûts fixes consentis.

Les décideurs pourraient s'inspirer de plusieurs programmes de formation à l'entrepreneuriat dispensés en Europe et ayant fait leurs preuves. C'est notamment le cas de «Going for Growth» en Irlande (voir la partie IV pour de plus amples informations), qui forme les femmes chefs d'entreprise selon une approche d'apprentissage entre pairs. Les participantes y partagent leurs expériences avec une femme entrepreneur «chef de file», qui dirige les sessions de groupe, ainsi qu'avec d'autres participantes qui rencontrent les mêmes difficultés. La qualité la plus importante des femmes «chefs de file» est qu'elles ont elles-mêmes vécu la création d'une entreprise et qu'elles savent personnellement ce qu'implique l'aventure dans laquelle se lancent les participantes. La principale forme de formation réside dans les tables rondes, lors desquelles les participantes partagent leurs expériences et se font conseiller par la «chef de file», développant de ce fait leurs compétences entrepreneuriales.

Un autre exemple est celui de l'École des femmes chefs d'entreprise à Valnalón, en Espagne, exposé à l'encadré 7.6. Si ce programme fait également intervenir le partage d'expériences et le mentorat, il place davantage l'accent sur l'enseignement traditionnel en classe que sur les tables rondes participatives.

Les programmes de formation à l'entrepreneuriat ne sont généralement pas proposés seuls, mais intégrés dans un train de mesures d'aide au développement des entreprises, comportant également des services de mentorat et de financement. L'encadré 7.7 fournit un exemple de programme intégré mis en œuvre en Allemagne, intitulé «enterprise» et comportant un élément de formation important à l'attention des jeunes adultes de moins de 27 ans.

Encadré 7.6. **Equality Creates Enterprise, Espagne**

Les écoles des femmes chefs d'entreprise ont été mises sur pied dans le cadre d'un projet financé par l'initiative de l'Union européenne pour l'égalité, intitulé «Equality Creates Enterprise» [L'égalité crée des entreprises] et soutenu par la ville de Valnalón (dans les Asturies), par l'Institut régional des femmes, par Women's World Banking et par divers syndicats et fédérations patronales. Ce projet cherchait à mettre au service des femmes désireuses de créer leur propre entreprise les 20 ans d'expérience de Valnalón en matière de renforcement de la culture entrepreneuriale. Selon l'approche de Valnalón, la formation à l'entrepreneuriat va plus loin que le développement d'un ensemble de compétences techniques telles que la comptabilité. L'entrepreneuriat est vu comme un ensemble beaucoup plus vaste d'attitudes et de compétences telles que le travail en équipe, la prise de décisions et la prise de risques. Les participantes qui ne créent pas leur entreprise au terme de leur formation peuvent toujours appliquer leurs compétences entrepreneuriales à un poste de salariée.

«Equality Creates Enterprise» comportait trois parties: (1) une étude sur les causes de la discrimination à l'encontre des femmes sur le marché asturien de l'emploi; (2) une plateforme de commerce en ligne pour aider les femmes à promouvoir et à vendre leurs produits; et (3) l'École des femmes chefs d'entreprise. L'étude a permis d'identifier six obstacles fondamentaux auxquels se heurtent les femmes entrepreneurs dans les Asturies, et l'école, établie dans les locaux d'une ancienne usine sidérurgique, a cherché à résoudre chacun d'entre eux. Lancée en 2011, l'école doit répondre aux objectifs suivants: encourager l'entrepreneuriat parmi les femmes via des actions directes en galvanisant, motivant et attirant les entrepreneurs; développer des programmes de formation couvrant toutes les phases de l'entreprise, en accordant une attention particulière aux compétences, à l'aptitude à diriger et à l'autonomisation des femmes entrepreneurs et gestionnaires; évaluer les processus de mise en œuvre de l'idée commerciale; et soutenir les processus de consolidation et de croissance par le mentorat et la mise en réseau.

Voir le site <http://www.emprendeastur.es> pour de plus amples informations.

Encadré 7.7. **entreprise, Allemagne**

Le projet «entreprise» est un mécanisme intégré de soutien à la création d'entreprise à l'attention des jeunes adultes de moins de 27 ans, dans les États fédérés du Brandebourg et de la Saxe-Anhalt. Il fournit une formation en quatre phases, qu'il complète par du microcrédit:

- Orientation et établissement de profils: cette phase informe les entrepreneurs potentiels des risques et possibilités liés à la création d'entreprise, des structures qui peuvent les aider et des compétences à déployer pour réussir comme entrepreneur. L'objectif est de motiver les jeunes à concevoir l'entrepreneuriat comme une option de carrière à long terme. Environ la moitié des entrepreneurs potentiels achèvent la phase d'orientation et d'établissement de profils.
- Planification et formation: la deuxième phase aide les entrepreneurs potentiels à développer leur concept d'entreprise avec l'aide de consultants professionnels et de formateurs en entreprise. Des séminaires et ateliers facultatifs peuvent apporter une aide supplémentaire. Seule la moitié des entrepreneurs potentiels qui entament cette phase développent un concept commercialement viable pouvant être utilisé pour créer une entreprise.

- Création d'entreprise: «enterprise» fournit un accompagnement individuel par l'intermédiaire de consultants et de formateurs professionnels tout au long du processus de création, pour garantir la réussite des participants.
- Croissance et consolidation: après la création de l'entreprise, «enterprise» maintient le contact avec les entrepreneurs et les aide à suivre leurs activités. Des séminaires spécialisés et événements de réseautage sont également organisés.

Un outil majeur d'«enterprise» est son offre de microcrédit intégrée. Même si la plupart des entrepreneurs n'ont besoin que de 5 000 EUR à 15 000 EUR pour créer leur entreprise, le microcrédit peut les aider à lancer leur affaire et leur fournit une certaine stabilité financière durant les premières phases du développement de l'entreprise. Une importante caractéristique du microcrédit proposé est que, dans un souci d'impartialité, l'évaluation est conduite par un agent de prêts indépendant plutôt que par le formateur qui est impliqué dans la création de l'entreprise.

À ce jour, «enterprise» a obtenu les résultats suivants:

- plus de 10 000 jeunes adultes ont eu recours à «enterprise» et plus de 1 500 d'entre eux ont créé leur entreprise,
- plus de 70% des entreprises créées sont toujours en activité trois ans plus tard, la majorité des autres ayant été abandonnées en faveur d'un emploi salarié,
- la moitié des entreprises ainsi lancées ont créé au moins un autre nouvel emploi,
- le coût d'exploitation d'«enterprise» s'élève à environ 5 000 EUR par entreprise créée (en ce compris les coûts de formation de ceux qui n'ont pas créé d'entreprise).

Voir le site <http://iq-consult.com/> pour de plus amples informations.

L'un des problèmes souvent rencontrés par les entrepreneurs issus de groupes défavorisés et sous-représentés est qu'ils créent des entreprises à faible potentiel, de taille relativement petite et focalisées sur des marchés comptant peu d'obstacles à l'entrée et caractérisés par une concurrence féroce et de faibles marges. Ainsi, les entrepreneurs immigrants et ceux issus d'une minorité ethnique se concentrent souvent sur les marchés de leurs propres communautés (Cooney et Flynn, 2008). Les cours et ateliers de formation à l'entrepreneuriat peuvent aider les entrepreneurs des groupes défavorisés et sous-représentés à développer des compétences qui les aideront non seulement à créer et à gérer efficacement une entreprise mais également à développer des compétences en planification stratégique qui leur permettront d'agrandir leur entreprise. Un bon exemple en la matière est celui du programme EMERGE, en Irlande, qui aide les entrepreneurs issus d'une minorité ethnique à s'informer sur la planification des activités, sur les stratégies commerciales et de vente, sur le développement de réseaux et sur la recherche de financement (voir l'encadré 7.8).

Encadré 7.8. **EMERGE, Irlande**

Le programme EMERGE a montré que le «manque d'esprit d'entreprise» n'est pas l'un des principaux obstacles rencontrés par les entrepreneurs appartenant à une minorité ethnique. Au contraire, les minorités ethniques tendent à avoir des taux plus élevés d'entrepreneuriat et à afficher des attitudes en la matière plus positives que la population dans son ensemble. Le problème a plutôt trait à la rentabilité et à la performance de croissance de bon nombre des entreprises qu'ils créent.

EMERGE a donc développé une initiative ambitieuse comprenant un programme de formation aux bonnes pratiques à l'attention des minorités ethniques, une stratégie de réseautage pour améliorer leur accès aux réseaux commerciaux et financiers traditionnels, et des connexions améliorées entre les prestataires traditionnels de services aux entreprises et les entrepreneurs issus d'une minorité ethnique.

Les supports pédagogiques ont tous été développés avec l'aide d'un comité consultatif incluant des représentants des minorités ethniques. Les modules portaient sur la planification des activités, la stratégie commerciale et les ventes, le financement et la fiscalité, et les sources de financement, dans le but de faire mieux comprendre aux participants comment le système fonctionne en Irlande. D'octobre 2005 à juin 2007, Emerge a dispensé une formation portant sur les démarches préalables, la création d'entreprise et l'expansion, à un total de 207 participants désireux de créer leur propre entreprise ou en ayant lancé une récemment. Cette aide a eu des incidences remarquables sur la création d'entreprise: à la fin du programme, 68 participants avaient créé leur entreprise, contre 24 initialement.

Ce projet a également permis aux organismes financiers de mieux cerner les problèmes rencontrés par les entrepreneurs issus d'une minorité ethnique et d'y remédier. Il a été constaté que les banques devaient informer plus clairement les candidats des critères sur lesquels elles fondent leurs décisions de prêt, qu'elles devaient clarifier les renseignements relatifs à l'obtention de prêts, qu'il était nécessaire de recourir aux services de traducteurs et qu'elles devaient considérer leurs clients davantage comme des individus à part entière.

En outre, le sous-comité d'EMERGE a rédigé deux documents de position pour le forum des petites entreprises et le ministère de la justice concernant le projet de loi sur l'immigration et la résidence en Irlande. Dans le deuxième document, EMERGE appelait à lancer une campagne de sensibilisation auprès des agences nationales qui ne sont pas au fait des exigences à remplir par les ressortissants de pays tiers pour obtenir une autorisation d'exercer, ainsi qu'à faire preuve de davantage de souplesse dans les règles d'attribution de ces autorisations.

Pour de plus amples informations, voir le site: <http://www.partas.ie/EUProjects/Emerge.aspx>

Conseil, accompagnement individualisé et mentorat

Un élément essentiel de bon nombre d'initiatives de soutien à la création d'entreprise réside dans le conseil, l'accompagnement individualisé et le mentorat, en vue d'accroître les perspectives de survie et de croissance des entreprises. S'il est courant de subordonner des prêts ou des subventions à ce type de formation, trop de programmes de financement continuent malheureusement à fournir une aide sans l'assortir d'une formation (voir le chapitre 8). Le conseil, l'accompagnement individualisé et le mentorat fournissent le soutien individuel d'un conseiller dans un large éventail de domaines, comme le marketing, le financement et la planification, dans lesquels les entrepreneurs rencontrent des problèmes spécifiques pour créer et gérer une entreprise, dont ils sont ou non conscients. Le conseil est adapté aux besoins particuliers de chaque individu, à partir d'un diagnostic initial établi par un conseiller. Si l'aide est habituellement délivrée en face à face, elle peut également

être dispensée efficacement, en tout ou en partie, via l'internet, par l'intermédiaire des réseaux sociaux par exemple, ce qui présente un formidable potentiel d'élargissement de la population couverte, compte tenu des coûts élevés qu'implique le contact en face à face.

La plupart des mécanismes en fonction ciblent la population générale, mais certains s'adressent en particulier aux groupes défavorisés et sous-représentés. Comme indiqué au chapitre 9, il est important de veiller d'une part à ce que les groupes socioéconomiques ciblés aient connaissance de ces programmes et puissent y accéder, et d'autre part à ce que les programmes soient conçus et mis en œuvre de manière à permettre leur participation effective. Il peut s'avérer très judicieux de développer des mécanismes spécifiques à l'attention de groupes cibles, comme l'accompagnement par les femmes pour les femmes ou par les seniors pour les seniors. Récemment, on a également attiré l'attention sur les possibilités offertes par l'accompagnement de jeunes par des seniors.

L'un de ces mécanismes de longue date, destiné aux jeunes, est le programme «Shell Livewire», qui fournit des informations, des conseils et des indications aux jeunes entrepreneurs. Bien qu'il soit mis en œuvre dans plus de 20 pays, ce programme n'a fait l'objet que d'évaluations limitées, et ses bénéfices à long terme restent méconnus à ce stade. Une évaluation a toutefois bel et bien montré que le mentorat accroissait la probabilité que les jeunes se lancent dans le travail indépendant, mais que les jeunes déjà indépendants étaient moins satisfaits des services d'aide fournis par Shell Livewire (Greene et Storey, 2004).

Un exemple de mécanisme destiné aux entrepreneurs plus âgés est Work for Yourself (voir l'encadré 7.9), qui leur apporte deux types d'aide. Tout d'abord, une formation à l'entrepreneuriat est dispensée aux entrepreneurs potentiels en vue de les aider à développer des compétences entrepreneuriales de base. Ensuite, au terme de cette formation, un accompagnement plus intensif leur est proposé durant et après la phase de création d'entreprise.

Encadré 7.9. **Work for Yourself, Pays-Bas**

Cette initiative vise à fournir une aide et un accompagnement concernant le travail indépendant aux personnes sans emploi de plus de 45 ans résidant à Amsterdam ou dans les alentours. Elle propose d'abord un bref programme introductif (la phase d'orientation) durant six semaines, axé sur des compétences de base en gestion des affaires, telles que la planification et la budgétisation, tout en travaillant à l'élaboration d'un plan d'affaires. Durant cette phase, les participants suivent deux sessions par semaine et doivent effectuer des devoirs à domicile. La phase d'orientation se termine par des entretiens lors desquels les participants présentent leur plan d'affaires. La deuxième phase de l'aide (la phase de continuation) met l'accent sur l'auto-développement et consiste en une formation individualisée intensive et en ateliers destinés à accompagner les entrepreneurs une fois qu'ils ont créé leur entreprise. Au total, ce mécanisme fournit une aide pouvant s'étaler sur six mois. Au cours de ses 18 premiers mois de fonctionnement, il a attiré 390 candidats, dont 130 ont réussi à créer leur entreprise ou à trouver un emploi.

Pour de plus amples informations, voir le site: www.projecteigenwerk.nl.

Enfin, il existe plusieurs exemples de services de conseil, d'accompagnement individualisé et de mentorat à l'attention des entrepreneurs issus d'une minorité ethnique ou d'origine immigrée. C'est notamment le cas du programme «Mingo Migrant Enterprises» en Autriche et de programmes de coaching au Danemark, qui atteignent leur public cible via les réseaux et institutions communautaires existants (voir la partie IV pour de plus amples informations).

L'un des points essentiels à prendre en considération pour développer des programmes efficaces de conseil, d'accompagnement individualisé et de mentorat est de veiller à disposer d'un nombre suffisant de formateurs et de mentors, à même de fournir des services de qualité. Or, la population dans son ensemble est confrontée à ce problème général: tout entrepreneur peine à estimer la qualité d'un conseiller et dépend dès lors d'une accréditation et d'un contrôle de la qualité externes, qui incombent à la politique publique. Cet état de fait peut peser plus lourdement encore sur les programmes ciblant les entrepreneurs défavorisés et sous-représentés en recourant aux services de formateurs et de mentors issus des mêmes communautés, parce que les entrepreneurs brillants et expérimentés risquent de ne pas être légion dans tous ces groupes et qu'ils ne seront pas nécessairement suffisamment expérimentés ou formés pour conseiller d'autres personnes. L'une des missions essentielles des pouvoirs publics consiste dès lors à augmenter le nombre de formateurs et de mentors et à renforcer leurs capacités par l'intermédiaire d'une formation appropriée des formateurs, de la création de réseaux et du contrôle de la qualité.

Conclusions et recommandations politiques

Les compétences entrepreneuriales sont un facteur déterminant de la capacité d'une personne à créer et à gérer efficacement une entreprise. Elles englobent des compétences techniques, personnelles et en gestion des affaires. En plus de donner un coup de fouet à la création d'entreprise en amenant les personnes à considérer l'entrepreneuriat comme quelque chose de faisable, le renforcement de ces compétences améliorerait la qualité des entreprises créées, en encourageant et en aidant les personnes à prendre des décisions qui élargiront les perspectives de croissance et de survie de leur entreprise. Les personnes issues de groupes défavorisés ou sous-représentés dans la sphère entrepreneuriale sont toutefois fréquemment confrontées à des écarts significatifs au niveau de leurs compétences entrepreneuriales et de l'accès aux ressources qui permettraient de les améliorer.

Cette situation appelle à prendre des actions publiques adaptées et à déployer des efforts politiques à la hauteur du problème. Ces mesures devraient combiner des cours d'entrepreneuriat étendus et améliorés au sein de l'enseignement officiel, une formation autonome à l'entrepreneuriat pour les entrepreneurs effectifs et potentiels, et des mécanismes de conseil, d'accompagnement individualisé et de mentorat à l'attention des entrepreneurs par l'intermédiaire des services d'aide au développement des entreprises. Les exemples présentés dans ce chapitre mettent en avant certaines approches fructueuses. Parmi elles figurent les cours interactifs et pratiques d'éducation à l'entrepreneuriat, tels que les simulations et les jeux de rôle, ainsi que les programmes de formation autonome en ligne ou encore l'apprentissage entre pairs, dans le cadre duquel d'autres entrepreneurs font office de conseillers et de formateurs. Lorsque les programmes coûtent cher, comme l'accompagnement individualisé en face à face, il peut être judicieux d'appliquer des critères stricts de sélection des candidats, afin de garantir que les résultats obtenus soient à la hauteur des coûts consentis.

Tous les groupes défavorisés et sous-représentés dans la sphère entrepreneuriale rencontrent des difficultés pour acquérir des compétences entrepreneuriales, et chaque groupe a des besoins spécifiques. Les jeunes doivent relever des obstacles significatifs en raison de leur âge et de leur manque d'expérience du marché du travail, mais ils ont peut-être reçu une éducation officielle à l'entrepreneuriat. Les jeunes qui ne sont pas scolarisés, n'exercent aucun emploi et ne suivent aucune formation, et ceux qui ont quitté prématurément l'école ont encore moins de chances d'acquérir des compétences entrepreneuriales, ce qui les place

dans une situation encore plus défavorable. Si les entrepreneurs plus âgés ont habituellement des compétences professionnelles élevées, acquises au fil d'un parcours professionnel étendu, ils peinent souvent à développer des compétences propres à l'entrepreneuriat. Les femmes ont généralement une expérience en gestion et en entrepreneuriat moindre que les hommes, bien que le fossé se comble peu à peu au niveau de l'enseignement officiel. Les entrepreneurs issus de différentes communautés ethniques ou d'origine immigrée affichent des niveaux différents de compétences entrepreneuriales et rencontrent des obstacles différents, ce qui traduit des différences culturelles. Ils rencontrent néanmoins un problème commun auquel la formation doit remédier: le manque d'entreprises ayant des perspectives de croissance. Les entrepreneurs handicapés affichent souvent un bon parcours dans l'enseignement officiel, mais peinent à accéder aux possibilités offertes par le marché du travail pour acquérir des compétences professionnelles et entrepreneuriales.

Les pouvoirs publics doivent fournir des solutions pour pallier ces lacunes, tant par l'accès aux services traditionnels de renforcement des compétences entrepreneuriales que par des initiatives spécifiques devant répondre aux besoins de groupes particuliers. À ce jour, seule une poignée de programmes ont été spécifiquement conçus à l'attention des groupes cibles défavorisés et sous-représentés, mais de nouvelles approches ont été introduites ces dernières années (Blackburn *et al.*, 2008). Il convient de les amplifier sur la base des enseignements tirés d'expériences antérieures.

Ces messages essentiels nous amènent à formuler les recommandations suivantes.

Principales recommandations politiques

Enseignement officiel

- Offrir une formation complète et intégrée à l'entrepreneuriat à tous les niveaux du système éducatif officiel, en comblant les lacunes des étudiants les plus jeunes et de ceux qui n'ont pas eu l'occasion de suivre des cours.
- Sur le plan pédagogique, privilégier, en lieu et place de l'enseignement en présentiel, des méthodes plus interactives, pratiques et expérientielles, telles que les jeux de rôle, les simulations, les jeux et la création d'entreprise à court terme; la complexité et le réalisme de ces expériences en entrepreneuriat devraient s'accroître aux degrés supérieurs du système scolaire.

Programmes de formation

- Adapter les programmes aux difficultés supplémentaires et particulières rencontrées par les groupes défavorisés et sous-représentés et organiser leur mise en œuvre en partenariat avec des organisations travaillant avec les groupes cibles.
- Exploiter les possibilités de fournir une formation sur mesure en ligne par l'intermédiaire de plateformes Internet.

Services d'aide au développement des entreprises

- Offrir des services de conseil, d'accompagnement individualisé et de mentorat aux entrepreneurs effectifs et potentiels dans le cadre de mesures d'aide au développement des entreprises, y compris avant, pendant et après le lancement de l'entreprise.
- Constituer une réserve de formateurs et de mentors accrédités, formés et expérimentés au sein des différentes communautés cibles, dans l'optique de fournir une aide qui aura une plus grande crédibilité et un impact plus marqué auprès des groupes défavorisés et sous-représentés.

Références

- Bates, T. (1990), «Entrepreneur Human Capital Inputs and Small Business Longevity», *The Review of Economics and Statistics*, vol. 72 (4), p. 551 à 559.
- Bates, T. (1985), «Entrepreneur human capital endowments and minority business viability», *Journal of Human Resources*, vol. 20, p. 540 à 554.
- Baucus, A. et Human, S. (1994), «Second career entrepreneurs: A multiple case study analysis of entrepreneurial processes and antecedent variables», *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 19(2), p. 41 à 71.
- Baycan-Levent, T. et Nijkamp, P. (2005), «Determinants of Migrant Entrepreneurship in Europe», European Regional Science Association, Conference Papers ERSA05, p. 776 à 795.
- Beckers, P. et Blumberg, B. (2011), «Immigrant entrepreneurship on the move: À longitudinal analysis of first and second generation immigrant entrepreneurship in the Netherlands», UNU-MERIT Working Paper 2011-066.
- Blackburn, R. (2012), «Determinants of Entrepreneurship: Human Capital», rédigé pour l'OCDE.
- Blackburn, R. et Ram, M. (2006), «Fix or fixation? The contributions and limitations of entrepreneurship and small firms to combating social exclusion», *Entrepreneurship and Regional Development*, vol. 18, p. 73 à 89.
- Blackburn, R., Kitching, J., Bednall, T. et Pardo, A. (2008) «Community-based business advice: evidence, practice and sustainability», 31st Institute for Small Business and Entrepreneurship (ISBE) Conference: International Entrepreneurship — promoting excellence in education, research and practice; 5-7 novembre, Belfast, Royaume-Uni.
- Boden Jr, R. J. et Nucci, A. R. (2000), «On the Survival Prospects of Men's and Women's New Business Ventures», *Journal of Business Venturing*, vol. 15 (4), p. 347 à 362.
- Commission européenne — OCDE (2012a), «Synthèse sur l'entrepreneuriat des seniors», Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Commission européenne — OCDE (2012b), «Synthèse sur l'entrepreneuriat des jeunes», Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Commission européenne (2009), «Entrepreneurship in the EU and beyond — A survey in the EU, EFTA countries, Croatia, Turkey, the US, Japan, South Korea and China», Eurobaromètre Flash 283.
- Cooney, T.M. (2012), «Opportunities for Research and Support in Minority Entrepreneurship», *Economia e Societa Regionale*, vol. 115 (1), p. 101 à 121.
- Cooney, T. et Flynn, A. (2008), «Mapping Ethnic Entrepreneurship in Ireland», Enterprise Ireland, Dublin.
- Danish Foundation for Entrepreneurship (2010), «Impact of Entrepreneurship Education in Denmark».
- de Bruin, A. et Firkin, P. (2001), «Self-employment and the Older Worker», Working paper No. 4, <http://lmd.massey.ac.nz/publications/Working%20Paper%20No4.pdf>
- Fischer, K. (2010), «Technology-enabled active learning environments: an appraisal», CELE Exchange 2010/7, Organisation de coopération et de développement économiques.
- Ganguli, I., Hausmann, R., et Viarengo, M. (2011), «The Closing of the Gender Gap in Education: Does it Foretell the Closing of the Employment, Marriage, and Motherhood Gaps?», Harvard University, John F. Kennedy School of Government, Boston.
- Greene, F. et Storey, D. (2004), «The Value of Outsider Assistance in Supporting New Venture Creation by Young People», *Entrepreneurship and Regional Development*, vol. 16, n° 2, p. 145 à 159.
- Greene, F. (2002), «An Investigation into Enterprise Support For Younger People, 1975-2000», *International Small Business Journal*, vol. 20, n° 3, p. 315 à 336.
- Hisrich, R. et Peters, M. (1992), «Entrepreneurship: Starting, Developing, and Managing a New Enterprise», Irwin, Boston, MA.
- Kautonen, T. (2012), «Senior Entrepreneurship», OCDE.
- Lepoutre, Jan, et al. (2010), «A new approach to testing the effects of entrepreneurship education among secondary school pupils», Vlerick Leuven Gent Working Paper Series 2010/01.
- Means, B., Toyama, Y., Murphy, R., Bakia, M. et Jones, K. (2010), «Evaluation of Evidence-Based Practices in Online Learning: A Meta-Analysis and Review of Online Learning Studies», rédigé pour le département de l'éducation des États-Unis.

- OCDE (2010), *SMEs, Entrepreneurship and Innovation*, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264080355-en>
- OCDE (2012), *Literacy, Numeracy and Problem Solving in Technology-Rich Environments: Framework for the OECD Survey of Adult Skills*, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264128859-en>
- OCDE (2013), *Skills Development and Training in SMEs, Local Economic and Employment Development (LEED)*, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264169425-en>
- Oosterbeek, H., van Praag, M. et Ijsselstein, A. (2010), «The impact of entrepreneurship education on entrepreneurship skills and motivation», *European Economic Review*, vol. 54, p. 442 à 454.
- Organisation internationale du travail (2006), «Stimulating Youth Entrepreneurship: Barriers and incentives to enterprise start-ups by young people», *Series on Youth and Entrepreneurship*, document de travail SEED n° 76.
- Paechter, M. et Maier, B. (2010), «Online or face-to-face? Students' experiences and preferences in e-learning», *The Internet and Higher Education*, vol. 13, p. 292 à 297.
- Pittaway, L. et Cope, J. (2007), «Entrepreneurship Education — A Systematic Review of the Evidence», *International Small Business Journal*, vol. 25 (5), p. 479 à 510.
- Ram, M. et Jones, T. (2008), «Ethnic-minority businesses in the UK: a review of research and policy developments», *Environment and Planning C*, vol. 26 (2), p. 352 à 374.
- Ram, M., Jones, T., Edwards, P., Kiselinchev, A., Muchenje, L., et Woldesenbet, K. (2013), «Engaging with super-diversity: New migrant businesses and the research—policy nexus», *International Small Business Journal*, vol. 31(4), p. 337 à 356.
- Singh, G. et DeNoble, A. (2003), «Early retirees as the next generation of entrepreneurs», *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 27, n° 3, p. 207 à 226.
- Statistique Canada — OCDE (2005), *Apprentissage et réussite*, OCDE.
- Weber, P. et Schaper, W. (2004), «Understanding the grey entrepreneur», *Journal of Enterprising Culture*, vol. 12, n° 2, p. 147 à 164.

Chapitre 8

Politiques de financement

Financer la création et le développement d'une entreprise est une gageure pour tous les entrepreneurs, mais ceux issus de groupes défavorisés et sous-représentés sont confrontés à des obstacles plus importants encore. Certains subiront des discriminations sur le marché du crédit tandis que d'autres verront leurs démarches entravées par leur épargne limitée, le manque de garanties, leurs antécédents de crédit ou leur méconnaissance des sources de financement. Ce chapitre se penche sur les difficultés et sur les sources de financement, y compris de nouvelles options telles que le cautionnement mutuel, l'auto-amorçage («bootstrapping») et le financement participatif («crowdfunding»), et étudie quelles mesures prendre en la matière.

Entraves à l'accès au financement

Encadré 8.1. Principales conclusions — Entraves à l'accès au financement

- Les entrepreneurs issus de groupes défavorisés et sous-représentés sont souvent confrontés à des obstacles plus importants que ceux de la population générale pour accéder au financement, en raison d'un manque de garanties et d'antécédents de crédits, d'une expérience limitée et d'une faible crédibilité auprès des agents de prêts.
- Les marchés financiers n'établissent pas nécessairement de discriminations. Les différences observées dans l'accès au financement sont en effet également le fruit des faiblesses structurelles qui entachent bon nombre des entreprises gérées par les groupes défavorisés et sous-représentés, qui se situent souvent dans des secteurs présentant relativement peu d'obstacles à l'entrée et un taux d'échec élevé.
- Les entrepreneurs découragés sont des personnes qui ont de bons projets d'entreprise mais qui ne demandent pas de crédit externe en raison d'un manque de communication avec les banques et de la conviction qu'ils ne répondent pas aux critères. L'ampleur du problème du découragement peut être aussi importante que celle du rejet des demandes de prêt.
- Les difficultés à accéder au financement peuvent conduire les entrepreneurs à revoir leurs ambitions à la baisse et à gérer des entreprises sous-capitalisées.

Femmes chefs d'entreprise

Le secteur bancaire favorise l'entrepreneuriat masculin au détriment de l'entrepreneuriat féminin, dans la mesure où il accorde plus de crédit aux secteurs dans lesquels les hommes sont surreprésentés et moins aux entreprises basées à domicile et à temps partiel, plus répandues chez les femmes. Partant, même si les femmes ne sont qu'un peu plus nombreuses que les hommes à rapporter des difficultés d'accès au financement de démarrage (graphique 8.1), des éléments indiquent qu'elles se heurtent à des obstacles particuliers qui peuvent les amener à revoir leurs ambitions à la baisse et à s'en remettre à leurs fonds propres.

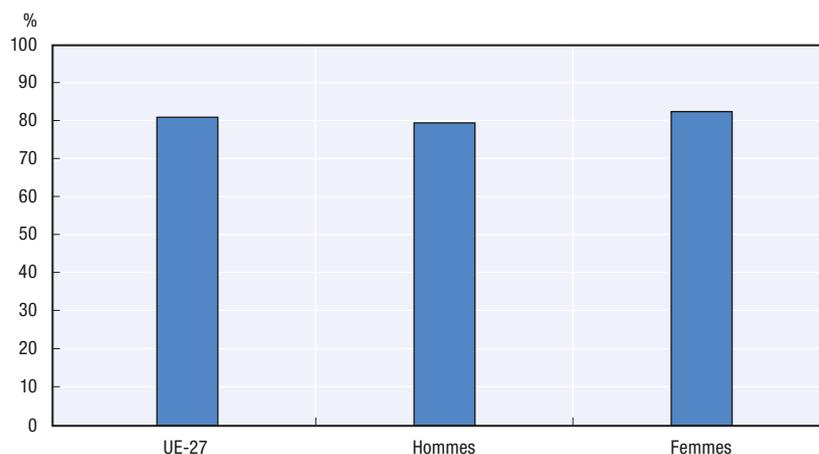
Madill *et al.* (2006) ont par exemple montré que les hommes chefs d'entreprise entretiennent des relations plus durables avec les organismes de prêt que les femmes, ce qui influence positivement leur capacité à lever des fonds. Les relations peuvent pâtir de l'attitude condescendante parfois affichée par le personnel masculin des banques, et il est prouvé que les femmes qui introduisent une demande de prêt subissent un examen plus poussé quant à leurs connaissances des affaires que les hommes (Carter *et al.*, 2007). Le fait d'être une femme peut donc accroître la probabilité de rencontrer des obstacles financiers à la création d'entreprise (Roper et Scott, 2009; Hill *et al.*, 2006).

Les femmes chefs d'entreprise sont également plus susceptibles que les hommes d'être des emprunteurs découragés, c.-à-d. des personnes qui ne demandent pas de prêt car elles sont persuadées que le prêt n'est pas approprié ou que leur demande ne sera pas acceptée (voir l'encadré 8.2). Muravyev *et al.* (2009) ont par exemple montré qu'en Europe et dans la Communauté des États indépendants, près de 60% des entreprises détenues par des femmes

et 44% des entreprises détenues par des hommes ne bénéficiaient d'aucun prêt, soit parce que leur propriétaire n'en avait pas demandé, soit parce que sa demande avait été rejetée, la première cause étant la plus courante.

Graphique 8.1. Difficulté d'accès au financement d'amorçage, 2009

Proportion de personnes tout à fait d'accord ou plutôt d'accord avec l'affirmation «Il est difficile de créer sa propre entreprise à cause d'un manque de soutien financier disponible»



Source: Commission européenne, 2009, «Entrepreneurship in the EU and beyond — A survey in the EU, EFTA countries, Croatia, Turkey, the US, Japan, South Korea and China», Eurobaromètre Flash 283.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933018051>

Encadré 8.2. Emprunteurs découragés

Les entrepreneurs ayant de bonnes idées d'entreprise et issus de groupes défavorisés et sous-représentés peuvent être découragés de contacter des fournisseurs de crédit externes, pour différentes raisons. Des obstacles de type culturel et communicationnel peuvent les empêcher d'approcher les organismes de prêt, ils peuvent se montrer hésitants en raison du coût perçu du crédit ou ils peuvent simplement croire qu'ils ne répondront pas aux critères requis même si c'est le cas (cela vaut particulièrement pour les entrepreneurs issus de groupes à faible revenu et peu qualifiés). Ce découragement peut avoir des effets de portée équivalente aux véritables refus de prêt (Kon et Storey, 2003; Levenson et Willard, 2000).

La nature différente des entreprises créées par les femmes et par les hommes complique le tableau. Les femmes chefs d'entreprise sont davantage susceptibles de créer des entreprises avec des exigences moindres que celles des hommes en termes de financement extérieur, et peuvent donc être moins touchées par le problème des emprunteurs découragés et déboutés (Roper et Scott, 2009). Dans leur étude, Muravyev *et al.* (2009) ont montré que les femmes propriétaires d'une entreprise étaient un peu moins nombreuses que les hommes à déclarer avoir besoin d'un prêt, tant dans les anciens que dans les nouveaux États membres de l'UE. Reste toutefois à savoir dans quelle mesure les femmes chefs d'entreprise revoient leurs ambitions à la baisse en raison des problèmes qu'elles rencontrent ou qu'elles craignent de rencontrer pour accéder à un financement extérieur.

Il est difficile de prendre la pleine mesure des discriminations subies par les femmes chefs d'entreprise sur le marché du crédit (voir l'encadré 8.3). À cet égard, l'étude de Muravyev

et al. (2009) suggère, après examen de la performance de l'entreprise et de la capacité de remboursement du propriétaire, que les femmes chefs d'entreprise en Europe ne font pas l'objet de discriminations en termes de taux de refus plus élevés ou de taux d'intérêt supérieurs. Ceci dit, une étude menée plus récemment en Italie a établi que les femmes payaient bel et bien des taux d'intérêt supérieurs sur les découverts, après examen de plusieurs caractéristiques de l'emprunteur et de la banque ainsi que de la structure du secteur bancaire (Alesina et al., 2013). Des recherches menées aux États-Unis suggèrent également que les femmes peuvent être confrontées à des refus de crédit plus nombreux, après examen d'une série de caractéristiques liées à l'entreprise et à la personne (Cavalluzzo et al., 2002).

Encadré 8.3. **Discrimination dans l'accès au financement entrepreneurial**

La discrimination implique d'établir des niveaux ou des conditions d'accès au financement différents pour des personnes dont les projets entrepreneuriaux et les caractéristiques financières personnelles sont de qualité équivalente, sur la base uniquement de facteurs tels que l'âge, le sexe, le handicap ou l'appartenance à un groupe ethnique. Cette discrimination peut revêtir différentes formes.

Discrimination non économique

La discrimination non économique renvoie à une situation dans laquelle l'auteur de la discrimination obéit à une préférence personnelle au détriment d'un intérêt rationnel. Sur les marchés du crédit, c'est notamment le cas lorsque, toutes choses égales par ailleurs, une entreprise dirigée par un homme adulte autochtone se voit accorder un prêt, à la différence d'une entreprise dirigée par une femme ou par une personne appartenant à une minorité ethnique. Dans ce cas, le prêteur renonce à la possibilité de gagner davantage d'argent compte tenu des perspectives de profit égales, uniquement pour satisfaire une préférence émotionnelle. Sur un marché concurrentiel, ce comportement entraînerait la sortie des prêteurs auteurs de discriminations au profit des prêteurs rationnels qui ne font pas intervenir de préférences personnelles dans le processus décisionnel (Becker, 1971).

Discrimination statistique

Plus subtile, la discrimination statistique intervient lorsque le prêteur, pour répondre aux asymétries de l'information associées au processus de prêt, attribue à l'emprunteur les caractéristiques moyennes de son groupe démographique (Phelps, 1972). Ainsi, un entrepreneur migrant qui introduit une demande de prêt sera assimilé au niveau moyen d'éducation et de richesse de son groupe ethnique, que cela reflète ou non sa situation personnelle en termes de capital humain et financier. Un autre exemple est la sélection du crédit («redlining»), à savoir la décision d'une banque de restreindre la fourniture de crédit dans les zones urbaines économiquement sinistrées, abritant une grande proportion de clients à haut risque. Si un groupe ethnique est surreprésenté dans le quartier ainsi évité, il fera l'objet d'une discrimination statistique, sans nécessairement être victime d'une discrimination fondée sur la race.

Certaines influences pesant sur la discrimination

Deux autres facteurs sont susceptibles d'influencer la discrimination sur les marchés du crédit. Premièrement, la concentration du secteur bancaire joue car les organismes de prêt évoluant dans un environnement non concurrentiel risquent moins de voir leur part de marché reculer en cas de comportement préjudiciable à l'égard de certaines catégories d'emprunteurs. Deuxièmement, les technologies de prêt peuvent également être source de discriminations si les modalités d'attribution du crédit sont mal adaptées. Cependant, ni le prêt relationnel ni le prêt transactionnel ne sont exempts de défaut. Le premier permet à l'agent de prêts d'émettre un jugement personnel quant à la fiabilité de l'emprunteur, lequel peut être entaché de considérations liées à la race ou au sexe. Le deuxième peut également être discriminatoire, par exemple s'il attribue des scores plus faibles aux entreprises situées dans des quartiers sinistrés ou aux entreprises à temps partiel, qui sont plus souvent dirigées par des femmes, sans prendre en considération les capacités véritables de l'entrepreneur en question et les caractéristiques de son projet.

Mettre le doigt sur la discrimination

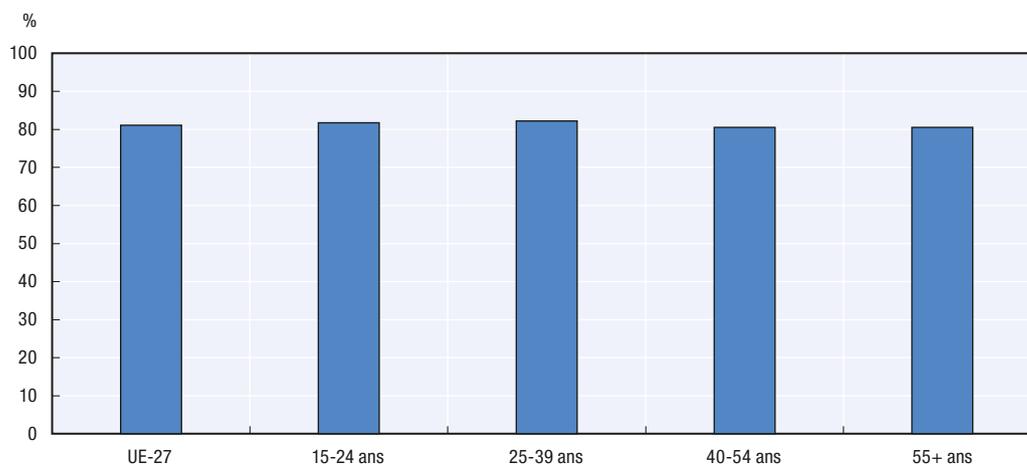
Il s'agit de se montrer prudent à l'heure de mettre le doigt sur la discrimination. Ainsi, les statistiques du marché du crédit indiquent régulièrement que les groupes défavorisés sont davantage touchés par le rationnement du crédit, sont plus susceptibles d'être des «emprunteurs découragés» et paient des redevances et des taux d'intérêt sur le crédit plus élevés. Or, les rejets de demande de prêt pourraient découler de la faiblesse structurelle des entreprises dirigées par les migrants, par les femmes ou par tout autre membre d'un groupe défavorisé ou sous-représenté. Dans ce cas, les conditions de prêt défavorables fixées par la banque seraient rationnelles et motivées par les mauvais ratios financiers de l'entreprise demandeuse (rentabilité, solvabilité, ratio d'endettement, par exemple). Il convient dès lors d'examiner les facteurs propres à l'entreprise avant de conclure qu'un entrepreneur est victime de discrimination en raison de son profil personnel.

Jeunes entrepreneurs

Pour les jeunes, l'accès au financement pour accompagner la création d'entreprise et le travail indépendant peut se voir entravé par divers facteurs liés à l'âge: le manque de sûretés réelles (ce qui traduit des économies moindres), l'absence d'antécédents de crédit et l'expérience professionnelle limitée. En outre, les jeunes nouveaux entrepreneurs sont susceptibles de rencontrer des problèmes de crédibilité plus importants pour créer une nouvelle entreprise, c.-à-d. d'être victimes d'une discrimination non économique. Ceci dit, les jeunes ne sont pas nécessairement plus nombreux que les entrepreneurs plus âgés à percevoir l'accès au financement comme un obstacle à la création d'entreprise (voir le graphique 8.2).

Graphique 8.2. **Difficulté d'accès au financement d'amorçage, 2009**

Proportion de personnes tout à fait d'accord ou plutôt d'accord avec l'affirmation «Il est difficile de créer sa propre entreprise à cause d'un manque de soutien financier disponible»



Source: Commission européenne, 2009, «Entrepreneurship in the EU and beyond — A survey in the EU, EFTA countries, Croatia, Turkey, the US, Japan, South Korea and China», Eurobaromètre Flash 283.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933018070>

Tout comme pour l'interprétation des données relatives aux femmes, une partie de l'énigme a trait à la nature des entreprises que les jeunes créent et à la mesure dans laquelle ils essaient de créer des entreprises de plus petite taille et moins consommatrices de capital, à cause des difficultés qu'ils rencontrent sur les marchés financiers. Plus particulièrement, le risque existe que les entreprises créées par les jeunes soient sous-capitalisées et dès lors sensibles aux variations de trésorerie.

Entrepreneurs seniors

En surface, on pourrait s'attendre à ce que les seniors rencontrent moins de difficultés que les jeunes pour accéder à un financement extérieur afin de créer et de développer leur entreprise, sachant qu'ils disposent normalement d'une épargne, de garanties, de compétences entrepreneuriales et de réseaux d'affaires plus conséquents. La réalité risque toutefois d'être plus complexe. Les entrepreneurs seniors peuvent souhaiter créer leur entreprise dans un secteur autre que celui dans lequel ils ont acquis leur précédente expérience professionnelle, une idée qui peut être difficile à «vendre» aux organismes financiers. Ces derniers peuvent en outre se montrer réticents à financer la création de nouvelles entreprises par des personnes qui approchent de l'âge normal de départ à la retraite, par crainte notamment d'éventuels problèmes de santé ou de décès prématuré, qui perturberaient le calendrier de remboursement. Ce constat se traduira par des refus de prêt plus nombreux et par des coûts de financement de la dette plus élevés, sous l'effet de primes d'assurance supérieures. Les organismes financiers peuvent également faire montre de scepticisme quant à la capacité des entrepreneurs seniors à utiliser les nouvelles technologies et à développer de nouvelles idées. Cela relève largement de la discrimination et ne reflète pas des différences réelles qui les distingueraient de leurs benjamins.

Entrepreneurs issus d'une minorité ethnique et d'origine immigrée

Les entrepreneurs issus d'une minorité ethnique et d'origine immigrée figurent parmi les utilisateurs les plus fervents du financement informel et non bancaire, tel que les coopératives de crédit, les mécanismes de microfinancement et les prêteurs sur gages, le problème étant que bien que ces structures permettent de créer une entreprise, elles risquent de ne pas être suffisantes pour son développement ultérieur (Basu, 2006). Cette situation peut en partie refléter une discrimination. Smallbone et al. (2003) ont montré qu'au Royaume-Uni, bien qu'ils soient davantage susceptibles d'avoir suivi une formation officielle en gestion, seuls 21% des demandeurs afro-caribéens avaient obtenu un prêt d'amorçage, contre 34% des demandeurs blancs. Une enquête de la Bank of England (1999) portant sur les organismes de prêt est parvenue à des conclusions similaires, en montrant que l'expérience professionnelle et les compétences en planification des entrepreneurs appartenant à une minorité ethnique répondent souvent aux critères de prêt des banques, et que le facteur qui fait défaut est plutôt le manque de sûretés réelles ou d'autres formes de garantie.

Il existe d'importantes différences entre les minorités ethniques. Au Royaume-Uni, plusieurs études ont établi que la minorité afro-caribéenne risquait davantage de rencontrer des problèmes sur les marchés du crédit, par rapport aux Blancs et à d'autres minorités telles que les Asiatiques. Curran et Blackburn (1993) ont rapporté que jusqu'à 40% des Afro-Caribéens se heurtaient à des difficultés sur les marchés du crédit, contre seulement 33% des Asiatiques et 20% des Blancs.

Les problèmes tels que des refus de prêt plus fréquents et des taux d'intérêt supérieurs imposés aux entrepreneurs issus d'une minorité ethnique peuvent toutefois également s'expliquer en grande partie par les faiblesses structurelles des entreprises qu'ils dirigent, plutôt que par une éventuelle discrimination pratiquée par les organismes financiers (Bank of England, 1999). Cette situation peut néanmoins engendrer un effet de découragement touchant les entrepreneurs issus d'une minorité ethnique, indépendamment du secteur dans lequel ils évoluent (Fraser, 2009). L'un des principaux problèmes à résoudre réside dès lors dans la surreprésentation de ces entrepreneurs dans des secteurs tels que la vente au détail, la restauration, la construction et les transports, caractérisés par des coûts d'entrée et de sortie faibles et par des taux d'échec élevés. Ce constat soulève la question des raisons pour lesquelles de nombreux entrepreneurs appartenant à ce groupe social développent des projets d'entreprise moins solides, ainsi que des mesures à prendre pour y remédier.

Entrepreneurs handicapés

Plusieurs raisons expliquent pourquoi les entrepreneurs handicapés peinent à trouver des fonds, bien que les preuves quantitatives soient relativement limitées pour démontrer et étudier ce problème. Plus particulièrement, il est probable que des préjugés et des discriminations entachent parfois les pratiques des organismes de prêt quant à leur perception des capacités de l'entrepreneur et des risques de l'entreprise, et que les personnes handicapées soient plus fréquemment «pauvres en ressources», éprouvant ainsi plus de difficultés à rassembler les garanties requises par les prêteurs institutionnels (OIT, 2008).

Sources de financement pour les entrepreneurs

Encadré 8.4. Principales conclusions — Sources de financement pour les entrepreneurs

- Les entrepreneurs issus de groupes défavorisés et sous-représentés s'appuient souvent trop lourdement sur le financement interne et peinent à obtenir des prêts bancaires.
- Diverses techniques financières importantes pourraient contribuer à résoudre ces problèmes du côté de l'offre, y compris les garanties publiques des prêts, le cautionnement mutuel, le microfinancement, les investissements en fonds propres et la finance participative.
- Des mesures politiques peuvent accompagner l'émergence de solutions de remplacement au financement interne: cadres juridiques propices, subventionnement des frais de fonctionnement, contributions en capital aux fonds, aide à la création de réseaux d'entrepreneurs et mise en correspondance des entrepreneurs et des investisseurs.
- Les pouvoirs publics peuvent également renforcer la sensibilisation aux techniques et produits financiers disponibles, tels que l'auto-amorçage («bootstrapping»), ainsi qu'améliorer les compétences requises pour les utiliser, moyennant le conseil, l'accompagnement individualisé et l'éducation financière.

Les entrepreneurs, en particulier ceux des groupes défavorisés et sous-représentés, ont tendance à se fier exagérément au financement interne, sans faire preuve de sophistication particulière dans la manière de l'utiliser. Un meilleur équilibre entre financement interne et financement externe améliorerait souvent les perspectives de croissance et de survie de leurs entreprises. En termes de financement externe, entrepreneurs et décideurs placent l'accent sur les prêts, ou autrement dit sur le financement de la dette. Il va sans dire que des problèmes doivent être résolus sur le marché du financement de la dette, mais il ne faut toutefois pas négliger d'autres sources émergentes. Il s'agit des investissements en fonds propres, du cautionnement mutuel, de la finance participative, du microfinancement et de l'auto-amorçage («bootstrapping»). Nous discutons ci-dessous du potentiel de ces différentes sources de financement, et des actions principales que les pouvoirs publics peuvent prendre à leur égard.

Financement interne et informel

Les entrepreneurs se heurtent à différents problèmes d'accès au financement pour la création et la gestion de leur entreprise, tant du côté de l'offre que de la demande sur les marchés financiers. L'un d'entre eux est qu'ils ont tendance à dépendre trop lourdement du financement interne par rapport au financement externe, et manquent par conséquent de capital-investissement et de fonds de roulement pour alimenter la croissance et le développement de leur entreprise. Les femmes et les jeunes entrepreneurs sont par exemple davantage susceptibles que les hommes et les entrepreneurs seniors de demander l'aide de leur famille et de leurs amis pour créer leur entreprise. En fait, pour certains groupes d'entrepreneurs défavorisés et sous-représentés, le financement interne peut être particulièrement restreint, ce qui peut les amener à revoir leurs ambitions à la baisse s'ils ne trouvent pas de financement externe (OCDE-Commission européenne, à paraître en 2013).

On peut résumer la question de la dépendance au financement interne par trois tendances. La première est la dépendance aux «trois F», à savoir aux finances du fondateur, de sa famille et de ses amis («founder, family, friends»). Quoique généralement flexible et peu onéreuse, cette pratique se limite souvent à de petits montants. La deuxième tendance consiste à diriger des entreprises comptant peu d'actifs immobilisés et présentant de grandes proportions de créances commerciales (Cressey et Oloffson, 1997). Si elle constitue une source de financement utile, la créance commerciale ne permet encore une fois de rassembler que de petits montants à investir. La troisième tendance est que les entrepreneurs recourent davantage aux facilités de caisse qu'aux prêts bancaires (OCDE, 2012). Or, si les autorisations de découvert constituent clairement une source de financement potentielle dont les entrepreneurs doivent avoir connaissance, elles sont souvent assorties de coûts élevés. Ces trois tendances semblent malheureusement être particulièrement répandues parmi les groupes défavorisés et sous-représentés dans l'entrepreneuriat et le travail indépendant.

Une forte dépendance au financement interne peut peser sur la croissance et la survie des entreprises en raison d'un manque d'investissements et de l'absence d'une marge financière qui leur permettrait de surmonter les baisses de revenus et les hausses de coûts temporaires, ainsi que d'éviter les vicissitudes des ruptures de crédit sans préavis ou des décisions de refus par les prêteurs informels.

Il est important dans ce contexte que les décideurs politiques informent les entrepreneurs des différents types de financement qui s'offrent à eux, de leurs avantages et inconvénients et de leurs conséquences potentielles pour leur entreprise, ainsi que de la manière d'équilibrer efficacement financement interne et financement externe. Des mesures publiques doivent également chercher à améliorer l'offre de financement externe, afin que les entrepreneurs puissent y accéder et soient dès lors moins enclins à se fier uniquement à leurs ressources internes.

Prêts bancaires

Il existe sur les marchés du crédit un problème sous-jacent de taille qui entraîne des difficultés pour les entrepreneurs de tout milieu cherchant à obtenir un financement, et qui est encore plus prononcé pour les entrepreneurs issus des groupes défavorisés et sous-représentés. Il s'agit du caractère insuffisant des informations dont disposent les prêteurs pour évaluer les risques et du coût élevé d'obtention de ces informations. Cela concerne dans une large mesure la création d'entreprise, puisque les projets en question n'auront pas d'antécédents de remboursement, tandis que les informations essentielles relatives au potentiel du marché et à la solidité de l'organisation commerciale ne seront connues que de l'entrepreneur et ne seront pas aisément accessibles par le prêteur. Les banques éprouvent dès lors des difficultés à déterminer s'il convient ou non d'accorder le crédit.

En théorie, on pourrait résoudre le problème en imposant des taux d'intérêt supérieurs aux emprunteurs qui ne seraient pas en mesure de fournir toutes les informations requises et qui pourraient être considérés comme étant à risque. Cependant, le taux d'intérêt ne correspond pas simplement au prix du prêt, mais fait également office de mécanisme de sélection. En plus d'attirer les emprunteurs à risque et de faire fuir les plus prudents (sélection contraire), la hausse des taux d'intérêt inciterait les emprunteurs à entreprendre des projets risqués afin de rembourser le prêt et de réduire au maximum les coûts en cas de défaut de remboursement (risque moral) (Stiglitz et Weiss, 1981). Ces problèmes expliquent la tendance des banques à exiger des garanties sous forme de biens pour se protéger contre

le défaut de remboursement des emprunteurs. Le processus d'évaluation des risques des emprunteurs et de suivi de leurs remboursements générant des coûts fixes, il est en outre relativement coûteux pour les banques de gérer des prêts de faible montant. Elles peuvent dès lors décider d'éviter ce marché ou recourir uniquement à des techniques d'évaluation du crédit plutôt que de favoriser le prêt relationnel, afin de limiter les coûts.

L'interaction de ces facteurs entraîne le rationnement du crédit, c.-à-d. un décalage entre la demande et l'offre de crédit, qui frappe surtout les nouvelles entreprises. Le problème est donc simple. Les personnes qui créent leur entreprise ou qui se lancent dans le travail indépendant disposent souvent de trop peu d'antécédents de crédit et d'informations indépendantes quant à leurs perspectives professionnelles qu'elles peuvent communiquer à la banque, elles manquent de garanties et d'économies limitées et elles veulent emprunter de petites sommes. Les problèmes semblent être encore plus prononcés pour les entrepreneurs des groupes défavorisés et sous-représentés: ils risquent davantage que l'entrepreneur moyen de manquer de sûretés réelles et d'économies, ils ont tendance à emprunter de très petites sommes, ils ne disposent souvent pas d'antécédents de crédit certifiés et ils peuvent se heurter à des perceptions négatives de la part des prêteurs quant à leurs capacités.

L'une des approches de politique publique les plus prometteuses pour améliorer l'accès aux prêts bancaires des entrepreneurs défavorisés et sous-représentés réside dans l'établissement de programmes de garantie des prêts destinés à ces communautés. Elle implique généralement que le gouvernement crée un fonds (ou y contribue), géré par un organisme financier public ou privé, qui offre ensuite des garanties bancaires pour les prêts octroyés aux groupes cibles correspondant aux objectifs du fonds. Cette démarche abaisse les risques encourus par les banques et renforce donc leur disposition à octroyer des prêts sans garantie. Même si ce fonds entraîne des coûts publics en raison des pertes découlant du non-remboursement de certains prêts, il occasionne aussi des gains potentiels découlant des redevances facturées aux banques et de l'intérêt dont doivent s'acquitter les entrepreneurs.

Les garanties de prêt présentent plusieurs avantages du point de vue des décideurs politiques. Elles se nourrissent par exemple de l'expertise du secteur bancaire en matière d'évaluation du risque de crédit et de suivi des prêts. Leur coût dépendra en grande partie du taux de défaut de remboursement, d'où l'importance de gérer correctement le programme, par exemple en impliquant activement le secteur bancaire et en fixant des règles de fonctionnement claires (éligibilité des entreprises, taux de couverture, période de garantie, etc.). Les garanties de prêt favorisent en outre l'intégration des clients dans le système de crédit traditionnel au lieu de les cibler via des interventions ad hoc. Enfin, elles peuvent montrer aux banques commerciales que les entrepreneurs issus des groupes défavorisés et sous-représentés peuvent constituer un portefeuille viable.

Un autre problème relatif au financement de la dette et touchant spécifiquement les entrepreneurs islamiques est la nécessité de trouver un financement répondant aux exigences religieuses. Ce point peut être important pour les entrepreneurs, issus principalement de minorités ethniques, qui ne demanderont pas de crédit à moins que cela ne soit conforme à la Charia, qui interdit le paiement d'intérêts. Jusqu'à présent, le financement islamique a principalement concerné des investissements de grande envergure plutôt que des prêts aux petites entreprises, mais les décideurs peuvent s'efforcer d'en élargir la portée (OCDE-Commission européenne, à paraître en 2013). L'encadré 8.5 aborde cette question.

Encadré 8.5. Financement islamique

La vie économique islamique repose sur de solides principes éthiques entérinés dans la Charia, qui interdit le prélèvement ou le paiement d'intérêts en échange d'argent (Shanmugam et Zaharia, 2009; Qfinance 2012). Par conséquent, divers mécanismes alternatifs ont été développés par les organismes financiers islamiques en vue de mobiliser des fonds pour soutenir la création d'entreprise par des entrepreneurs islamiques tout en assurant la viabilité de l'organisme financier en question. Le principe de base est la création de partenariats entre la banque et l'entrepreneur pour le partage des risques et des gains.

Pour lever des fonds en vue de prêts, les organismes financiers islamiques peuvent utiliser des mécanismes de dépôt tels que la *wadiah*, qui octroie au déposant un cadeau discrétionnaire au lieu du paiement d'intérêts. Ils peuvent également générer des ressources externes avec des instruments tels que le *waaf*, un mécanisme caritatif qui engendre des flux de revenu à partir d'actifs à long terme tels que les biens immobiliers (Dusuki, 2012).

Dans le cadre du partenariat avec l'entrepreneur, les organismes financiers peuvent proposer des mécanismes participatifs tels que la *mudaraba* pour partager les pertes et profits avec le déposant, ou la *musharaka*, qui implique des versements à la banque variant selon les gains de l'entrepreneur.

Les solides principes éthiques en jeu impliquent souvent qu'une entreprise dirigée selon les valeurs islamiques cherchera à produire des bénéfices sociaux pour la communauté. Les entreprises islamiques doivent fonctionner avec justice, intégrité et équité, en mettant chacun sur un pied d'égalité dans un degré élevé de confiance et dans un esprit de coopération. La finance islamique n'exclut pas les investissements et le financement de crédit, mais les bailleurs de fonds seront assimilés à des «actionnaires».

On constate depuis peu une montée globale de la popularité des organismes financiers islamiques, sous l'impulsion d'organismes financiers et de banques du Moyen-Orient (Shanmugam et Zharia, 2009). L'expérience européenne a toutefois été moins probante (Stressman Foundation, 2012) et le financement islamique est toujours limité dans plusieurs pays européens comptant de grandes populations musulmanes, tels que l'Allemagne, les Pays-Bas, la France et le Royaume-Uni. Qui plus est, des fonds établis au Luxembourg et en Allemagne ont essuyé des échecs symboliques (respectivement le fonds Meridio en 2010 et le fonds Al-Sukoor de la Commerzbank en 2005), ce qui semble être lié en partie à la faiblesse des revenus et des taux d'activité économique au sein des populations cibles (Stressman Foundation, 2012).

Mécanismes de cautionnement mutuel

Le cautionnement mutuel fonctionne de manière similaire aux garanties de prêt offertes par le gouvernement, dans la mesure où les risques encourus par les banques dans le cadre des prêts sont réduits par la fourniture de garanties pour une partie du montant du prêt en question. Cependant, la garantie est dans ce cas partiellement offerte par une association formelle d'entrepreneurs. Le gouvernement est également impliqué, habituellement en fournissant une contre-garantie de deuxième niveau afin d'accroître le volume des prêts que l'association peut couvrir.

L'exigence de base qui sous-tend le cautionnement mutuel est que les propriétaires d'entreprise forment une coopérative par laquelle ils acceptent de partager une «responsabilité conjointe et mutuelle» pour les défauts de remboursement des membres, en échange de la possibilité d'accéder à un prêt sous des conditions favorables aussi longtemps que leur demande reçoit une évaluation positive de la part des autres membres. Les membres apportent un montant en capital au fonds de garantie mutuelle, qui sert à financer les prêts, et paient des frais de sollicitation aux prêts lorsqu'ils demandent une

garantie. Ces mécanismes sont souvent mis en œuvre à l'échelon local, dans une ville ou une région, au sein de communautés d'entrepreneurs animés par des préoccupations identiques. Ils sont par exemple souvent actionnés par des associations d'entreprises existantes, telles que des chambres de commerce, où les réseaux sont suffisamment bien établis pour constituer la base des adhérents au programme et pour partager les informations entre les membres. Les associations d'entreprises peuvent également participer à l'établissement d'un fonds de garantie.

Les régimes de cautionnement mutuel contribuent à résoudre deux problèmes essentiels touchant le marché de la dette pour les entrepreneurs défavorisés et sous-représentés. Premièrement, au vu des risques élevés qu'elles encourent, les banques demandent souvent des sûretés réelles, que les créateurs de nouvelles entreprises issus de groupes défavorisés et sous-représentés ne sont pas toujours à même de fournir. Le cautionnement peut s'y substituer. Deuxièmement, ils contribuent à résoudre le problème de manque d'informations pour évaluer les risques puisque, outre les évaluations du risque pratiquées par les banques, qui demeurent le principal décideur de la question du prêt, les membres des mécanismes de cautionnement mutuel procèdent à leurs propres évaluations en décidant des prêts qu'ils cautionnent. Ce faisant, ils utilisent leurs connaissances détaillées des autres entrepreneurs du groupe, des secteurs dans lesquels ils travaillent, des perspectives du marché et des projets développés par les autres entrepreneurs.

Il est dans l'intérêt des membres de rembourser leur prêt afin de ne pas perdre leur contribution en capital au mécanisme et de maintenir leur réputation auprès de leurs pairs. Ce mécanisme engendre en effet du capital non seulement financier mais également social. Grâce à ces caractéristiques, les mécanismes de cautionnement mutuel bénéficient tant aux entrepreneurs qu'aux banques: abaissement des taux de défaut de remboursement et des pertes qui en découlent pour les banques et accès accru à de plus longues lignes de crédit à des taux d'intérêt inférieurs pour les entrepreneurs.

Les mécanismes de cautionnement mutuel rencontrent un vif succès dans plusieurs pays européens, en particulier l'Allemagne, la France, l'Espagne et l'Italie. En Italie, ils représentent d'ailleurs 37% du volume total des garanties fournies aux PME (Columba et al., 2009). Cette approche gagne en importance dans toute l'Europe (Commission européenne, 2006). D'après des statistiques de l'Association européenne du cautionnement mutuel (AECM), le volume des portefeuilles de garantie relevant de ces mécanismes se montait à plus de 78 milliards EUR en 2011, et le nombre de petites entreprises bénéficiaires était passé de deux millions en 2006 à plus de trois millions en 2011 (AECM, 2012 <http://www.aecm.be>). D'aucuns ont suggéré qu'une plus grande tradition de coopération et de réseautage et des niveaux plus élevés de capital social pouvaient expliquer la différence de réussite de la mise en œuvre de ce système entre les pays, de même que les disparités observées au niveau des environnements juridiques. De même, les pays où les entrepreneurs ont traditionnellement plus aisément accès aux canaux habituels du crédit sont moins susceptibles d'avoir connu l'émergence de ces mécanismes de financement à l'échelon local.

Bien que le cautionnement mutuel tende à se manifester surtout dans les prêts aux petites entreprises, il peut exister un potentiel latent pour créer des mécanismes similaires au sein de communautés d'entrepreneurs issus de groupes défavorisés et sous-représentés travaillant dans les mêmes secteurs d'affaires, en particulier s'ils disposent de réseaux et d'un capital social solides (comme les entrepreneurs issus de certaines minorités ethniques). Des formules de soutien à la création d'associations de cautionnement mutuel pour les jeunes, les femmes ou les minorités ethniques sont par

exemple toutes envisageables. Cependant, les mécanismes de cautionnement mutuel observent généralement une logique sectorielle, et il sera dès lors probablement nécessaire de combiner deux caractéristiques au niveau des membres de tout mécanisme donné: l'appartenance à un groupe cible défavorisé ou sous-représenté précis (femmes, jeunes, milieu ethnique, etc.) et la connaissance de l'entreprise ou du secteur d'affaires de chacun.

Les pouvoirs publics peuvent prendre diverses actions pour faciliter l'émergence de ces mécanismes. Ils peuvent premièrement définir un cadre juridique favorable. Deuxièmement, une agence publique ou une association de petites entreprises peut servir d'intermédiaire pour créer des groupes d'entraide entre entrepreneurs désireux de prendre part à un mécanisme, et créer ou actionner un fonds. Troisièmement, des subventions publiques peuvent être proposées, comme des contributions au capital social et/ou aux frais de fonctionnement de l'association. Quatrièmement, des contre-garanties publiques peuvent être proposées pour réduire les risques encourus par les banques et les membres de l'association, dans l'optique de promouvoir la participation.

Le secteur public peut également promouvoir certaines bonnes pratiques des mécanismes de cautionnement mutuel. Premièrement, il sera probablement important d'associer une banque commerciale en tant que partenaire de gestion des fonds. Deuxièmement, les banques devraient continuer à procéder à des évaluations du risque de crédit afin de contenir les taux de non-remboursement, d'où la nécessité de concevoir le mécanisme de manière à ce qu'elles assument toujours une petite partie du risque de défaillance (10 ou 20% par exemple), pour les inciter à faire preuve de diligence raisonnable dans l'examen des demandes de prêt. Troisièmement, il convient de fixer des taux de non-remboursement maximaux pour éviter que les mécanismes dévient de leur nature et finalité initiales (en devenant dans les faits de simples fournisseurs de subventions aux entreprises plutôt que des facilitateurs de prêt). Quatrièmement, il serait judicieux de fournir aux entrepreneurs des conseils financiers et en développement d'entreprise, parallèlement aux garanties de prêt, en vue de renforcer leurs chances de réussite et de réduire la probabilité de non-remboursement. Enfin, des programmes bien conçus devraient tendre vers la sortie progressive du mécanisme des entrepreneurs fiables, puisque ces derniers devraient pouvoir obtenir un financement traditionnel, non garanti. Si un mécanisme de garantie du crédit affiche un taux de non-remboursement très bas, cela peut être le signe qu'il est utilisé pour aider des emprunteurs qui n'ont pas besoin de ces garanties, au lieu d'entreprises plus fragiles (en termes de capitalisation ou de sûretés réelles, par exemple), qui constituent le public cible de ces programmes.

Microfinance

Le modèle de microfinancement initial a été développé par la Grameen Bank, au Bangladesh, dans le but d'aider les femmes des régions rurales à développer des entreprises qui pourraient leur fournir des revenus supplémentaires. L'approche de base est maintenant appliquée dans le monde entier pour fournir des prêts de petite envergure à des entrepreneurs, à savoir, dans les économies de l'Union européenne, des montants de moins de 25 000 EUR (Réseau européen de la microfinance, 2010). Les mécanismes de microfinancement ont été introduits pour venir en aide aux entrepreneurs perçus comme étant à haut risque par les banques, en raison de ressources limitées, d'un manque de sûretés réelles, d'un revenu limité ou de qualifications restreintes. L'encadré 8.6 décrit l'un de ces programmes, géré par l'association Adie, en France.

Encadré 8.6. **Adie, France**

L'association pour le droit à l'initiative économique (Adie) est un fournisseur de microfinance qui vise à soutenir et à financer les entreprises créées par des personnes sans-emploi auxquelles les banques refusent d'octroyer un financement de démarrage. Elle propose trois types de financement, habituellement pour des montants inférieurs à 11 000 EUR:

- des prêts allant jusqu'à 6 000 EUR aux taux d'intérêt du marché,
- des subventions de démarrage financées par le gouvernement français ou par les pouvoirs locaux,
- des prêts subventionnés à taux zéro.

Un financement est offert à tous types de projet, bien que la majorité des entrepreneurs aidés par l'Adie évoluent dans les secteurs de la vente au détail et des services. Les prêts sont octroyés par un comité réunissant des professionnels bénévoles (comptables, banquiers, etc.) et du personnel permanent. Parmi les critères d'octroi des prêts figurent la capacité et la motivation de l'entrepreneur, ainsi qu'une évaluation de la faisabilité du projet. Outre ces produits financiers, divers services d'aide aux entreprises sont proposés. Le personnel et les professionnels bénévoles conseillent ainsi les entrepreneurs en matière de gestion des affaires, d'exigences administratives, de stratégie commerciale et de droit des affaires.

L'Adie actionne en outre sa position sur le marché financier pour œuvrer avec le gouvernement à l'amélioration du cadre réglementaire de la microfinance en France.

Pour de plus amples informations, voir le site: www.adie.org/.

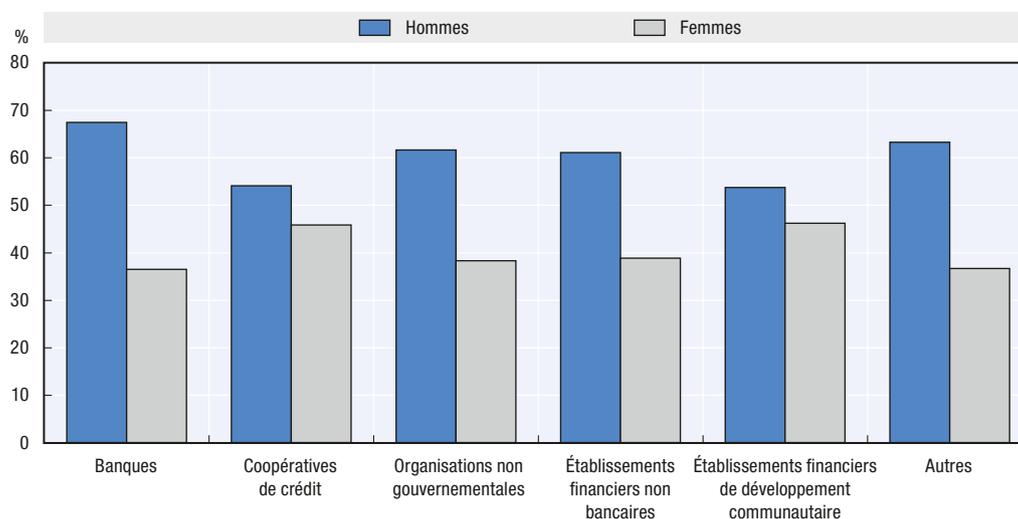
Les institutions de microfinance recourent très souvent au prêt collectif, dont le fonctionnement est assez similaire à celui des mécanismes de cautionnement mutuel, abordés ci-dessus. Dans le cadre du prêt collectif, les établissements de microcrédit ne traitent qu'avec une seule entité (le groupe), ce qui simplifie le processus de prêt. Les coûts de transaction diminuent dans la mesure où les tâches d'approbation et de suivi du prêt sont partiellement confiées par l'organisme de prêt au groupe lui-même. De même, les asymétries de l'information se voient réduites grâce au fait que les groupes sont plus au fait que les agents de prêt de la solvabilité de leurs membres. Remplacées par la pression des pairs, la responsabilité du groupe et l'épargne obligatoire, les sûretés réelles ne sont habituellement pas indispensables. Si le prêt collectif n'est pas parfait (la pression des pairs peut parfois être excessive, l'autosélection du groupe peut entraîner l'exclusion des membres les plus vulnérables, la participation à ce mécanisme prend du temps et implique le partage d'informations financières et personnelles, etc.), les avantages associés de la simplicité sous-tendent son succès auprès des femmes, des minorités ethniques et d'autres groupes défavorisés et sous-représentés (Green, 2005).

Des informations sur la situation du secteur de la microfinance dans l'Union européenne sont fournies dans l'enquête 2011 du Réseau européen de la microfinance, qui couvrait 71 prestataires de microfinance de différents types: banques, coopératives de crédit, organisations non gouvernementales, établissements financiers non bancaires, établissements financiers de développement communautaire, etc. D'après cette enquête, ces organismes ont octroyé quelque 175 000 prêts, d'un montant moyen d'environ 9 000 EUR.

Bon nombre de ces acteurs de la microfinance ont indiqué que leurs clients étaient des personnes financièrement exclues, telles que les femmes, les membres de minorités ethniques, les immigrés, les chômeurs, les jeunes et les personnes handicapées. Or, de manière paradoxale compte tenu des objectifs des organismes de microfinance, leurs prêts

tendent à être biaisés en faveur des entrepreneurs moins défavorisés. Comme le montre le graphique 8.3, les entrepreneurs hommes étaient davantage susceptibles de bénéficier d'un microfinancement, les femmes ne recevaient que 42% des prêts de microfinancement totaux, soit bien moins que dans les pays en développement où elles constituent la plus grande clientèle, et tous les types de fournisseurs de microfinance octroyaient davantage de prêts aux hommes qu'aux femmes. Des écarts apparaissent également pour certains autres groupes défavorisés, tels que les minorités ethniques, les jeunes et les chômeurs. Ainsi, compte tenu de leur poids dans la population entrepreneuriale de l'UE, les immigrés et les membres des minorités ethniques sont sous-représentés parmi les participants aux mécanismes de microfinancement. Ce constat reflète certainement en partie la plus faible qualité des projets d'entreprise présentés habituellement par ces groupes et les difficultés accrues rencontrées pour les atteindre, ce qui implique à la fois des frais de fonctionnement supérieurs et de plus grandes pertes éventuelles. Ce secteur dépend toujours fortement de l'aide publique pour couvrir ses frais, comme le démontre le ratio moyen de remboursement des prêteurs européens de microfinance, à savoir 63% à peine (Réseau européen de la microfinance, 2010). Les mécanismes destinés aux groupes les plus difficiles à atteindre peuvent afficher des taux de remboursement encore moindres.

Graphique 8.3. Répartition des prêts de microfinancement dans l'UE, 2011



Source: présentation tabulaire spéciale de l'enquête annuelle 2011 du Réseau européen de la microfinance (71 membres).

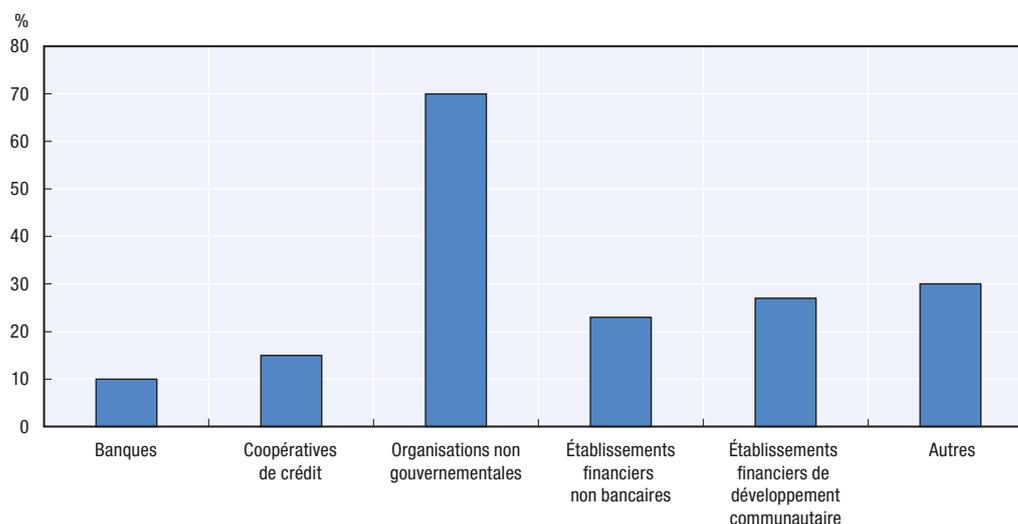
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933018089>

D'autres preuves suggèrent que le rayonnement des organismes de microfinance auprès des femmes est particulièrement faible en Europe occidentale. Ainsi, une étude a souligné qu'en Europe occidentale, seuls 35% des clients du microcrédit étaient des femmes, contre 62% en Europe orientale, 59% en Amérique du Nord et 84% dans les pays en développement, tandis que pas moins de 75% des organismes de microcrédit n'ont pas de lignes directrices vis-à-vis de leur clientèle féminine, que 65% ne prévoient pas de prêts sur mesure pour les femmes et que 55% ne proposent pas de formation ou d'assistance spécialisées aux femmes (Underwood, 2006). En outre, les fournisseurs français de

microfinance imposent souvent aux femmes des conditions moins favorables que celles des hommes concernant le montant du prêt et les taux d'intérêt appliqués (Brana, 2013).

Un autre point noir est que peu d'initiatives de microfinancement associent des conseils et un soutien à l'entreprise aux microcrédits qu'elles octroient. À l'exception des prêteurs des organisations non gouvernementales, l'enquête du REM sur la microfinance européenne révèle que les prêteurs en microfinance de l'Union européenne ne fournissent pas systématiquement des services d'aide aux entreprises (voir le graphique 8.4). D'autres éléments suggèrent également que pas moins de 30% des organismes européens de microfinancement ne proposent pas de services de soutien en dehors du crédit (Underwood, 2006). La mise à disposition d'un soutien aux entreprises, couplée au microcrédit, est pourtant une caractéristique commune à la réussite de nombreux organismes de microfinance. Les services d'appui semblent en effet déterminants pour la réussite des programmes de microcrédit. Par exemple, le Prince's Scottish Youth Business Trust combine ses prêts à des services de mentorat, pour une durée pouvant aller jusqu'à deux ans, assurés par des volontaires des milieux d'affaires locaux (pour de plus amples informations, voir la description correspondant au Royaume-Uni à la partie IV). L'encadré 8.8 fournit un autre exemple d'organisme de microfinancement offrant également des services d'accompagnement individualisé: Sant Cosme Innova, en Espagne.

Graphique 8.4. **Proportion des prêteurs en microfinance fournissant des services de soutien aux entreprises, 2011**



Source: présentation tabulaire spéciale de l'enquête annuelle 2011 du Réseau européen de la microfinance (71 membres).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933018108>

Il existe d'importantes différences au niveau du secteur de la microfinance entre les pays d'Europe orientale et ceux d'Europe occidentale, tant en termes de maturité que des objectifs poursuivis. Ainsi, dans les pays d'Europe orientale tels que la Hongrie, la Bulgarie, la République slovaque, la Roumanie et la Pologne, la plupart des prêteurs en microfinance sont actifs depuis les années 1990, tandis qu'en Europe occidentale, le secteur du microfinancement est assez jeune et toujours en expansion, de nombreux acteurs ne s'y étant établis qu'au cours de la dernière décennie (Kraemer-Eis et Conforti, 2009). Partant, la majorité des institutions de microfinance des pays d'Europe occidentale dépendent souvent plus largement des sources publiques de financement, tant pour leurs frais de

fonctionnement que pour leur capital d'emprunt (Kneiding et Kritikos, 2007). Par ailleurs, les prêteurs en microfinance d'Europe orientale poursuivent des objectifs commerciaux bien plus conséquents que leurs homologues d'Europe occidentale, qui privilégient les objectifs sociaux (Kraemer-Eis et Conforti, 2009). Par conséquent, les prêteurs en microfinance d'Europe occidentale doivent relever le défi de mettre en place des modèles opérationnels efficaces, à même d'optimiser le rendement financier et social. Cette tâche est encore compliquée par la préexistence d'un secteur compétitif en matière de services financiers, disposant d'une structure élaborée et bien établie de contrôle juridique (Kraemer-Eis et Conforti, 2009).

Encadré 8.7. Sant Cosme Innova (microcrédit pour migrants), Barcelone, Espagne

Ce projet soutenu par le FSE a été mis sur pied pour tester un mélange de microfinancement et de soutien aux entreprises à l'attention des migrants vivant dans le quartier de Sant Cosme, à Barcelone (où ils représentent environ deux tiers de la population), à une époque où les perspectives professionnelles s'étaient dramatiquement amenuisées et où de nombreuses personnes subsistaient grâce aux allocations sociales et à l'économie informelle. Un sondage mené auprès des habitants du quartier n'ayant pas d'emploi stable avait révélé que 80% d'entre eux étaient intéressés par le travail indépendant mais que décrocher un prêt pour créer leur entreprise leur était pratiquement impossible. La plupart manquaient non seulement des sûretés nécessaires mais également de la confiance et de l'expérience requises pour défendre leur dossier à la banque.

Le partenariat mis en place pour ce projet réunissait une grande institution financière, les services sociaux locaux et d'autres travailleurs d'appui de première ligne. Une organisation non gouvernementale spécialisée dans le conseil en matière d'emploi aux personnes défavorisées a proposé ses services de mentorat, pour aider les bénéficiaires tout au long de leur parcours vers le travail indépendant. Le Fonds social européen a soutenu le projet par l'intermédiaire du programme EQUAL, avec une contribution de 150 000 EUR. Une enveloppe similaire a été apportée par Un Sol Món, une fondation appartenant à la Banque de Catalogne (*Caixa de Catalunya*). Le produit de base proposé par Un Sol Món consistait en un prêt flexible de petite envergure, pouvant aller de 600 EUR à maximum 15 000 EUR (la moyenne étant de 8 000 EUR), avec un taux d'intérêt fixe de 6%. Les conditions spécifiques du prêt étaient adaptées aux besoins de chaque personne conformément à une méthode de «prêt par étapes». Les prêts étaient initialement consentis pour de petits montants et des périodes courtes, mais pouvaient être revus à la hausse selon une série d'«étapes» progressives. Aucune sûreté réelle n'était requise. La seule garantie était la solidité du plan d'affaires élaboré en coopération avec un organisme spécialisé dans le conseil et l'accompagnement en matière d'entreprise aux groupes défavorisés.

Sur les deux années de fonctionnement du projet (2002-2004), 600 prêts ont été octroyés, pour un volume total de 6 millions EUR. Le montant prêté moyen avoisinait 10 000 EUR. Un millier d'emplois auraient été créés, au bénéfice des femmes et des membres de minorités ethniques principalement. Un sondage mené auprès des bénéficiaires de Sant Cosme Innova a en outre montré que 80% d'entre eux estimaient se trouver dans une situation plus favorable au terme du projet qu'avant de le rejoindre, et que 70% jugeaient que le programme avait contribué à stabiliser leur entreprise, par exemple en facilitant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Le taux de survie après un an des entreprises aidées était de 90% et le taux de non-remboursement de 6%, soit bien en deçà de la moyenne des mécanismes de microcrédit dans l'UE. Les coûts de gestion étaient également assez faibles, représentant moins de 5% des coûts totaux, conformément aux règles de fonctionnement du FSE.

La microfinance est une politique pertinente non seulement parce que de nombreuses personnes issues des groupes cibles sous-représentés et défavorisés dirigent de petites entreprises dont le démarrage et la gestion ne nécessitent pas de grosses sommes, mais également parce qu'elle peut s'articuler autour d'arrangements flexibles ne nécessitant pas de sûretés réelles. Le secteur public peut user de son influence pour en faciliter l'émergence et le subventionner. Des mesures publiques doivent également être prises en priorité pour fournir des aides qui encourageront les mécanismes de microfinancement à mieux servir les entrepreneurs issus de groupes défavorisés et sous-représentés, comme les femmes et les migrants, par exemple en subventionnant des programmes ou des modules de programmes ciblant spécifiquement ces groupes et impliquant un capital d'emprunt, en appliquant des bonifications d'intérêts ou en couvrant les frais de fonctionnement liés par exemple à l'évaluation des risques de crédit et au suivi des prêts. Les pouvoirs publics peuvent également intervenir dans d'autres services, tels que le conseil et la formation dans le domaine financier et la formation au développement d'entreprise.

Le principal avantage du microcrédit est qu'à la différence d'autres instruments de financement des entreprises (comme le cautionnement et la finance participative), il s'agit d'une politique spécifiquement conçue pour les groupes défavorisés et sous-représentés, bien que les décideurs politiques doivent toujours surveiller la mise en œuvre de ce mécanisme pour s'assurer qu'il ne s'écarte pas du public visé. Le microcrédit aide également ses bénéficiaires à se forger des antécédents de crédit, ce qui augmente leurs chances de recevoir à l'avenir un crédit via les canaux traditionnels. Du point de vue des inconvénients, il est à noter qu'il est peu probable que les organismes de microcrédit deviennent autonomes, compte tenu du profil à haut risque des entrepreneurs qu'ils ciblent, qui exige un soutien politique considérable. Le ratio moyen de remboursement des prestataires de microcrédit interrogés par le REM atteint 63 %, preuve de la dépendance du secteur européen du microcrédit au soutien politique (REM, 2010). En théorie, plus le groupe ciblé par le microcrédit est difficile à atteindre, plus la subvention que devront consentir les décideurs publics est élevée. Dans la pratique, les enseignements tirés dans les pays en développement en matière de taux de non-remboursement des microcrédits montrent que les femmes remboursent davantage que les hommes (D'Espallier *et al.*, 2009).

Le microcrédit occupe une place centrale dans la stratégie européenne pour l'inclusion financière et la croissance inclusive. En 2010, la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne a lancé l'«instrument de microfinancement Progress», première initiative paneuropéenne spécifiquement conçue pour ce secteur. Financée conjointement par la CE et la Banque européenne d'investissement (BEI), elle consiste en un instrument de garantie à l'attention des organismes de microcrédit et en un fonds proposant aux fournisseurs de microcrédit des prêts de premier rang, des prêts subordonnés, des prêts à risques partagés et une participation aux fonds propres (<http://ec.europa.eu/epmf>).

Participation aux fonds propres

Contrairement à ce qui se passe avec les créances, les investisseurs en fonds propres détiennent des parts dans les entreprises dans lesquelles ils investissent, ce qui leur confère une certaine forme de propriété. Les investissements plus importants sont habituellement consentis via le marché du capital-risque, tandis que les investissements plus restreints peuvent être le fait d'investisseurs providentiels ou de partenaires commerciaux. L'un des avantages des investissements en fonds propres par rapport à un prêt est que l'entrepreneur ne doit pas rembourser des sommes à intervalles réguliers, même durant les périodes où

il rencontre des problèmes de trésorerie. En lieu et place, l'investisseur en fonds propres retire des dividendes et peut vendre sa part selon la valeur de l'entreprise à ce moment-là. Dans la pratique, l'investisseur en fonds propres participe aux gains s'il y en a, mais perd sa contribution, en tout ou en partie, si l'entreprise enregistre de mauvais résultats.

Les mentalités peuvent freiner l'essor des investissements en fonds propres pour la création et le développement d'entreprises. De nombreux entrepreneurs, investisseurs et agences publiques d'aide au développement des entreprises associent davantage les investissements en fonds propres aux entreprises à fort potentiel de croissance qu'aux microentreprises, tandis que les entrepreneurs préfèrent souvent ne pas accepter d'investissements en fonds propres afin de ne pas avoir à céder en partie le contrôle de leur entreprise. D'un autre côté, l'accès au capital social informel peut constituer pour les groupes défavorisés et sous-représentés un bon moyen de financer la création et le développement de leurs entreprises, en particulier si ces dernières poursuivent un objectif de croissance conséquent. L'éducation financière a ici un rôle clé à jouer. La formation des entrepreneurs et la fourniture de conseils à ces derniers peuvent leur permettre de comprendre le rôle que les investissements externes en fonds propres peuvent jouer dans l'entreprise et la manière dont ils peuvent y accéder.

Outre la barrière des mentalités, un autre obstacle à surmonter pour fournir des investissements en fonds propres aux entrepreneurs défavorisés et sous-représentés est la difficulté d'intermédiation, dans le sens où il faut mettre en correspondance les entrepreneurs nécessitant des investissements en fonds propres et des investisseurs providentiels, par exemple. L'investisseur en fonds propres doit faire des recherches pour trouver des propositions appropriées, ce qui peut être très difficile même s'il dispose de contacts solides dans les communautés cibles. Les agences publiques peuvent contribuer à résoudre ce problème de recherche et de mise en correspondance en développant des bases de données et des réseaux d'investisseurs et d'entrepreneurs.

Un exemple en est l'association LINC Scotland, au Royaume-Uni (<http://www.lincscot.co.uk/>). Établie en 1993 avec le soutien de l'agence de développement économique Scottish Enterprise, LINC Scotland a contribué à faire du marché écossais des investisseurs providentiels l'un des plus dynamiques d'Europe (OCDE, 2011). On estime qu'au Royaume-Uni, l'activité totale des investisseurs providentiels se chiffrait à 317,7 millions GBP (environ 358 millions EUR) en 2009/2010, dont 50,5 millions GBP (environ 57 millions EUR) (un peu moins de 16%) peuvent être imputés aux investisseurs providentiels d'Écosse (Mason et Harrison, 2011).

La mission de LINC Scotland consiste traditionnellement à mettre en correspondance entrepreneurs et investisseurs providentiels, en agissant davantage en qualité de facilitateur que de conseiller en investissement. Plus récemment, conformément à l'expérience du reste de l'UE, l'association a encouragé la formation de clubs d'investisseurs et de consortiums. La raison en est que les consortiums peuvent mieux évaluer et suivre les idées commerciales que les investisseurs individuels. LINC Scotland est en un sens devenue une pépinière de nouveaux groupements d'investisseurs providentiels, en mettant à leur service un savoir-faire et un soutien fonctionnel à leurs débuts. À l'heure actuelle, LINC Scotland encadre 18 clubs d'investisseurs et compte en lancer cinq de plus.

Finance participative

Le financement participatif («crowdfunding») est un phénomène relativement récent qui pourrait devenir une voie privilégiée pour les entrepreneurs existants ou nouveaux

dans le but de trouver un financement via l'internet. Cette technique utilise des plateformes en ligne pour mettre des entrepreneurs ayant des idées commerciales en contact avec de nombreux petits investisseurs, qui peuvent faire partie du grand public. En souscrivant à ces plateformes, les investisseurs individuels peuvent fournir de petites sommes, en répartissant en fait leurs risques sur plusieurs projets. Ils sélectionnent les projets dans lesquels ils veulent investir sur la base des informations placées sur la plateforme par les entrepreneurs en quête d'investissements. Si la plupart des investissements consentis par l'intermédiaire de ces plateformes revêtent la forme de prêts de petite envergure, il est également possible de les utiliser pour de petits investissements en fonds propres.

Deux facteurs font de la finance participative une option de choix pour les entrepreneurs défavorisés et sous-représentés. Premièrement, le financement participatif permet aux entrepreneurs de contourner le marché traditionnel du crédit, où ils peuvent être victimes de discriminations. En fournissant uniquement les informations qu'ils sont d'accord de divulguer, les entrepreneurs risquent moins de faire l'objet de discriminations fondées sur l'âge, le genre, l'appartenance ethnique ou d'autres caractéristiques personnelles. Néanmoins, le fait que le risque de discrimination non économique soit moindre ne signifie pas que d'autres défaillances du marché traditionnel du crédit ne toucheront pas également la finance participative (asymétrie de l'information, risque moral, etc.).

Deuxièmement, les faibles coûts d'intermédiation peuvent faire du financement participatif une source de financement moins onéreuse que les prêts bancaires. Dans le cadre de la finance participative, les coûts d'intermédiation sont en effet relativement limités du fait que l'évaluation des risques et le suivi des propositions commerciales présentées sur les plateformes Internet sont moins minutieux que pour les prêts bancaires (puisque les plateformes ne partagent pas le risque de l'investissement) et que le recours à Internet permet de supprimer certains coûts fixes (personnel, espace de bureau, etc.).

Il existe un certain degré d'hétérogénéité dans le secteur et certaines plateformes de financement participatif sont allées jusqu'à créer une communauté en ligne qui suit les projets au fur et à mesure de leur développement, en fournissant éventuellement d'autres idées, d'autres marchés et d'autres aides, ainsi que des seconds tours de financement aux entrepreneurs.

C'est aux États-Unis que se situent les exemples les plus connus, tels que la plateforme Kickstarter (<http://www.kickstarter.com>). Il s'agit d'une plateforme de financement de projets créatifs: films, jeux, design, productions théâtrales, publications et nouvelles technologies. Les auteurs de nouveaux projets se tournent vers Kickstarter pour présenter leurs idées, qu'ils peuvent illustrer par des vidéos, des textes descriptifs et des représentations picturales. Ils peuvent ensuite appeler au financement en utilisant la plateforme, qui observe une politique de «tout ou rien»: si un projet donné n'atteint pas son objectif de financement, aucun fonds ne lui sera versé et le projet sera retiré.

Il existe également des exemples européens de plateformes de financement observant des principes similaires. Le volume de capital géré par ces plateformes augmente rapidement, sous l'effet des difficultés accrues que les entrepreneurs rencontrent pour accéder au financement bancaire traditionnel au lendemain de la crise financière mondiale, ce qui en renforce le potentiel et l'importance. La plateforme Funding Circle au Royaume-Uni (<http://www.fundingcircle.com>) en est un exemple. Il s'agit d'un marché virtuel qui affirme offrir des prêts à moindre coût aux entreprises et des bénéfices plus élevés aux investisseurs. Elle est parfois décrite comme une plateforme pair-à-pair (P2P) car elle permet une relation

investisseur-entrepreneur directe. Un autre exemple est la plateforme allemande de prêt social Smava (<http://www.smava.de>). Smava déclare avoir doublé son volume de prêt, qui serait passé de 2,5 millions EUR au deuxième trimestre 2009 à 5 millions EUR au troisième trimestre, et serait plus performante qu'une plateforme équivalente basée aux États-Unis, Prosper (<http://www.prosper.com>) (Techcrunch, 2009).

L'une des missions essentielles que doivent jouer les pouvoirs publics pour aider les entrepreneurs des groupes défavorisés et sous-représentés à exploiter les possibilités de la finance participative consiste à leur fournir des informations et des conseils sur ce mécanisme de financement. Cette démarche est d'autant plus importante que le financement participatif constitue un marché très récent et que les entrepreneurs ne sont pas toujours au fait des dernières évolutions en matière de financement des entreprises. Les investisseurs bénéficieraient eux aussi d'explications qui leur permettraient de mieux comprendre comment utiliser les plateformes de financement participatif et comment évaluer les mérites et les risques des différentes idées en quête de financement. Sachant que la finance participative est en grande partie dictée par des considérations sociales autant que de rentabilité pure, les conseils dispensés devraient aller au-delà des concepts traditionnels comme le retour sur investissement, pour accorder l'attention requise à l'impact social des propositions d'entreprise évaluées.

Les législateurs doivent eux aussi se tenir au courant des développements en la matière pour veiller à ce que l'environnement réglementaire soit favorable au financement participatif et fournisse une protection suffisante aux investisseurs. L'un des problèmes susceptibles de se poser serait que les gestionnaires des plateformes ne contrôlent pas suffisamment la viabilité des propositions dont les auteurs recherchent un financement et ne suivent pas leur évolution. De même, les informations relatives aux projets se limitent à ce que les entrepreneurs acceptent de divulguer, alors que des exigences plus structurées et homogènes en la matière aideraient les investisseurs à se décider en connaissance de cause. Enfin, le soutien apporté au financement participatif en fonds propres devrait également encourager le développement parallèle d'investisseurs de premier rang (tels que les investisseurs providentiels) et des marchés secondaires, pour garantir des options de sortie aux investisseurs en fonds propres qui investissent via les plateformes de financement participatif.

Auto-amorçage

Bien que les dangers d'une dépendance excessive au financement interne aient été mis en avant plus haut dans ce chapitre, il est clairement tout aussi important que les entrepreneurs reconnaissent leurs possibilités de financement interne et les exploitent de manière appropriée et durable, en association avec le financement externe. Le concept d'auto-amorçage («bootstrapping») renvoie à un ensemble de techniques pouvant être utilisées pour maximiser la contribution du financement interne sans sous-capitaliser l'entreprise. Les principales méthodes sont exposées à l'encadré 8.9, notamment la réduction des comptes débiteurs et l'utilisation conjointe.

Encadré 8.8. Auto-amorçage

Le démarrage sans financement extérieur, ou auto-amorçage, peut être défini comme l'utilisation de sources internes de financement pour répondre aux besoins d'une entreprise sans dépendre du financement externe (Winborg et Landström, 2000). Bien que l'on accorde beaucoup d'importance à la façon dont la politique peut stimuler l'offre de financement, les entreprises se fient d'abord à leurs ressources internes pour financer leurs activités. Aux États-Unis par exemple, pas moins de 95% des entrepreneurs utilisent des fonds personnels lors de la phase de lancement, et les contributions personnelles représentent la seule source de financement de près d'un tiers des entreprises (Gartner et al., 2008). Il convient dès lors d'aider également les entrepreneurs à déterminer comment tirer le meilleur parti de leurs ressources internes sans compromettre le développement de leur entreprise.

La littérature (Winborg et Landström, 2000; Jones et Jayawarna, 2010) recense cinq catégories d'autoamorçage:

- les méthodes de financement par le propriétaire (utilisation de la carte de crédit du gestionnaire, prêts consentis par la famille et les amis, non-versement du salaire du gestionnaire, proches travaillant pour des salaires ne correspondant pas à ceux du marché),
- la réduction des comptes débiteurs (rupture des relations commerciales avec les mauvais payeurs, recours à des procédures systématiques pour accélérer la facturation, etc.),
- l'utilisation conjointe (équipement d'emprunt, achat coordonné avec d'autres entrepreneurs, troc et non achat),
- le report du paiement (location de l'équipement et report des paiements aux fournisseurs, etc.),
- la réduction du capital investi dans les stocks (utilisation de procédures systématiques pour réduire autant que possible les stocks, négociation des meilleures conditions avec les fournisseurs, etc.).

La plupart des entreprises recourent à l'autoamorçage faute d'être à l'aise financièrement, et sont davantage susceptibles d'utiliser les méthodes de réduction des comptes débiteurs et de report de paiement afin de résoudre rapidement leurs problèmes de liquidités (Ebben, 2009). Il peut toutefois également s'agir d'un choix délibéré, visant à réduire les risques et les coûts du financement (Winborg, 2009), opéré tant par les grandes entreprises que par les petites (Harrison et al., 2004).

Le démarrage sans financement extérieur présente des différences significatives en termes de genre: les hommes sont davantage susceptibles de recourir au financement par le propriétaire et à l'utilisation conjointe, peut-être en raison d'économies plus importantes et de réseaux plus étendus que ceux des femmes, tandis que ces dernières recourent plus volontiers à la réduction des comptes débiteurs, grâce à une tendance plus forte à gérer leur entreprise via les relations avec les actionnaires (Neeley et Van Auken, 2009). Les entreprises détenues par des femmes sont en outre bien plus susceptibles de recourir à des méthodes qui abaissent les frais de personnel (Brush et al., 2006).

Une autre étude s'est penchée sur l'utilisation de méthodes de démarrage sans financement extérieur par les entrepreneurs ayant bénéficié du mécanisme New Entrepreneur Scholarship, au Royaume-Uni (Jayawarna et al., 2011). Ce programme permet à des personnes issues de quartiers défavorisés de suivre une formation de six mois pour créer leur entreprise. Les résultats montrent que les réseaux sociaux de la personne étaient importants pour la réussite de son entreprise. Les entrepreneurs qui

utilisaient leurs réseaux pour attirer des ressources additionnelles de manière autonome amélioreraient en effet les performances de leur entreprise. L'étude a également révélé que les différentes méthodes d'autoamorçage avaient des incidences différentes sur la réussite des entreprises. L'utilisation conjointe, la réduction des comptes débiteurs et le report des paiements entraînaient de meilleurs résultats, ce qui n'était pas le cas du financement par le propriétaire. Enfin, les bénéficiaires du programme ayant également reçu un financement subventionné sous la forme d'aides ou de prêts gouvernementaux continuaient à recourir à l'autoamorçage, preuve que cette méthode peut constituer une source de financement complémentaire et pas seulement une solution de remplacement au financement extérieur.

Dans l'ensemble, l'autoamorçage représente un ensemble de techniques utiles que les créateurs et propriétaires d'entreprises issus de groupes défavorisés et sous-représentés peuvent exploiter pour acquérir des ressources complémentaires au financement extérieur. Les actions politiques peuvent favoriser l'autoamorçage, notamment en fournissant une éducation financière et un accompagnement aux entrepreneurs.

Actions politiques à prendre pour améliorer le financement

Encadré 8.9. Principaux messages politiques — Actions politiques à prendre pour améliorer le financement

- Sensibiliser et informer les entrepreneurs quant aux sources de financement et renforcer leur capacité à présenter leurs demandes de financement peut accroître le financement extérieur.
- Les services de formation, de conseil, d'accompagnement individualisé et de mentorat sont tous importants pour aider les entrepreneurs à mieux gérer leurs finances et devraient accompagner toute proposition de financement.
- L'intermédiation financière peut être améliorée par des initiatives de mise en réseau et de mise en correspondance des investisseurs et des entrepreneurs.
- Les gouvernements devraient revoir les exigences réglementaires liées aux nouvelles sources de financement telles que la finance participative et le cautionnement mutuel.
- Les garanties et contre-garanties publiques des prêts constituent une méthode essentielle pour inciter les banques à octroyer des prêts aux groupes défavorisés et sous-représentés.

L'intermédiation, la participation en capital à des fonds et les subventions couvrant une partie des frais de fonctionnement peuvent permettre de soutenir l'émergence d'institutions de microfinancement et de plateformes de financement participatif, de même que la promotion de la concurrence et de la transparence dans le secteur bancaire.

Pour améliorer l'accès au financement des groupes défavorisés et sous-représentés, les pouvoirs publics peuvent intervenir à différents niveaux, comme illustré au tableau 8.1: sensibilisation, mise en correspondance des agents et création de réseaux, développement de réglementations, fourniture de garanties de prêt et promotion de l'émergence de nouveaux établissements financiers. À chaque niveau, diverses mesures spécifiques peuvent être introduites, telles que les programmes axés sur le développement de la propension à investir, la réglementation financière, les mécanismes de garantie du crédit et la création d'organismes de microfinancement. Les réponses politiques impliquent souvent une intensification de l'intervention selon le niveau, certaines actions jouant principalement sur la demande ou sur l'intermédiation (niveaux 1 et 2) tandis que d'autres

se focalisent sur l'offre, en cherchant à accroître le volume des fonds proposés par les institutions existantes ou à en créer de nouvelles (niveaux 3, 4 et 5). Un même programme peut agir sur plusieurs niveaux du cadre. Un programme de microfinancement cherchera par exemple à sensibiliser les entrepreneurs effectifs et potentiels aux possibilités de financement, à améliorer le flux d'informations entre les investisseurs et les entrepreneurs grâce à un programme de mise en réseau, et à introduire de nouveaux fonds destinés au groupe cible.

Tableau 8.1. **Actions politiques potentielles destinées à améliorer l'accès au financement pour un entrepreneuriat inclusif**

Niveau 1: Sensibiliser les entrepreneurs aux sources et aux exigences de financement	<ul style="list-style-type: none"> 1.1. Information sur l'étendue des sources de financement disponibles 1.2. Information sur l'exploitation de «nouvelles» sources comme le financement participatif 1.3. Information sur l'utilisation de techniques telles que le «démarrage sans financement extérieur» 1.4. Conseils, formation et accompagnement individualisé concernant les sources de financement et la gestion financière 1.5. Programmes axés sur le développement de la propension à investir pour convaincre les investisseurs
Niveau 2: Mettre en correspondance et créer de nouveaux réseaux	<ul style="list-style-type: none"> 2.1. Promouvoir les actions de proximité des banques 2.2. Bases de données reprenant les investisseurs providentiels et les bénéficiaires potentiels 2.3. Mise en réseau des entrepreneurs et des investisseurs 2.4. Mise en réseau des entrepreneurs, aux fins du cautionnement mutuel par exemple
Niveau 3: Développer une réglementation pour les nouvelles formes de financement	<ul style="list-style-type: none"> 3.1. Meilleure réglementation financière, pour le financement participatif, le cautionnement mutuel et le microfinancement, par exemple 3.2. Promouvoir la concurrence dans le secteur bancaire
Niveau 4: Développer des fonds de garantie des prêts	<ul style="list-style-type: none"> 4.1. Mécanismes ciblés de garantie des prêts 4.2. Contre-garanties pour les programmes de cautionnement mutuel 4.3. Coinvestissement dans les fonds 4.4. Soutien aux frais de fonctionnement des fonds
Niveau 5: Encourager l'émergence de nouveaux établissements financiers	<ul style="list-style-type: none"> 5.1. Soutenir les banques communautaires 5.2. Soutenir les institutions de microfinancement 5.3. Soutenir les plateformes de financement participatif

Source: OCDE

Sensibiliser et renforcer la propension à investir

Un problème significatif entravant l'accès au financement des entrepreneurs issus des groupes défavorisés et sous-représentés réside dans la méconnaissance de la diversité des possibilités de financement, couplée au manque d'informations sur les attentes et exigences des bailleurs de fonds et à l'effet de l'emprunteur découragé. Fournir des informations sur les possibilités de financement aux entrepreneurs et indépendants effectifs et potentiels peut contribuer à remédier à cette situation. Des informations de base peu onéreuses peuvent être transmises via l'internet, tandis que des ateliers de formation et des conseils et un accompagnement individualisés fourniront des informations plus complètes et plus adaptées à la situation personnelle de chaque entrepreneur. Les entrepreneurs devraient en outre recevoir une formation sur la propension à investir, ainsi que des orientations devant les aider à présenter des projets plus solides en vue d'un financement et à les défendre plus efficacement. L'éducation financière des entrepreneurs devrait faire partie intégrante des cours de développement des compétences entrepreneuriales.

Mise en correspondance et réseautage

Des mesures utiles peuvent également être développées pour mettre en correspondance les investisseurs et les entrepreneurs recherchant un financement. Les pouvoirs publics peuvent ainsi créer des réseaux d'investisseurs providentiels dans des groupes sociaux précis, tels que les femmes ou les minorités ethniques, tandis que des mesures encourageant la formation de réseaux entre entrepreneurs peuvent également sous-tendre le développement efficace de mécanismes de cautionnement mutuel.

La politique peut en outre encourager les organismes financiers traditionnels à s'ouvrir aux clients des groupes défavorisés et sous-représentés afin d'encourager ces derniers à demander un financement et garantir qu'ils ne sont pas victimes de discriminations liées aux préjugés des agents de prêts ou aux méthodes opérationnelles de la banque. Les banques peuvent ainsi être incitées à émettre des directives et à organiser des formations à l'attention des agents de prêts sur la manière d'interagir avec les groupes défavorisés et sous-représentés, à recruter davantage d'agents de prêts au sein de ces communautés, à établir des succursales au niveau local et à proposer des services plurilingues aux clients des minorités ethniques. S'il peut être utile que les banques établissent des branches de microfinancement en vue d'une action de proximité, il convient également qu'elles adoptent ces caractéristiques opérationnelles au cœur de leurs activités normales.

Développer une réglementation pour les nouvelles formes de financement

Face à l'émergence de nouvelles formes de financement telles que la finance participative et le cautionnement mutuel, les gouvernements doivent revoir les règlements financiers afin de s'assurer que ces marchés soient dûment réglementés de manière à protéger les investisseurs et que ces derniers ne rencontrent pas de barrières superflues à l'entrée.

En outre, des réformes visant à promouvoir la concurrence et à réduire la concentration du secteur bancaire pourraient diminuer les discriminations visibles sur le marché du crédit et accroître l'offre de prêt à l'attention des groupes sous-représentés et défavorisés. Ces actions devraient inclure la réduction des obstacles à l'entrée pour les institutions de microcrédit et les plateformes de financement participatif en particulier, mais devraient s'étendre plus généralement à tous les types de bailleurs de fonds.

Développer des fonds de garantie des prêts

L'un des principaux leviers que le gouvernement peut actionner pour accroître l'offre de financement à l'attention des groupes défavorisés et sous-représentés est l'offre de garanties publiques du crédit, dans l'optique d'encourager les banques à prêter davantage aux communautés cibles, ou de contre-garanties aux mécanismes de cautionnement mutuel cherchant à atteindre le même but. Le gouvernement peut également jouer un rôle majeur en facilitant l'établissement de mécanismes de cautionnement mutuel et en contribuant à leur capital et à leurs frais de fonctionnement.

Promouvoir de nouveaux organismes financiers

Les organismes de microfinance jouent un rôle clé dans le renforcement de l'accès des groupes sous-représentés et défavorisés au financement. Grâce à leur connaissance approfondie d'une clientèle restreinte, ces institutions sont mieux adaptées que les grands établissements au prêt relationnel, dans lequel les décisions de prêt sont fondées sur la connaissance personnelle et sur une relation durable avec l'entrepreneur, ce qui contribue

à surmonter les problèmes rencontrés par les prêteurs traditionnels pour évaluer le risque. Les pouvoirs publics peuvent favoriser l'émergence d'institutions de microfinancement en servant d'intermédiaire pour leur création ou en participant à leur capital et à leurs frais de fonctionnement.

Les gouvernements doivent clairement étudier également les solutions permettant d'exploiter le potentiel du financement participatif à titre de source de financement complémentaire pour les groupes défavorisés et sous-représentés dans l'entrepreneuriat et le travail indépendant.

Conclusions et recommandations politiques

Les entrepreneurs désignent souvent l'accès au financement comme l'obstacle le plus important auquel ils se heurtent pour créer leur entreprise, et il est encore plus marqué pour les membres des groupes défavorisés et sous-représentés. Les difficultés supplémentaires rencontrées par ces derniers découlent de la discrimination à leur égard, de leurs économies limitées, de leurs faibles connaissances financières et de leurs antécédents de crédit (absents ou mauvais). Les conséquences en sont l'établissement d'entreprises sous-capitalisées, de plus petite envergure et axées sur des produits et services présentant des exigences moindres en termes de capital. La création d'entreprise dans les groupes défavorisés et sous-représentés risque également d'en pâtir.

Diverses options de substitution aux prêts bancaires traditionnels apparaissent, notamment les mécanismes de cautionnement mutuel, les investissements en fonds propres, le financement participatif et le démarrage sans financement extérieur. Il est important que les personnes issues de groupes défavorisés et sous-représentés aient accès à des informations à leur sujet, ainsi qu'à des conseils et à un accompagnement appropriés sur la manière d'en tirer parti, en plus des sources de financement traditionnelles. En parallèle, des mesures politiques peuvent également être prises pour améliorer l'intermédiation financière moyennant des initiatives de mise en correspondance et de réseautage, et pour encourager les actions de proximité de la part des banques. Enfin, la politique peut jouer un rôle important en augmentant l'offre de financement via des garanties de prêt ciblées, des contributions au capital et aux frais de fonctionnement des initiatives de microfinancement, et le renforcement de la concurrence et de la transparence dans le secteur bancaire.

Ces conclusions nous permettent de formuler les recommandations suivantes.

Principales recommandations politiques

- Fournir des informations, des conseils et une formation aux entrepreneurs défavorisés et sous-représentés en vue de les sensibiliser aux possibilités et aux exigences de financement et d'améliorer leur gestion financière.
- Collaborer avec les banques en vue d'améliorer leur mode de communication et leurs procédures opérationnelles vis-à-vis des entrepreneurs des groupes sous-représentés et défavorisés.
- Soutenir le développement de garanties du crédit ciblées et de mécanismes de cautionnement mutuel.
- Promouvoir l'émergence de nouvelles institutions de microfinancement et de plateformes de financement participatif ciblant les groupes défavorisés et sous-représentés, au moyen

de l'intermédiation, de la participation au capital et/ou aux frais de fonctionnement, et de la promotion de la concurrence et de la transparence dans le secteur bancaire.

Références

- AECM (2012), Association européenne du cautionnement mutuel, site Internet: <http://www.aecm.be>, consulté le 8 novembre 2012.
- Alesina A., F. Lotti et Mistrulli, P. E. (2013), «Do Women Pay More for Credit? Evidence from Italy», *Journal of the European Economic Association*, vol. 11 (s1), p. 45 à 66.
- Bank of England (1999), *The Financing of Ethnic Minority Firms in the United Kingdom: A Special Report*, Bank of England, Londres.
- Basu, A. (2006), «Ethnic Minority Entrepreneurship», in M. Casson, B. Yeung, A. Basu et N. Wadeson, *The Oxford Handbook of Entrepreneurship*, Oxford University Press, p. 580 à 597.
- Becker, G. (1971), *The Economics of Discrimination*, 2^e édition, University of Chicago Press, Chicago.
- Brana, S. (2013), «Microcredit: An Answer to the Gender Problem in Funding», *Small Business Economics*, vol. 40, p. 87 à 100.
- Brush C., Carter, N., Gatewood, E., Greene P. et Hart, M. (2006), «The Use of Bootstrapping by Women Entrepreneurs in Positioning for Growth», *Venture Capital*, vol. 8(1), p. 15 à 31.
- Carter S., Shaw, E., Lam, W., et Wilson, F. (2007), «Gender, Entrepreneurship, and Bank Lending: The Criteria and Processes Used by Bank Loan Officers in Assessing Applications», *Entrepreneurship: Theory and Practice*, p. 427 à 444.
- Cavalluzzo K., Cavalluzzo, L., et Wolken, J. (2002), «Competition, Small Business Financing, and Discrimination: Evidence from a New Survey», *Journal of Business*, vol. 75 (4), p. 641 à 678.
- Cressey, R. et Olofsson, C. (1997), «European SME Financing: An Overview», *Small Business Economics*, 9 (1997), p. 87 à 96.
- Columba, F., Gambacorta, L., et Mistrulli, E.M. (2009), *Mutual Guarantee Institutions and Small Business Finance*, Bank for International Settlements, Bâle
- Commission européenne (2006), *Guarantees and Mutual Guarantees, Best Report No. 3*, Commission européenne, Bruxelles.
- Commission européenne (2009), «Entrepreneurship in the EU and beyond — A survey in the EU, EFTA countries, Croatia, Turkey, the US, Japan, South Korea and China», Eurobaromètre Flash 283.
- Curran, J. et Blackburn, R. (1993), «Ethnic Enterprise and the High Street Bank», document de travail, Kingston Business School, Kingston University.
- D'Espellier B., Guerin I. et Mersland, R. (2009), «Women and Repayment in Microfinance», document de travail, www.microfinancegateway.com
- Dusuki, A. W. (2012), «Banking for the poor: the role of Islamic banking in microfinance initiatives», *Humanomics*, vol. 24 (1), p. 49 à 66.
- Ebben J. (2009), «Bootstrapping and the Financial Condition of Small Firms», *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, vol. 15(4), p. 346 à 363.
- Ernst&Young et Regioplan (2007), *Midterm Review of Kansenzones Rotterdam*, septembre.
- Fraser, S. (2009) «Is There Ethnic Discrimination in the UK Market for Small Business Credit?», *International Small Business Journal*, vol. 27, p. 583 à 607.
- Gartner, W., Frid, C. et Alexander, J. (2008), «Financing the Emerging Business through Monitored and Unmonitored Sources of Funding», *Frontiers of Entrepreneurship Research*, vol. 28 (1), art. 4.
- Green, A. (2005), «Combining Strengths: Synergies between Cluster Development and Microfinance», SME Technical Working Paper No.14, UNIDO, Vienne.
- Harrison, R., Mason, C. et Girling, P. (2004), «Financial Bootstrapping and Venture Development in the Software Industry», *Entrepreneurship and Regional Development*, vol. 16, p. 307 à 333.
- Hill, F., Leitch, C. et Harrison, R. (2006), «Desperately Seeking Finance? The Demand for Finance by Women-owned and -led Businesses», *Venture Capital*, vol. 8(2), p. 159 à 182.

- Jayawarna, D., Jones, O. et Macpherson, A. (2011), «New Business Creation and Regional Development: Enhancing Resource Acquisition in Areas of Social Deprivation», *Entrepreneurship and Regional Development*, vol. 23(9-10), p. 735 à 761.
- Jones, O. et Jayawarna, D. (2010), «Resourcing New Businesses: Social Networks, Bootstrapping and Firm Performance», *Venture Capital*, vol. 12(2), p. 127 à 152.
- Kon, Y. et Storey, D. (2003), «A Theory of Discouraged Borrowers», *Small Business Economics*, vol. 21(1), p. 37 à 49.
- Kneiding, C. et Kritikos, A. (2007), «Microfinance in Eastern and Western Europe — A Comparative Analysis», Gesellschaft für Arbeitsmarktaktivierung Discussion Paper No. 9.
- Kraemer-Eis, H. et Conforti, A. (2009), «Microfinance in Europe: A Market overview», document de travail 2009/09 du Fonds européen d'investissement.
- Levenson, A. et Willard, K. (2000), «Do Firms Get the Financing They Want? Measuring Credit Rationing Experienced by Small Businesses in the U.S.», *Small Business Economics*, vol. 14(2), p. 83 à 94.
- Madill, J., Riding, A. et Haines, G. (2006), «Women Entrepreneurs: Debt Financing and Banking Relationships», *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, vol. 19 (2), p. 121 à 142.
- Mason, C. (2009), «Venture Capital in Crisis?», *Venture Capital*, 11(4), p. 279 à 285.
- Mason, C et Harrison, T. (2011), «Annual Report on the Business Angel Market in the UK: 2009/2010», UK Department for Business Innovation and Skills, Londres.
- Muravyev, A., Schäfer, D. et Talavera, O. (2009), «Entrepreneurs' Gender and Financial Constraints: Evidence from International Data», *Journal of Comparative Economics*, vol. 37 (2), p. 270-286.
- Neeley, L. et Van Auken, H. (2009), «The Relationship between Owner Characteristics and Use of Bootstrap Financing Methods», *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, vol. 22(4), p. 399 à 412.
- OCDE (2004), *Entrepreneurship: a Catalyst for Urban Regeneration*, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264017320-en>
- OCDE (2011), *Financing High-Growth Firms: The Role of Angel Investors*, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264118782-en>
- OCDE (2012), *Financing SMEs and Entrepreneurs 2012: An OECD Scoreboard*, OECD Publishing, Paris.
- OCDE-Commission européenne (2013, à paraître), Policy brief on access to business start-up finance for socially excluded groups, OECD publishing, Paris, et Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Organisation internationale du travail (2003), «Developing Entrepreneurship among Women with Disabilities», ILO Technical Cooperation Project, Bureau des publications, OIT, Genève.
- Organisation internationale du travail (2008), «Count us in! How to make sure women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities», OIT, Genève.
- Phelps, E. (1972), «The Statistical Theory of Racism and Sexism», *American Economic Review*, vol. 62, p. 659 à 661.
- QFINANCE (2012), <http://www.qfinance.com/business-ethics-checklists/business-ethics-in-islamic-finance>, site Internet consulté le 17.10.12.
- Réseau européen de la microfinance (2010), *Overview of the Microcredit Sector in the European Union*, Commission européenne, Bruxelles.
- Roper, S. et Scott, J. (2009), «Perceived Financial Barriers and the Start-Up Decision: An Econometric Analysis of Gender Differences Using GEM Data», *International Small Business Journal*, vol. 27, p. 149 à 171.
- Shanmugam, B. et Zaharia, Z.R. (2009), *A Primer on Islamic Finance*, Research Foundation of the CFA Institute, Londres.
- Smallbone, D., Ram, M., Deakins, D. et Baldock, R. (2003), «Access to Finance by Ethnic Minority Businesses in the UK», *International Small Business Journal*, 21(3), p. 291 à 314.
- Stiglitz, J. et Weiss, A. (1981), «Credit Rationing in Markets with Imperfect Information», *The American Economic Review*, vol. 71 (3), p. 393 à 410.
- Stressman Foundation (2012), «Intrinsic Barriers of Islamic Finance: Shariah Scholars and the Low Muslim Income», Stressman Foundation, Löbdergraben, Allemagne.

- Techcrunch (2009) «Smava is Germany's most successful lending platform», <http://techcrunch.com/2009/10/21/smava-is-germanys-most-successful-social-lending-platform/>, site Internet consulté le 02.10.12.
- Underwood, T. (2006), «Women and Micro-lending in Western Europe», EMN Working Paper No. 2, Paris.
- Winborg, J. (2009), «Use of Financial Bootstrapping in New Businesses: A Question of Last Resort?», *Venture Capital*, vol. 11(1), p. 71 à 83.
- Winborg, J. et Landström, H. (2000), «Financial Bootstrapping in Small Businesses: Examining Small Business Managers' Resource Acquisition Behaviours», *Journal of Business Venturing*, col. 16, p. 235 à 254.

Chapitre 9

Mettre en œuvre des politiques à l'attention du groupe cible

Ce chapitre se penche sur la nécessité de veiller à ce que les programmes de promotion de l'entrepreneuriat et du travail indépendant atteignent les groupes défavorisés et sous-représentés. Faute d'adapter les mécanismes de mise en œuvre ou d'introduire des programmes spécifiques, un certain nombre d'obstacles entacheront probablement le succès des programmes et réduiront leur impact dans ces groupes cibles. Il convient d'étudier les forces et les faiblesses des modèles alternatifs, qui vont de la pleine intégration des groupes cibles dans les programmes et organismes traditionnels à la conception de programmes et organisations spécifiques pour chaque groupe cible. Si d'aucuns avancent que l'efficacité et l'efficience des différents modèles dépendent largement du contexte, de nombreuses mesures communes peuvent être prises pour améliorer la prestation de services aux groupes cibles, quel que soit le modèle adopté.

Obstacles limitant la portée des mécanismes traditionnels dans les groupes cibles

Pour répondre aux besoins des groupes défavorisés et sous-représentés, les programmes de promotion de l'entrepreneuriat et du travail indépendant doivent répondre aux différences en termes de nature et d'intensité des obstacles auxquels se heurtent ces groupes pour créer leur entreprise, par rapport à la population générale et aux autres groupes défavorisés et sous-représentés. Par exemple, la proportion de jeunes (15-24 ans) qui citent le manque de compétences comme barrière au travail indépendant (16,2%) est deux fois supérieure à celle des adultes (7,4%) (Commission européenne, 2009), d'où la nécessité de placer davantage l'accent sur le développement des compétences dans les mesures de soutien à l'entrepreneuriat des jeunes.

Les différents groupes prennent en outre connaissance de l'aide publique disponible et y accèdent par des manières différentes, ce dont les programmes doivent également tenir compte. Ainsi, les entrepreneurs potentiels qui ont quitté le système éducatif à l'âge de 15 ans ou moins éprouvent beaucoup plus de difficultés à localiser les informations sur la création d'entreprise et à y accéder (56,4%) que les candidats très instruits (45,4%) (Commission européenne, 2009). Certaines personnes issues d'une minorité ethnique peuvent en outre nécessiter des informations et un accompagnement dans leur propre langue. Il est dès lors nécessaire d'adapter la mise à disposition de cette aide aux populations cibles.

Encadré 9.1. Principales conclusions

- Une approche non différenciée des programmes d'aide réduira probablement leur succès et leur impact auprès des groupes défavorisés et sous-représentés par rapport à une approche tenant compte des besoins des différents groupes et de leurs attentes quant à la manière dont l'aide devrait être mise en œuvre.
- Parmi les obstacles entravant fréquemment la popularité des programmes traditionnels auprès des groupes défavorisés et sous-représentés figurent l'approche uniforme des produits, l'incapacité des agences traditionnelles à comprendre les besoins du groupe cible, l'incapacité à promouvoir les programmes via des canaux adéquats et le manque de diversité au sein du personnel des agences traditionnelles.
- Les programmes doivent remédier à divers obstacles spécifiques à la création d'entreprise et au travail indépendant rencontrés par certains groupes cibles. Les femmes sont ainsi plus susceptibles de manquer de confiance en soi en tant que chefs d'entreprise, tandis que les jeunes se heurtent davantage à un problème de financement.
- Les programmes doivent en outre répondre à différents problèmes rencontrés par certains groupes cibles pour accéder aux programmes. Les femmes sont par exemple plus susceptibles de privilégier des services locaux d'aide aux entreprises, comme la formation et le mentorat, les jeunes risquent davantage de faire l'objet de scepticisme de la part des conseillers en affaires traditionnels, les membres des minorités ethniques et les immigrés sont plus susceptibles de ne pas avoir connaissance des aides disponibles, et il convient de fournir des certitudes aux personnes handicapées quant à leur situation en matière de sécurité sociale.

Voilà donc une question fondamentale à laquelle doivent répondre les pouvoirs publics: déterminer dans quelle mesure les groupes défavorisés et sous-représentés peuvent faire efficacement l'objet des mêmes modalités d'aide et de mise en œuvre des programmes que celles des autres groupes sociaux (soutien traditionnel) et dans quelle mesure il est judicieux de concevoir des mesures politiques et des modes de mise en œuvre partiellement ou totalement différents (soutien ciblé). L'un des avantages des programmes et des structures de mise en œuvre ciblés est qu'ils permettent de s'assurer que les groupes les plus difficiles à atteindre reçoivent un accompagnement, d'une part, et que cet accompagnement est le plus approprié pour eux, d'autre part. D'un autre côté, mettre exagérément l'accent sur des mesures et structures de soutien différenciées peut engendrer des coûts élevés et un manque d'économies d'échelle au niveau de la mise en œuvre, de même qu'exclure les groupes cibles d'autres programmes pertinents. Ce chapitre vise essentiellement à déterminer où placer le soutien offert dans le spectre des approches traditionnelles ou ciblées.

Causes courantes du faible taux de participation aux mesures politiques

Les aides publiques et privées à la création et au développement d'entreprise risquent d'être exploitées principalement par les personnes jouissant des meilleurs réseaux d'affaires et du meilleur accès aux informations sur les entreprises. Or, les personnes issues des groupes sociaux défavorisés et sous-représentés dans la sphère entrepreneuriale ont souvent un accès plus limité aux réseaux d'affaires que la population générale. Ainsi, dans l'UE, les femmes avaient en moyenne 23 % de chances en moins que les hommes de connaître quelqu'un ayant créé une entreprise au cours des deux années précédentes (GEM, 2012). De même, les informations transmises par le lieu de travail et les réseaux professionnels risquent d'être moins fournies pour les personnes sans emploi. Les chômeurs sont ainsi plus nombreux (52,4 %) que les travailleurs (47,1 %) à affirmer rencontrer des difficultés pour trouver des informations sur la création d'entreprise (Commission européenne, 2009).

L'un des facteurs fondamentaux de la popularité des programmes réside dès lors dans leur visibilité auprès des groupes défavorisés et sous-représentés. Les canaux d'information traditionnels, tels que la publicité dans la presse économique ou la promotion par les chambres de commerce et les cabinets comptables privés, ne sont pas toujours les plus appropriés pour faire connaître les programmes destinés aux entrepreneurs défavorisés et sous-représentés, qui ne recourent peut-être pas autant que la population générale aux points d'accès traditionnels à l'aide aux entreprises. Cette situation peut se traduire par une faible popularité des programmes, faute d'exploiter pleinement les voies de communication privilégiées par les groupes cibles eux-mêmes, dont l'échange d'informations entre pairs et les organismes communautaires.

Un deuxième point fondamental réside dans la pertinence de l'aide proposée. Bien que les entrepreneurs partagent de nombreux besoins, les groupes cibles défavorisés et sous-représentés présentent également certains besoins spécifiques qui devraient constituer une part prépondérante des trains de mesures mis à leur disposition. Il a déjà été mentionné que les jeunes étaient davantage susceptibles que leurs aînés d'avoir besoin d'un renforcement de leurs capacités entrepreneuriales dans le cadre de l'aide à la création d'entreprise qui leur est proposée. De même, des mesures de renforcement de la confiance peuvent être indiquées pour les personnes manquant de confiance en soi et d'expérience dans le travail indépendant. Ainsi, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à disposer d'une expérience dans le travail indépendant (16,1 % contre 28,8 %)

et à percevoir le travail indépendant comme une carrière possible (23,5% contre 33,5%) (Commission européenne, 2009). En outre, les personnes issues des groupes défavorisés et sous-représentés ont souvent tendance à créer des entreprises plus petites, ce qui a des implications sur l'ampleur du financement proposé et sur la nature des services de mentorat et d'accompagnement individualisé. Des chiffres d'Eurostat indiquent qu'en 2004, les entrepreneurs moins instruits, arrivant aux niveaux 1 et 2 de la Classification internationale type de l'éducation, ne comptaient que 2,1 salariés lors du démarrage d'une entreprise, contre 2,5 pour les entrepreneurs arrivant aux niveaux 5 et 6 (Eurostat, 2005). Les proportions de personnes ayant l'intention de développer fortement leur entreprise sont également supérieures dans les groupes ayant suivi l'enseignement supérieur (le Global Entrepreneurship Monitor a révélé en 2011 que 54% des entrepreneurs ayant de fortes ambitions de croissance étaient titulaires d'un diplôme universitaire ou équivalent dans les pays à revenu élevé et intermédiaire supérieur). Par ailleurs, certains groupes cibles privilégient des secteurs d'activité particuliers et ne veulent pas être «casés» dans les secteurs traditionnels. Ainsi, les femmes exerçant un travail indépendant sont plus susceptibles que les hommes de travailler dans les secteurs de la santé humaine et du travail social (11,5% des indépendantes contre 3,3% des indépendants), ou de l'éducation (4,1% contre 1,5%). En raison de l'approche uniforme des produits, de nombreux bénéficiaires potentiels des groupes défavorisés et sous-représentés expriment des doutes quant à la pertinence des services traditionnels pour leur situation propre (ministère du commerce et de l'industrie, 2005).

Troisièmement, la nature de l'interface du programme avec le bénéficiaire est importante. La barrière de la langue est fréquemment citée parmi les obstacles à la popularité des aides aux entreprises auprès des immigrés. Le problème semble toutefois se concentrer dans des groupes et contextes spécifiques et non être généralisé. Les situations problématiques concernent souvent de petits groupes disparates, tels que les demandeurs d'asile et les immigrés plus âgés dans les communautés établies (Linehan et Sosna, 2003), d'où la nécessité de fournir en partie les conseils et les formations dans les langues minoritaires. Implanter des bureaux dans les quartiers où habitent les populations cibles peut également être judicieux. Bennett et Robson (2005) ont montré que dans le cas des agences publiques, la confiance jouait fortement sur la décision des propriétaires et gestionnaires d'entreprise de chercher conseil. Or, les programmes et services traditionnels d'aide aux entreprises sont habituellement gérés et mis en œuvre par des personnes très différentes des groupes cibles. Cette différence entre le prestataire et le bénéficiaire peut poser des problèmes découlant d'un manque de compréhension et de confiance mutuelles. La clé de la confiance réside en effet dans la compréhension, qui n'est possible qu'avec un minimum de connaissance de la situation réelle des personnes des groupes cibles. Il convient donc de faire en sorte que les prestataires d'aide aux entreprises présentent des profils aussi variés que leurs bénéficiaires.

Obstacles entravant la portée des programmes dans certains groupes spécifiques

Entrepreneurs issus d'une minorité ethnique ou d'origine immigrée

Les populations immigrées et appartenant à une minorité ethnique comptent parmi les groupes qui utilisent le moins les programmes traditionnels d'aide aux entreprises. Par exemple, en Allemagne, il a été montré que les immigrés affichaient un degré de participation extrêmement bas aux mesures d'aide, et que ce problème ne faisait que

croître sous l'effet de la récente érosion des aides alternatives fournies par les ressources et la solidarité coethniques (Kontos, 2003). De même, un résultat récurrent des recherches menées au Royaume-Uni pendant de nombreuses années sur l'entrepreneuriat au sein des minorités ethniques est que ces populations accèdent à une part extrêmement restreinte des aides publiques, telles que le financement des entreprises et les services de conseil et d'orientation des agences traditionnelles d'aide aux entreprises, comme les agences de développement économique ou Business Link (Marlow, 1992; Scott et Irwin, 2009; Ram et al., 2002). Ce constat ne peut pas être mis sur le compte d'un manque d'intérêt: il est plutôt le reflet des problèmes auxquels se heurtent les organismes d'aide aux entreprises pour nouer le dialogue avec les entrepreneurs immigrés et appartenant à une minorité ethnique, même lorsque ces organismes poursuivent des stratégies explicitement formulées en ce sens (GLE/CEEDR, 2000). Dans leur étude des entreprises londoniennes dirigées par des membres de minorités ethniques, Fadahunsi et al. (2000) ont montré qu'à peine une entreprise sur vingt avait suivi les conseils d'une agence publique, les motifs invoqués reflétant des attitudes majoritairement négatives à l'égard des agences traditionnelles plutôt qu'une méconnaissance des aides disponibles.

Il convient de résoudre plusieurs problèmes pour s'assurer que les programmes d'aide atteignent les minorités ethniques et les populations immigrées. Premièrement, il est fréquent que les entrepreneurs immigrés ou issus d'une minorité ethnique n'aient pas connaissance des aides disponibles en matière d'aide au développement d'entreprise (Blackburn et Rutherford, 1999). Ainsi, une étude menée au Royaume-Uni a révélé que si 72% des entreprises dont les propriétaires n'étaient pas issus d'une minorité ethnique avaient connaissance des activités de Business Link, la principale agence publique d'aide aux entreprises à l'époque, ce n'était le cas que de 46% des entreprises dont la majorité des propriétaires appartenaient à une minorité ethnique (BIS, 2006). Il convient dès lors de déployer des efforts spécifiques pour atteindre ces groupes.

Deuxièmement, tout comme les entrepreneurs immigrés ou appartenant à une minorité ethnique ne disposent souvent que d'informations limitées sur les programmes publics, les prestataires publics d'aide aux entreprises connaissent souvent mal les entrepreneurs immigrés ou appartenant à une minorité ethnique. Cette méconnaissance transparait dans le caractère inadéquat des bases de données exploitées par les agences publiques d'aide au développement sur les entreprises détenues par les membres d'une minorité ethnique, tant au niveau de l'identification de l'origine des propriétaires que du simple recensement des entreprises de petite taille gérées par des immigrés ou des personnes appartenant à une minorité ethnique. Les agences publiques peinent par conséquent à orienter vers ces entreprises leur aide et les informations sur les aides qu'elles peuvent offrir. Les prestataires publics de soutien manquent en outre souvent d'informations sur la nature des difficultés rencontrées par les entrepreneurs immigrés ou appartenant à une minorité ethnique et sur la manière dont des mesures publiques peuvent les aider. À cet égard, une enquête menée sur la prestation d'aide aux entreprises gérées par les minorités ethniques dans cinq villes britanniques a révélé que si les données utilisées pour identifier les entreprises des minorités ethniques avaient quelque peu été améliorées, la plupart des bases de données des agences locales affichaient toujours un manque généralisé d'informations solides sur leurs caractéristiques et leurs besoins, ce qui paralysait la conception de stratégies sur mesure pour atteindre ces entreprises (Deakins et al., 2003). Pour s'assurer que les politiques et les programmes ciblent et comprennent les entreprises dirigées par des personnes immigrées ou appartenant à une minorité ethnique,

une solution consiste à veiller à la représentation adéquate des immigrés et des minorités ethniques parmi la direction et le personnel des organismes d'aide aux entreprises, tels que les chambres de commerce et les associations d'entreprises, qui font souvent office d'intermédiaires dans la prestation de l'aide publique aux entreprises. Cette démarche n'a pas encore été mise en œuvre à grande échelle dans les villes européennes, se traduisant souvent par une implication largement informelle et non structurée de ces groupes dans le processus décisionnel (Rath, 2011).

Troisièmement, les entrepreneurs immigrés ou appartenant à une minorité ethnique se fient souvent à l'entraide communautaire et à l'accompagnement informel plutôt qu'aux agences traditionnelles de soutien, pour différentes raisons. Si ce constat peut parfois refléter une incapacité des agences traditionnelles à pénétrer efficacement les milieux des minorités ethniques (Fadahunsi *et al.*, 2000), il est également influencé par le fait qu'il existe souvent une confiance sous-jacente dans les contacts issus de réseaux personnels ou communautaires propres. Il arrive dans certains cas que les ressources coethniques se substituent aux ressources traditionnelles, ce qui n'est pas un problème si la qualité de l'aide ne s'en trouve pas amoindrie. Il a par exemple été montré que dans la communauté chinoise du Royaume-Uni, si les entrepreneurs recherchent un soutien informel, il est habituellement dispensé par des comptables chinois qualifiés (Ram *et al.*, 2002). Le choix du comptable peut se faire de manière très informelle, de bouche à oreille, mais une fois qu'une source acceptable a été identifiée, la relation entre le client et le comptable se formalise (Smallbone *et al.*, 2005). Par ailleurs, les aides aux entreprises prodiguées en dehors du système traditionnel ne sont pas nécessairement toutes informelles. Ainsi, dans leur étude des entreprises gérées par des minorités ethniques à Londres, Fadahunsi *et al.* (2000) ont montré que de nombreux répondants cherchaient de l'aide auprès d'organismes coethniques représentant ou non les entreprises, le dernier cas étant plus courant au sein des groupes d'immigrés récemment arrivés. Cependant, ces sources ne suffisent pas toujours, elles peuvent ne pas être en mesure d'accompagner les stades ultérieurs de développement d'une entreprise ou les projets à fort potentiel de croissance, et les entrepreneurs peuvent parfois se retrouver empêtrés dans des projets à faible potentiel en raison de liens forts avec le capital social local (Basu, 2006). Qui plus est, la possibilité de tirer parti de ressources coethniques varie d'une communauté à l'autre selon le degré d'implication dans l'activité entrepreneuriale. Ainsi, au Royaume-Uni, il est courant que les Indiens et les Pakistanais exploitent les réseaux d'affaires de leur propre minorité, mais c'est moins le cas dans les communautés africaine et caribéenne, où les modèles à suivre sont plus rares (Fadahunsi *et al.*, 2000). Les différences visibles entre les minorités ethniques en termes d'entrepreneurs modèles à même d'encourager et d'aider les nouveaux entrepreneurs reflètent des différences plus fondamentales au niveau de la propension des membres de ces groupes à se lancer dans l'entrepreneuriat. Assimilant le travail indépendant à l'entrepreneuriat, Clark et Drinkwater (2010) ont comparé huit groupes ethniques, en distinguant les hommes et les femmes. Selon les taux de travail indépendant en 2001, les hommes les plus versés dans l'entrepreneuriat étaient les Chinois (27,8%), les derniers étant les Noirs caribéens et les Noirs africains (respectivement 13,0% et 13,5%). Comme il fallait s'y attendre, les modèles à suivre étaient plus courants dans les groupes comptant le plus d'entrepreneurs.

Le niveau d'instruction peut également être un facteur de poids limitant l'accès des entrepreneurs immigrés ou issus d'une minorité ethnique au soutien traditionnel, sans rapport direct avec l'appartenance ethnique (Collins, 2003).

Enfin, un point soulevé aux Pays-Bas mais susceptible d'avoir une portée bien plus grande a trait au fait qu'une forte minorité des entrepreneurs immigrés ou issus d'une minorité ethnique évolue dans l'économie informelle et rechigne dès lors à se tourner vers l'aide publique aux entreprises par crainte de problèmes juridiques découlant de la poursuite de leurs activités dans l'économie clandestine (Kloosterman, 2003).

Des recherches empiriques menées à Londres ont montré que le travail au noir était une caractéristique courante des entreprises dirigées par des personnes immigrées récemment arrivées, en partie parce qu'il est endémique dans les secteurs où ces dernières évoluent, tels que les garages automobiles et les services à la personne, désignés parfois sous l'euphémisme d'entreprises fondées sur l'argent liquide (Sepulveda et al., 2008). Assouplir le régime répressif, en permettant des formes de production informelle ou en fermant les yeux sur le commerce de produits officiellement illicites, peut avoir des conséquences significatives pour les entrepreneurs immigrés ou appartenant à une minorité ethnique. Bien qu'il n'y ait pas de preuves permettant de rattacher explicitement les modifications apportées au régime répressif à l'évolution des mentalités vis-à-vis des programmes publics de promotion de l'entrepreneuriat et du travail indépendant, toute expérience négative de la mise en œuvre de la législation, y compris l'utilisation arbitraire de leurs pouvoirs par les agences de répression publiques, peut entraîner une méfiance à l'égard de tous les organismes gouvernementaux, dont les agences d'aide aux entreprises. Qui plus est, les conseillers en affaires et les professionnels qui travaillent avec les entrepreneurs immigrés ou appartenant à une minorité ethnique doivent être pleinement conscients des processus que ces derniers utilisent, qu'ils soient formels ou informels.

Dans l'ensemble, ces obstacles suggèrent qu'il faut redoubler d'efforts pour s'assurer que les programmes publics d'aide aux entreprises atteignent les entrepreneurs immigrés ou appartenant à une minorité ethnique, aussi bien en mettant à leur disposition des programmes d'aide aux entreprises ciblés et sur mesure qu'en adaptant les mécanismes de soutien traditionnels en vue de les rendre plus accessibles à ces groupes. Cette démarche nécessitera probablement un engagement stratégique de même que le développement de mécanismes appropriés de mise en œuvre aux niveaux national, régional et local. Or, une étude de la Commission européenne (2008) a mis en évidence l'inégalité de la couverture des programmes destinés spécifiquement aux entrepreneurs immigrés ou appartenant à une minorité ethnique en Europe: ils sont nombreux dans le nord-ouest de l'Europe, moins répandus dans les pays du sud de l'UE et encore plus rares en Europe centrale et orientale.

Femmes chefs d'entreprise

Les preuves quant à la popularité des programmes publics de promotion de l'entrepreneuriat et du travail indépendant auprès des femmes par rapport aux hommes sont mitigées. D'un côté, des éléments relevés en Allemagne indiquent que les taux de participation des femmes aux programmes de soutien financier à grande échelle sont sensiblement inférieurs à la proportion de femmes chefs d'entreprise (Welter, 2004). D'un autre côté, plusieurs études menées au Royaume-Uni arrivent à d'autres conclusions. Robson et al. (2008) ont montré que ni l'utilisation ni l'impact des services de conseil externes (formels ou informels) ne sont fortement influencés par le genre, mais que certaines caractéristiques propres à l'entreprise (taille, activité d'exportation, etc.) expliquent par contre des écarts quant au recours à des services de conseil externes. BIS (2011) a démontré que les femmes chefs d'entreprise étaient bien davantage susceptibles de recourir aux ressources du secteur public que leurs homologues masculins. Scott et

Irwin (2009) ont révélé que les femmes étaient deux fois plus susceptibles que les hommes de se tourner vers les bureaux de services aux entreprises Business Link, soutenus par le secteur public. Par conséquent, les femmes ne souffrent pas nécessairement d'un manque de programmes appropriés d'aide aux entreprises ou de leur mauvaise accessibilité, mais cela semble quand même être parfois le cas.

Certains points sont à prendre en considération si l'on veut s'assurer que les programmes répondent bel et bien aux besoins des femmes chefs d'entreprise. Premièrement, les entreprises détenues par des femmes sont souvent de nature différente de celles détenues par des hommes. Ainsi, l'enquête Eurostat sur les facteurs de réussite des entreprises a révélé qu'en 2004, les entreprises détenues par des femmes étaient de taille plus petite au démarrage (2,0 salariés contre 2,7), avaient un chiffre d'affaires annuel moindre (48 980 EUR contre 84 990 EUR) et se focalisaient davantage sur les marchés locaux et régionaux (85% des ventes contre 78%) que celles des hommes. D'après Piorkowsky et Scholl (2002), les programmes de financement adaptés aux femmes entrepreneurs doivent offrir un soutien à la création de petites entreprises, accepter une disponibilité moindre de sûretés réelles, accepter de plus grandes proportions de fonds de roulement par rapport aux crédits d'investissement et autoriser les candidatures des entrepreneurs à temps partiel et des personnes actives dans le secteur des services et de l'enseignement, autant de profils qui correspondent davantage aux femmes qu'aux hommes. Ils ont avancé qu'en Allemagne, la plupart des programmes comportaient des failles à l'égard d'un ou plusieurs de ces critères.

Deuxièmement, les femmes chefs d'entreprise privilégient souvent un autre mode de mise en œuvre des conseils en affaires. Ainsi, elles sont davantage susceptibles que les hommes d'attacher de l'importance à un modèle à suivre (60,9% contre 57,7%) (Commission européenne, 2009) et préfèrent souvent un modèle féminin. Pour les femmes, le soutien de proximité est souvent plus important que le soutien proposé à distance, en particulier lors de la phase de démarrage, lorsque de nombreuses femmes cherchent à concilier la direction d'une entreprise et les responsabilités familiales (Fielden *et al.*, 2003). De même, la flexibilité des heures auxquelles sont dispensés les conseils et les formations en affaires est importante, à nouveau pour laisser une marge afin d'assumer les responsabilités familiales (Rouse et Kitching, 2006).

Troisièmement, les femmes chefs d'entreprise tendent à recourir à des types différents de capital humain, de réseaux et de processus pour repérer les opportunités d'affaires (DeTienne et Chandler, 2007; Langovitz et Minniti, 2007) et sont davantage susceptibles d'estimer manquer des compétences et des connaissances requises dans l'entrepreneuriat (Wilson *et al.*, 2007). Cela implique qu'il faut mettre l'accent sur la formation à l'entrepreneuriat et sur le mentorat dans les trains de mesures de soutien destinés aux femmes.

Compte tenu de ces données, il serait judicieux de développer des programmes de promotion de l'entrepreneuriat sensibles à la dimension de genre, tenant compte des différences visibles au niveau des types d'entreprises créées par les femmes, de leur préférence pour des modes différents de mise en œuvre des mesures et des manières spécifiques dont elles dirigent leur entreprise, ainsi que de leur besoin de renforcer leur confiance en elles (Commission européenne, 2008; Hytti et Heinonen, 2011).

Jeunes entrepreneurs

Les jeunes se heurtent à de nombreux obstacles spécifiques pour se lancer dans l'entrepreneuriat ou le travail indépendant et poursuivre sur cette voie. Ils sont légèrement plus susceptibles de citer le manque de fonds comme raison de percevoir le travail indépendant comme quelque chose d'irréalisable (26,5% contre 23,6% des adultes) et estiment plus souvent manquer des compétences requises par le travail indépendant (16,2% contre 7,4% des adultes) (Commission européenne, 2009). Il est important que les trains de mesures de soutien mis à leur disposition mettent l'accent sur la résolution des difficultés telles que l'accès au financement externe, le développement de compétences en marketing et en gestion et la création de réseaux.

Il est également prouvé que les jeunes éprouvent des difficultés à accéder aux aides à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en raison, d'une part, d'une méconnaissance des programmes disponibles et, d'autre part, du scepticisme des prestataires traditionnels publics et privés de soutien aux entreprises à l'heure d'aider ces entrepreneurs en herbe (CEEDR, 2000; CE-OCDE, 2012). Cela implique de redoubler d'efforts pour que les programmes atteignent les jeunes entrepreneurs, à la fois en leur fournissant des informations appropriées et en recourant aux services de conseillers, de formateurs et d'autres professionnels présentant des compétences et une expérience appropriées pour les aider à réaliser leurs projets.

Les programmes de soutien doivent toutefois également établir des distinctions entre les différentes catégories de jeunes. L'une d'entre elles concerne les étudiants universitaires et les jeunes chômeurs. On constate un éventail croissant d'aides apportées aux entrepreneurs diplômés, y compris des cours à l'entrepreneuriat et des réseaux d'affaires spécialisés et autres couveuses dans les universités (Hofer et Potter, 2010). Il existe également divers programmes de soutien au travail indépendant destinés aux jeunes chômeurs. Ces deux types d'aides doivent toutefois opérer de manière très différente au niveau du ciblage de leurs bénéficiaires et des méthodes de fonctionnement.

Entrepreneurs handicapés

Les entrepreneurs handicapés constituent un groupe très hétérogène, allant des personnes présentant des problèmes de mobilité aux personnes souffrant de troubles mentaux. Certains membres de ce groupe peuvent rencontrer des difficultés pour accéder aux programmes en faveur de l'entrepreneuriat et du travail indépendant qui requièrent une présence physique (comme les formations ou les conseils en affaires), en raison de problèmes d'accès aux bâtiments (dans le cas de formations générales dispensées aux étages supérieurs d'un bâtiment dépourvu d'ascenseur, par exemple), de l'offre inadéquate en matière de transports en commun ou d'un manque de financement pour se rendre aux différents lieux (Boylan et Burchardt, 2002). Il est vital de résoudre ces problèmes là où ils se posent. Dans la plupart des États membres de l'UE, garantir l'accès des personnes handicapées, en particulier aux bâtiments publics, constitue néanmoins une exigence légale et doit être considéré comme une condition nécessaire plutôt que suffisante à la création d'un environnement attrayant pour les personnes handicapées.

Deux autres points essentiels entrent également en ligne de compte. Premièrement, le conseiller en affaires ou le formateur en entrepreneuriat type ne comprendra pas toujours les besoins spécifiques des entrepreneurs handicapés. Le personnel des services d'aide aux entreprises peut ainsi afficher certains préjugés ou attitudes stériles quant au potentiel des

personnes handicapées en matière d'entrepreneuriat. Il peut également avoir du mal à identifier des secteurs inhabituels dans lesquels la personne handicapée pourrait gérer une entreprise: entreprise à domicile, entreprise à temps partiel, travail indépendant combiné aux allocations sociales, etc. Les agences de soutien ne savent pas nécessairement comment travailler de manière appropriée avec les personnes handicapées et comment les aider à faire face aux besoins découlant de leur handicap en plus des difficultés auxquelles elles se heurteront dans le monde des affaires (Cooney, 2008). Ce constat souligne la nécessité de former le personnel des services d'aide aux entreprises à assister les entrepreneurs handicapés.

Deuxièmement, il convient de faire preuve de tact par rapport à la situation en matière de sécurité sociale des personnes handicapées désireuses de se lancer dans l'entrepreneuriat ou le travail indépendant. De précédentes recherches portant sur les personnes atteintes de problèmes de santé mentale ont montré qu'elles pouvaient renoncer à se lancer dans la création d'entreprise par crainte de perdre leurs allocations, raison pour laquelle elles ne cherchaient parfois même pas à se faire conseiller (MIND/Social Firms UK, 2004). Cette crainte peut également limiter l'accès aux services de soutien consacrés aux entrepreneurs potentiels. La garantie du maintien des allocations, en particulier durant les phases de création et de démarrage, sera essentielle à la réussite des programmes d'aide à l'entrepreneuriat et au travail indépendant destinés aux personnes handicapées.

Mise en œuvre alternative des mesures politiques

Encadré 9.2. Principaux messages politiques

- Différentes approches sont possibles pour fournir une aide à l'entrepreneuriat et au travail indépendant aux groupes défavorisés et sous-représentés, depuis leur pleine intégration dans les mécanismes traditionnels jusqu'aux agences spécialisées offrant une aide sur mesure à des groupes cibles précis. Le choix du modèle influence l'efficacité et les coûts de l'intervention politique.
- La faible densité d'entrepreneurs et d'indépendants au sein de certains groupes cibles préconise des modèles qui les intègrent dans les mécanismes de soutien traditionnels plutôt que le recours à des agences spécialisées. Néanmoins, même dans ces cas, des formateurs, conseillers et guides spécialisés peuvent être engagés au sein des structures traditionnelles, et le personnel habituel peut être formé aux besoins, normes et attentes des groupes cibles spécifiques.
- Le soutien doit également être revu au cours du cycle de vie de l'entreprise: si l'aide au démarrage peut souvent être efficacement fournie via des programmes spécifiques destinés au groupe cible, il faudra peut-être dispenser l'aide post-démarrage par la voie traditionnelle, compte tenu du plus faible volume de bénéficiaires qui la demandent. Ce constat exige un système d'aiguillage efficace, pour orienter les personnes depuis le soutien spécialisé vers le soutien traditionnel, à mesure que leur entreprise se développe.

Le choix du mode de mise en œuvre des programmes le plus approprié pour encourager les groupes défavorisés et sous-représentés à se lancer dans l'entrepreneuriat et le travail indépendant et à poursuivre sur cette voie est dicté, d'une part, par l'efficacité des différentes approches et, d'autre part, par leur coût d'exploitation, autrement dit par leur rentabilité relative. La question essentielle consiste avant tout à déterminer s'il convient d'aider les groupes cibles par des initiatives traditionnelles ou spécifiques (Chrisman *et al.*, 2002). Ainsi,

on pourrait choisir de développer des programmes de microcrédit à l'attention des migrants ou des femmes exclusivement, ou de placer l'accent sur le renforcement de l'accès de ces personnes aux programmes de microcrédit généraux, ouverts à tous les entrepreneurs.

De nombreux éléments factuels soulignent les problèmes et besoins spécifiques des différents groupes défavorisés et sous-représentés et plaident en faveur d'un soutien sélectif et ciblé venant compléter les aides générales proposées (Mukhtar, 1998; Ram *et al.*, 2002). On peut pour ce faire introduire des services spéciaux à l'attention des groupes cibles, dispensés par les agences traditionnelles, ou créer des agences spécialisées pour venir en aide à des groupes cibles spécifiques. Des éléments attestent également de la réussite des approches qui orientent les membres des groupes défavorisés vers les programmes traditionnels grâce à un marketing ciblé qui pénètre les réseaux de soutien communautaires, ou qui fournissent soutien et conseils via les réseaux et mécanismes communautaires (Fadahunsi *et al.*, 2000). Un exemple de cette deuxième approche nous est donné par le mécanisme de «coach ethnique», mis en œuvre dans la région de Vejle au Danemark et décrit à la partie IV. Dans chaque cas, il faut qu'il y ait un engagement à maintenir le dialogue actif entre les prestataires traditionnels et communautaires, en vue de faciliter la mise en réseau et la coopération et de garantir que les groupes défavorisés et sous-représentés ne soient pas exclus du soutien habituel et séparés des entrepreneurs traditionnels.

En examinant les différentes possibilités plus en détail, Johnson et Smallbone (2003) recensent quatre grands modèles alternatifs pour fournir un soutien en matière d'entrepreneuriat et de travail indépendant aux groupes défavorisés et sous-représentés:

Modèle 1: pleine intégration dans les services traditionnels. Ce modèle postule que les problèmes rencontrés par les personnes issues de groupes défavorisés et sous-représentés pour se lancer dans l'entrepreneuriat et le travail indépendant sont similaires à ceux auxquels tous les entrepreneurs se heurtent. Il est associé à une philosophie mettant tous les bénéficiaires sur un pied d'égalité, selon le principe de l'«égalité d'accès». Ses principaux avantages sont qu'il facilite le contrôle de la qualité des services proposés, qui sont tous mis en œuvre en interne, et qu'il réduit les coûts, puisque les ressources consacrées aux services et au personnel d'appui spécialisés sont moindres. Le principal inconvénient réside dans l'écart entre l'uniformité du modèle et la spécificité des besoins et attentes des bénéficiaires. Dans la pratique, ce modèle de base connaît quelques variantes. Il est par exemple envisageable de former une partie ou l'intégralité des responsables de l'orientation de première ligne, des formateurs ou des conseillers et consultants aux enjeux propres au soutien des groupes cibles.

Modèle 2: marketing ciblé des services traditionnels. Dans ce modèle, les difficultés rencontrées par les entrepreneurs défavorisés et sous-représentés sont perçues comme étant largement similaires à celles des autres entrepreneurs, mais il est admis qu'il existe dans l'esprit des bénéficiaires potentiels des obstacles entravant leur accès aux services de soutien. Une approche de marketing ciblé doit remédier à cette situation. Les gains d'efficacité sont maintenus pour les agences exécutant les programmes dans la mesure où l'aide fournie est largement indifférenciée. Elles essaient toutefois d'accroître les taux de participation des groupes cibles spécifiques. Dans les meilleurs cas, la clientèle atteinte sera examinée à l'aune de l'objectif poursuivi. Le principal écueil est que rien n'est vraiment fait pour mettre en correspondance la nature du soutien apporté et les besoins spécifiques des groupes cibles donnés. L'exemple finlandais présenté à l'encadré 9.3 montre comment ce système fonctionne en promouvant un produit type auprès des femmes chefs d'entreprise au moyen d'un nom adapté qui leur est réservé, ainsi que de légers remaniements destinés

à rendre le soutien plus favorable aux femmes, compte tenu de leurs besoins spécifiques et de la priorité qui leur est accordée par les pouvoirs publics.

Encadré 9.3. Prêt pour les femmes chefs d'entreprise, Finlande

Le prêt pour les femmes chefs d'entreprise est destiné aux entreprises dont les actionnaires majoritaires sont des femmes et qui sont gérées par des femmes. Il peut s'agir d'une entreprise nouvelle ou existante, aussi longtemps qu'elle n'emploie pas plus de cinq personnes. Les prêts sont utilisés à des fins d'investissement dans le matériel et les équipements, comme fonds de roulement, pour d'autres projets de démarrage ou d'expansion, ou pour le développement d'entreprises dans pratiquement tous les secteurs.

Le prêt est fourni par l'entreprise publique de financement des risques Finnvera Plc et peut être accordé à toute forme d'entreprise pour un montant maximal de 35 000 EUR. Le prêt s'étale sur cinq ans et l'intérêt appliqué intègre une bonification d'intérêt accordée par le gouvernement.

Le prêt pour les femmes chefs d'entreprise est dérivé du microprêt aux petites entreprises de Finnvera. La publicité de ces prêts pour femmes est faite directement auprès d'elles, et les conditions proposées sont légèrement plus favorables que celles des microprêts habituels proposés par le même fonds aux petites entreprises. Ce mécanisme rencontre un vif succès auprès des femmes chefs d'entreprise, qui se disent très satisfaites de ce produit ciblé et commercialisé exclusivement pour elles. Entre 1997 et 2008, Finnvera a accordé plus de 15 000 prêts pour femmes chefs d'entreprise, pour un montant total de 230 millions EUR. On estime que ces femmes ont créé près de 17 000 nouveaux emplois.

Pour de plus amples informations, voir le site: <http://www.finnvera.fi/eng/Products/Loans/Loans-for-Women-Entrepreneurs>

Modèle 3: soutien spécialisé mis en œuvre par l'intermédiaire des agences et programmes traditionnels. Dans ce modèle, des services spécialisés sont proposés pour répondre aux besoins et attentes des différents groupes cibles, mais sont mis en œuvre par les mêmes organisations que celles qui fournissent un soutien traditionnel aux entreprises. Un cours de formation à l'entrepreneuriat réservé aux femmes peut par exemple être conçu et organisé par une agence ou un programme traditionnel, en s'attardant sur certains des enjeux qui concernent les femmes en particulier. Cette approche sera probablement plus probante auprès de certains groupes cibles si le soutien est fourni au sein de la communauté, plutôt que d'attendre des bénéficiaires qu'ils se déplacent à l'agence. Même si cette démarche peut être en partie symbolique, une meilleure compréhension mutuelle peut également apparaître lorsque les conseillers en développement des entreprises rencontrent leurs clients dans l'environnement de ces derniers.

Modèle 4: agences spécialisées fournissant un soutien spécialisé. Ce dernier modèle implique la conception de services spécifiques pour les groupes cibles et la mise en œuvre de ces services par des agences distinctes spécialisées dans les services à ces groupes. Le principal avantage est que les agences spécialisées pourront habituellement plus facilement asseoir leur crédibilité auprès des communautés cibles, gagner leur confiance et se faire accepter par ces dernières comme l'endroit où aller pour obtenir un soutien en matière d'entrepreneuriat et de travail indépendant. D'un autre côté, les agences spécialisées doivent souvent redoubler d'efforts pour établir leur crédibilité auprès des organismes traditionnels, ce qui est capital pour permettre à leurs bénéficiaires d'accéder au soutien traditionnel dont ils pourraient avoir besoin à mesure que leur entreprise se développe. Un

exemple de soutien spécialisé mis en œuvre par une agence spécialisée nous est donné par le Centre pour les nouveaux entrepreneurs handicapés, en Autriche (encadré 9.4).

Encadré 9.4. **Centre pour les nouveaux entrepreneurs handicapés, Autriche**

Ce centre vient en aide aux personnes handicapées qui désirent créer leur entreprise, en particulier les personnes handicapées appartenant à une minorité ethnique, jeunes, âgées ou sans emploi. Pour être acceptés, les demandeurs doivent être atteints d'une invalidité reconnue d'au moins 50% et défendre une idée commerciale bien définie. Le centre fournit un accompagnement individualisé durant la phase de création et au cours des premières phases de développement d'une entreprise, en mettant l'accent sur les difficultés les plus importantes pour les personnes handicapées. L'aide préalable au démarrage comporte des conseils et une orientation quant au processus de création, à l'obtention des fonds d'amorçage, aux mesures de soutien public disponibles, au marketing, à la fiscalité et à la gestion d'une entreprise. Un accompagnement individualisé est également fourni aux personnes ayant déjà créé leur entreprise.

Pour de plus amples informations, voir le site: <http://www.grueze.at/>

Il importe manifestement de décider s'il faut accroître la participation des groupes défavorisés et sous-représentés en adoptant une approche ciblée ou en adaptant les initiatives traditionnelles. Si les approches ciblées ont l'avantage d'accroître l'accès des groupes difficiles à atteindre au soutien aux entreprises, elles présentent également des désavantages, notamment en termes de risques de hausse des coûts et de ghettoïsation. Les pour et les contre sont abordés à l'encadré 9.7. Ils doivent être examinés au cas par cas en fonction du domaine d'intervention du programme et de la communauté concernée.

Encadré 9.5. **Les avantages et inconvénients du soutien ciblé destiné à des communautés spécifiques**

À l'heure de décider du mécanisme de mise en œuvre d'un programme ou d'un service de soutien à l'entrepreneuriat et au travail indépendant, les décideurs sont confrontés à un dilemme, avec d'une part les avantages supplémentaires de l'aide ciblée et spécialisée pour le groupe bénéficiaire et d'autre part, les coûts supérieurs d'une offre sur mesure.

Les avantages du soutien ciblé sont les suivants:

- Le soutien est mieux adapté aux besoins spécifiques des groupes bénéficiaires cibles, car les personnes qui administrent et mettent en œuvre le programme sont plus au fait de ces besoins et mieux armées pour y répondre. Les mesures en sont souvent plus efficaces, de même que leurs résultats pour les bénéficiaires, en particulier ceux qui se heurtent à des obstacles multiples.
- Le taux de participation des personnes dans les communautés difficiles à atteindre par les initiatives traditionnelles augmente, car le soutien est mis en œuvre par des agences spécialisées qui jouissent d'une plus grande crédibilité et d'une plus grande confiance auprès de ces populations que les organismes de soutien traditionnels, et qui ont noué avec elles des liens plus solides. Certaines personnes qui en auraient autrement été exclues peuvent ainsi être amenées à participer au système d'aide aux entreprises.
- L'innovation est encouragée au niveau de la mise en œuvre des mesures politiques, en permettant l'essor de nombreuses expériences locales, qui peuvent parfois être reproduites à grande échelle ultérieurement.

Certaines réserves sont toutefois à prendre en considération également:

- Le soutien ciblé peut revenir cher par client, car il est souvent plus onéreux à mettre en œuvre et car la clientèle potentielle peut être très restreinte. Il est dès lors beaucoup plus difficile de maintenir le coût moyen par bénéficiaire à un niveau similaire au ratio atteint par les services traditionnels de soutien.
- Le soutien ciblé peut être déconnecté des services traditionnels de soutien, d'où la difficulté de ramener les bénéficiaires vers les programmes traditionnels. Cela peut s'avérer particulièrement problématique si le financement du soutien ciblé prend fin et qu'il faut rapatrier les bénéficiaires vers les programmes traditionnels.

L'une des considérations majeures consiste à déterminer si l'approche ciblée peut afficher une rentabilité satisfaisante. Cela implique de comparer le coût de la mise en œuvre d'un service donné par bénéficiaire du groupe cible entre une approche ciblée et une approche traditionnelle. Puisqu'une approche ciblée atteindra probablement plus efficacement les résultats fixés, la comparaison doit également englober une analyse coûts-bénéfices des résultats positifs atteints par rapport aux coûts des différentes approches vis-à-vis des populations cibles. S'il est difficile d'obtenir ces données, la comparaison peut être faite entre le coût de la mise en œuvre par bénéficiaire du groupe cible dans le cas d'une initiative ciblée et le coût de la mise en œuvre par client traditionnel dans le cas d'une initiative traditionnelle. Un coût supérieur par bénéficiaire d'un groupe difficile à atteindre est généralement acceptable compte tenu du bénéfice social supplémentaire. Il convient de mettre en balance le coût additionnel acceptable et les priorités et objectifs politiques de chaque contexte local.

L'étude sur laquelle repose la typologie des quatre modèles de mise en œuvre comportait une enquête à grande échelle portant sur les prestataires spécialisés et traditionnels d'aide aux entreprises dans les États membres de l'UE (CEEDR, 2000). Elle

soulignait qu'en cas d'approche privilégiant les agences et services spécialisés, il était judicieux de prévoir un système efficace d'aiguillage vers le soutien traditionnel auquel les entrepreneurs ciblés auront peut-être besoin d'accéder si et quand leur entreprise s'agrandit. Plus particulièrement, la forme de mise en œuvre la plus appropriée peut varier au cours du cycle de vie de l'entreprise, le soutien spécialisé étant plus pertinent dans les phases de création et de démarrage, et le soutien traditionnel plus utile dans les phases de croissance et d'ajustement. Une approche en deux étapes peut par conséquent être envisagée, dans laquelle les entrepreneurs défavorisés et sous-représentés sont d'abord ciblés par des programmes sur mesure avant de rejoindre les mécanismes traditionnels existants de soutien au développement des entreprises.

Le choix du mode de mise en œuvre le plus approprié sera également probablement influencé par l'environnement politique et le contexte particuliers (CEEDR, 2000), notamment en ce qui concerne la densité des bénéficiaires potentiels du groupe cible. Ainsi, dans une région rurale dans laquelle la densité de certains groupes cibles est faible, les agences spécialisées ne seront probablement pas rentables, tandis que les grandes zones urbaines peuvent connaître un flux beaucoup plus important de bénéficiaires appartenant à des groupes cibles spécifiques (Baldock et Smallbone, 2003).

Améliorer la mise en œuvre des mesures politiques

Encadré 9.6. Principaux messages politiques

- Quel que soit le mode de mise en œuvre des mesures choisi, plusieurs actions peuvent être prises pour associer davantage les groupes défavorisés et sous-représentés aux programmes d'aide à l'entrepreneuriat et au travail indépendant. Les voici:
 - ❖ garantir la diversité au niveau des personnes qui gèrent et administrent les programmes et les agences de soutien aux entreprises, y compris parmi leurs conseils d'administration et leurs cadres,
 - ❖ recruter des responsables de l'orientation des clients, des conseillers, des consultants et des formateurs issus des groupes cibles,
 - ❖ former les autres conseillers, consultants et formateurs au soutien aux personnes des groupes cibles,
 - ❖ utiliser les médias et d'autres canaux informatifs fréquemment utilisés par les entrepreneurs effectifs et potentiels des groupes cibles,
 - ❖ proposer des services plurilingues,
 - ❖ créer des passerelles vers les services traditionnels de soutien,
 - ❖ créer, suivre et évaluer les programmes en fonction des objectifs fixés par rapport à la diversité de leurs bénéficiaires.

Principes destinés à améliorer la mise en œuvre des programmes

Quel que soit le modèle, ou la combinaison de modèles, choisi pour la mise en œuvre des programmes, il existe plusieurs principes importants à respecter pour assurer la bonne participation des personnes issues des groupes défavorisés et sous-représentés. Les points suivants s'inspirent des travaux de Ram et Smallbone (2002) sur la mise en œuvre des

programmes à l'attention des minorités ethniques et des immigrés, mais ils peuvent aussi bien s'appliquer à d'autres groupes.

- *Information et promotion via les médias utilisés par les groupes cibles.* Les informations transmises aux utilisateurs potentiels au sujet des programmes et services de soutien disponibles devraient exploiter les médias (radio, presse, médias sociaux, etc.) les plus largement utilisés par les membres des différents groupes cibles. Les campagnes de sensibilisation et la promotion de modèles à suivre auprès des groupes cibles devraient également passer par ces canaux. Dans le cas des immigrés, une communication plurilingue pourrait être requise pour atteindre les bénéficiaires potentiels. Il convient également de transmettre les messages de manière différenciée à des groupes cibles précis tels que les jeunes ou les chômeurs.
- *Représentation des membres des groupes cibles dans la gestion des programmes ou des agences de soutien aux entreprises.* Les membres des populations cibles devraient participer activement aux conseils, à la direction et aux organes consultatifs des organismes de soutien aux entreprises et aux équipes qui conçoivent et mettent en œuvre les programmes publics d'aide. Cette démarche envoie le signal que les prestataires de soutien cherchent sérieusement à se rapprocher d'une clientèle diversifiée et fournit un mécanisme par lequel la réponse aux besoins des entrepreneurs des groupes cibles devient partie intégrante de l'aide fournie.
- *Recours aux services de formateurs et conseillers spécialisés recrutés pour travailler avec les personnes des groupes cibles.* Les formateurs à l'entrepreneuriat ainsi que les mentors, coaches et conseillers devraient avoir une très bonne compréhension des besoins et des préférences opérationnelles des groupes défavorisés et sous-représentés avec lesquels ils travaillent spécifiquement. Former les formateurs et les conseillers à l'interaction professionnelle avec chaque groupe cible est dès lors important. Recruter des personnes issues du groupe cible ou habituées à travailler avec le groupe cible l'est tout autant.
- *Actions de proximité pour éveiller l'intérêt des groupes défavorisés et sous-représentés.* Les membres des groupes défavorisés et sous-représentés préfèrent souvent rencontrer un conseiller en affaires dans leur propre environnement plutôt que dans les bureaux des agences de soutien aux entreprises. Des conseillers en affaires peuvent par exemple se rendre au domicile ou au siège de l'entreprise des entrepreneurs bénéficiaires, ou offrir leurs services depuis des succursales locales. En outre, une personne de liaison peut être nommée dans chaque groupe cible pour aider à diagnostiquer les besoins des entrepreneurs et indépendants effectifs et potentiels et aiguiller ces derniers vers les services appropriés.
- *Formation et accréditation des formateurs à l'entrepreneuriat et des conseillers.* La qualité du soutien à l'entrepreneuriat et au travail indépendant peut être rehaussée en subordonnant l'approbation du financement de certaines mesures à l'exigence d'employer des formateurs et des conseillers formés et qualifiés. Ainsi, le programme allemand «Gründercoaching», un mécanisme national d'accompagnement individualisé dépendant d'un programme fédéral soutenu par le Fonds social européen, stipule que les conseillers doivent être qualifiés et accrédités.
- *Suivi et communication des objectifs du programme en rapport avec la diversité de la clientèle.* Des objectifs devraient à tout le moins être fixés pour que la composition des bénéficiaires du programme reflète la structure de la population locale. Ces objectifs devraient figurer dans le suivi des performances des programmes et agences, et les résultats devraient être rendus publics. L'évaluation des résultats des programmes devrait également tenir compte de la mesure dans laquelle les groupes bénéficiaires défavorisés et sous-représentés sont soutenus.

Des objectifs quantitatifs devraient être établis pour l'application de ces principes, tant en termes de mesure du degré dans lequel l'approche de proximité est appliquée (proportion de formateurs et ou de conseillers issus du groupe bénéficiaire cible, par exemple) qu'en termes d'impact global sur le nombre de personnes soutenues parmi les groupes cibles et de répercussions du soutien sur les groupes cibles. Les objectifs devraient être développés par l'autorité responsable des programmes (nationale, régionale ou locale) à partir de la connaissance approfondie des parties prenantes des besoins relatifs et des tailles des différents groupes dans chaque contexte local.

Un exemple d'application de ces principes dans la pratique est décrit à l'encadré 9.6, qui traite du partenariat «Soutenir l'inclusion dans le développement d'entreprise» (SIED). L'introduction de ce régime de soutien a été facilitée par le conseil municipal de l'arrondissement londonien d'Islington avec divers partenaires locaux. Ce programme visait à introduire une aide à l'entrepreneuriat et au travail indépendant dans les activités des organismes fournissant des services sociaux aux groupes défavorisés dans les quartiers sinistrés de Londres. L'approche consistait à former de nouveaux conseillers en entreprise dans les populations cibles, qui recevaient l'accréditation des organismes traditionnels de soutien aux entreprises, et à promouvoir les services dans les communautés cibles.

Encadré 9.7. Soutenir l'inclusion dans le développement d'entreprise (SIED), Royaume-Uni

Le partenariat SIED a été mis sur pied par les pouvoirs locaux d'Islington, à Londres, avec la participation d'un vaste éventail d'organismes communautaires actifs dans le soutien local à l'entrepreneuriat et au travail indépendant au sein des groupes défavorisés et sous-représentés d'un quartier sinistré de Londres. Outre le gouvernement local, les partenaires incluent l'Association des conseillers en entreprise de proximité, l'Institut de la consultance d'entreprise, l'université Kingston, le réseau de formation d'Islington et divers organismes communautaires. Parmi les groupes cibles figurent les demandeurs d'asile, les chômeurs et les membres de divers groupes d'immigrés récemment arrivés (mais pas les populations de minorités ethniques établies de longue date).

Grâce au SIED, les organismes communautaires venant en aide aux minorités noire et asiatique et à d'autres groupes exclus du marché du travail, tels que les parents isolés, ont la possibilité d'élargir leurs services d'assistance sociale existants en développant des services de conseil et de développement d'entreprise. Le partenariat consiste à financer l'embauche d'un conseiller en entreprise accrédité, recruté dans la communauté cible et employé au sein de l'organisme. Le programme identifie au sein des communautés cibles des personnes capables et désireuses de suivre une formation en vue de devenir des conseillers en entreprise attachés aux organismes communautaires, et leur dispense une formation avec à la clé une accréditation reconnue dans tout le pays. Qui plus est, ces conseillers accrédités issus de diverses communautés sont rassemblés dans un organisme de tutelle, l'Association des conseillers en entreprise de proximité, qui facilite l'échange des bonnes pratiques et le développement professionnel des conseillers.

Le SIED est un exemple d'approche ascendante ancrée dans la communauté qui peut servir de vecteur de participation économique des groupes défavorisés et sous-représentés, pour autant qu'il associe les prestataires traditionnels de soutien aux entreprises et les communautés cibles. Sur toute la durée du projet, plus de 1 000 propriétaires d'entreprise issus d'une minorité ethnique ont été aidés par ce vecteur communautaire de soutien aux entreprises.

Source: Blackburn, Smallbone, Kitching, Bednell et Pardo (2008); <http://www.equal-works.com/DPDetail.aspx?ety=9fcd40f3-7c99-4eda-a2fb-83cdf6411ae&page=1>

L'un des buts essentiels des réformes des modes de mise en œuvre des programmes est d'accroître la proportion de personnes défavorisées et sous-représentées dans la sphère entrepreneuriale qui reçoivent une aide à la création d'entreprise et au travail indépendant, contrecarrant ainsi la tendance des programmes traditionnels à négliger ces groupes. Les efforts fournis devraient se traduire par une hausse du taux de participation des groupes défavorisés et sous-représentés dans les initiatives de soutien aux entreprises, ainsi que par une augmentation du taux de participation aux programmes des personnes issues des groupes cibles pour lesquelles le soutien est pertinent. Il est difficile dans la pratique de déterminer précisément le taux de participation à un programme ou à un mécanisme de l'ensemble des personnes qui pourraient en bénéficier au sein d'un groupe cible particulier. Les exercices de suivi et d'évaluation sont très utiles pour collecter des informations sur le nombre de personnes ou d'entreprises qui participent à un programme. Ils devraient chercher à relier ce nombre au nombre total de participants potentiels pour lesquels le soutien est pertinent, autrement dit à cerner le taux de participation. Il importe plus particulièrement d'évaluer le degré dans lequel la participation des personnes d'un groupe cible donné est inférieure ou supérieure au taux de participation des personnes des autres groupes, et de déterminer si la participation de chaque groupe cible augmente ou diminue selon l'approche de mise en œuvre observée.

Certaines possibilités et expériences d'apprentissage sur l'organisation de la mise en œuvre des programmes de manière à promouvoir la participation de groupes cibles spécifiques sont abordées ci-dessous.

Minorités ethniques et immigrés

Les entrepreneurs immigrés ou issus d'une minorité ethnique se plaignent souvent que les programmes traditionnels de soutien et le personnel des agences, de même que les gérants de banque blancs, ne reconnaissent pas leur façon personnelle de faire des affaires, dans laquelle les supports écrits ne sont pas légion et où les plans d'affaires formels brillent par leur absence. La situation peut être particulièrement délicate dans le cas de personnes qui avaient créé une entreprise florissante dans leur pays d'origine et qui cherchent maintenant à renouveler l'expérience dans le pays dans lequel elles ont émigré. Il convient assurément de traiter cette question avec tact, au risque de voir les relations entre le conseiller et le client dégénérer. Les entrepreneurs immigrés ou appartenant à une minorité ethnique peuvent également avoir le sentiment que les prestataires d'aide aux entreprises ont le désir sous-jacent de les voir se conformer aux usages de leur pays d'accueil en matière de pratiques entrepreneuriales, leur refusant de ce fait les bénéfices et réussites manifestes engrangés par les méthodes traditionnelles en œuvre dans leurs communautés. Il faut par conséquent que les programmes soient sensibles aux pratiques commerciales des minorités ethniques et des communautés immigrées, et que le personnel des agences de soutien aux entreprises fasse partie de la communauté cible, ou du moins la comprenne et la respecte.

Plusieurs principes porteurs de bonnes pratiques peuvent en outre être retirés de précédentes études (Commission européenne, 2008; Ram et Smallbone, 2003). Les voici:

- fournir des informations sur les possibilités d'entrepreneuriat ethnique et sur le soutien disponible via divers médias, y compris ceux des communautés immigrées ou des minorités ethniques le cas échéant,

- mobiliser les leaders des communautés immigrées ou les entrepreneurs d'origine immigrée ayant réussi autour d'activités de promotion,
- proposer des services plurilingues, en particulier pour les «agents de proximité» (ceux qui interviennent en première ligne dans la mise en œuvre des services),
- mettre en rapport les réseaux informels et formels d'entrepreneurs ethniques avec les associations d'entreprises traditionnelles,
- sensibiliser les organismes de mise en œuvre intermédiaires aux besoins spécifiques des entrepreneurs ethniques et, le cas échéant, fournir une formation aux formateurs,
- engager des prestataires de services ou des conseillers à même de faire face à toutes les formes de diversité: milieu ethnique, classe sociale, genre, orientation sexuelle, etc.

De même, une étude australienne rapporte que les ministères et agences gouvernementaux qui parvenaient le mieux à communiquer avec les petites entreprises ethniques étaient ceux qui avaient adopté des éléments de diversité en leur sein. Il pouvait s'agir de reconnaître les compétences linguistiques et culturelles lors du recrutement du personnel, d'où une communication plus efficace avec la clientèle issue des minorités immigrées, ou d'utiliser des médias ethniques dans les campagnes de marketing, en particulier lorsque les petites entreprises ethniques étaient perçues comme une entité hétérogène et non homogène (Collins, 2003).

Femmes

En 2001, la direction générale Entreprises de la Commission européenne a lancé un projet BEST sur la «Promotion de l'esprit d'entreprise parmi les femmes» (Commission européenne, 2002). Ce projet devait recueillir des informations sur des actions spécifiques et des mesures de soutien encourageant l'entrepreneuriat féminin (au regard de l'information et du conseil, du financement, de la formation, du mentorat et de la mise en réseau pour les nouvelles entreprises), recenser les bonnes pratiques et les diffuser. Les facteurs de succès suivants ont été soulignés dans la mise en œuvre des programmes à l'attention des femmes:

- *recourir aux services de mentors, formateurs et conseillers féminins* pour renforcer l'adéquation des mesures destinées aux femmes et fournir des modèles à suivre;
- *veiller à ce que les mesures de soutien s'adressent à la fois à des groupes et à des situations particulières.* Les mesures collectives donnent aux femmes l'occasion d'établir des contacts, de créer des réseaux et de tirer des enseignements d'autres expériences. Les mesures personnalisées leur permettent de recevoir des conseils portant directement sur les problèmes qu'elles rencontrent;
- *instiller les aptitudes importantes pour la création et la gestion de sa propre entreprise.* L'acquisition de compétences relatives aux affaires pourrait ne pas être suffisante pour les femmes, qui manquent souvent de confiance, de sentiment d'efficacité personnelle et de foi dans leurs propres capacités entrepreneuriales. Les programmes doivent également renforcer la confiance et le sentiment d'efficacité personnelle des femmes d'une manière qui leur sied.

Ces principes sont observés par le programme des Ambassadrices de l'entrepreneuriat féminin, en Suède (voir l'encadré 9.8), qui fournit aux femmes chefs d'entreprise potentielles d'indispensables modèles à suivre, des mécanismes de renforcement de leur estime de soi et des réseaux. L'encadré 9.9 présente un exemple de programme de soutien ciblé à l'attention des femmes.

Encadré 9.8. Ambassadrices de l'entrepreneuriat féminin, Suède

S'adressant aux femmes chefs d'entreprise potentielles, ce programme vise à promouvoir l'entrepreneuriat féminin en renforçant la visibilité du groupe, stimulant ainsi la confiance et l'autonomie. Il ouvre des possibilités de mise en réseau avec d'autres femmes entrepreneurs effectives et potentielles et apprend aux femmes, et aux plus jeunes en particulier, ce que signifie être femme et chef d'entreprise. Le programme fournit en outre des modèles à suivre de manière à amener davantage de femmes à considérer l'entrepreneuriat comme une carrière possible.

L'Agence suédoise du développement économique et régional est le coordinateur national des plus de 900 femmes sélectionnées comme ambassadrices. Ces ambassadrices constituent et animent des réseaux locaux, régionaux et nationaux de femmes intéressées par l'entrepreneuriat, qui se réunissent régulièrement pour recevoir des informations et suivre des formations. Les ambassadrices représentent tous les types d'entrepreneurs, tous secteurs et tailles d'entreprise confondus, et le groupe est constitué d'un ensemble de personnes très diversifié. Chaque ambassadrice accepte une mission d'un an consistant en des activités volontaires. Il s'agit principalement de présentations dans les écoles (à tous les niveaux, depuis la première année jusqu'à l'université), mais l'ambassadrice peut également accueillir dans son entreprise des visites d'étude de groupes intéressés.

Le programme des ambassadrices bénéficie d'une large publicité: à ce jour, près de 100 000 personnes ont rencontré une ambassadrice. Grâce à une couverture médiatique étendue, la visibilité des femmes chefs d'entreprise s'améliore. Le programme est utile aux personnes qui rencontrent les ambassadrices, qui sont les modèles à suivre, car il leur montre qu'il ne faut pas nécessairement être un homme pour devenir chef d'entreprise. Il est également important pour les ambassadrices elles-mêmes, car il renforce leur image de chefs d'entreprise et leur donne accès à un réseau de femmes entrepreneurs qui s'étend dans tout le pays.

Le programme a été reproduit avec succès dans d'autres États membres de l'UE sous la forme du réseau européen d'ambassadrices de l'esprit d'entreprise. Fort de près de 300 ambassadrices de l'esprit d'entreprise issues de 22 pays, le réseau a des retombées sur la visibilité des femmes chefs d'entreprise et sur la réalisation de leur potentiel en termes de création de nouvelles entreprises.

Encadré 9.9. **Two Women Win, Allemagne**

Le projet Two Women Win (TWIN) vise à aider les femmes chefs d'entreprise qui rencontrent des difficultés liées au développement de leur entreprise lors des premiers stades de leur activité entrepreneuriale, en leur adjoignant les services d'un mentor, une femme qui est elle-même chef d'entreprise. Il a été lancé en 2001 par la Käte Ahlmann Stiftung (KAS), une fondation mise sur pied par des femmes chefs d'entreprise expérimentées qui avaient perçu la nécessité d'un programme de mentorat à l'attention des nouvelles chefs d'entreprise.

Le projet TWIN a d'abord pris la forme d'un projet pilote de deux ans mené dans deux districts de Rhénanie-du-Nord-Westphalie, soutenu par le ministère fédéral de l'économie et par le Fonds social européen. Il a été mis en œuvre par la KAS et par l'agence publique d'aide à l'emploi innovant (GIB). La fondation a fourni un accès vers les femmes entrepreneurs expérimentées grâce à ses liens avec l'Association nationale des femmes chefs d'entreprise (VdU), tandis que l'agence avait une réserve de jeunes femmes entrepreneurs en quête de conseils et de soutien. Le projet TWIN est depuis 2004 mis en œuvre à l'échelon national et est désormais coordonné par la KAS et par le ministère fédéral chargé des affaires familiales, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse (BMFSFJ). Il est maintenant essentiellement autofinancé, grâce à des cotisations (cotisation de 250 EUR pour les personnes bénéficiant du mentorat), des publicités et des dons.

Les bénéficiaires peuvent demander un mentorat d'un an, pour autant qu'elles soient toujours dans les premières années de leur activité entrepreneuriale. Les mentors sont des femmes chefs d'entreprise expérimentées, dont beaucoup sont membres de la VdU, qui offrent de leur temps gratuitement. La mise en correspondance des mentors et des bénéficiaires se fait au cas par cas. Pour commencer, la KAS s'entretient longuement avec la bénéficiaire par téléphone ou en face à face. Il s'agit de trouver une correspondance personnelle entre la bénéficiaire et le mentor, de même qu'une compatibilité au niveau des profils d'entreprise qui ressortent des candidatures. Une fois que les deux parties ont décidé de collaborer, elles signent une convention de mentorat, par laquelle le mentor s'engage à rencontrer personnellement la bénéficiaire au moins quatre fois au cours de l'année. La fréquence, la régularité et le contenu des réunions sont laissés à la discrétion du binôme bénéficiaire-mentor. Dans un souci de qualité, la KAS supervise les relations et fait office de médiateur en cas de différend entre la bénéficiaire et son mentor. Outre le mentorat, la KAS organise des séminaires axés sur le développement de compétences entrepreneuriales et sur la mise en réseau des binômes bénéficiaire-mentor.

La phase pilote avait réuni 70 bénéficiaires. Au total, entre 2001 et 2011, le projet TWIN a offert un service de mentorat à 370 jeunes femmes entrepreneurs (environ 30-50 par an), avec l'aide de 280 mentors. À peine 1% des équipes TWIN ont rompu leur relation de mentorat.

Pour de plus amples informations, voir le site: <http://www.kaete-ahlmann-stiftung.de/>

Jeunes

L'une des principales exigences des programmes de soutien à l'entrepreneuriat des jeunes est de sensibiliser ces derniers au travail indépendant et à la création d'entreprise comme choix de carrière. Alors que le système éducatif aborde de plus en plus le rôle des chefs d'entreprise dans la société, 40% des jeunes ne sont pas d'accord avec l'affirmation selon laquelle leurs études les aident à mieux comprendre ce rôle (Commission européenne, 2009). En parallèle, il est important de renforcer les aptitudes et les compétences des jeunes en matière d'entrepreneuriat car des compétences limitées seront davantage perçues

comme un obstacle au travail indépendant par les jeunes que par les adultes (16,2% et 7,4%) (Commission européenne, 2009). Les programmes destinés à la jeunesse doivent donc étudier les possibilités d'éducation à l'entrepreneuriat dans l'enseignement officiel, de même que les liens avec les écoles et les établissements d'enseignement secondaire. Le programme Junior Achievement est une bonne pratique largement répandue qui, par l'intermédiaire de l'éducation à l'esprit d'entreprise, sensibilise les jeunes à l'entrepreneuriat et leur fournit des services spécifiques (voir l'encadré 9.10).

Encadré 9.10. **Junior Achievement, Roumanie**

Le programme Junior Achievement existe dans de nombreux pays. De portée nationale et intégré à tous les niveaux de l'enseignement scolaire public, le programme roumain (voir www.jaromania.org) est synonyme de socialisation précoce et de formation à l'esprit d'entreprise. Destiné aux enfants et aux jeunes de 8 à 24 ans, le programme leur fournit des connaissances et des informations concrètes sur le monde des affaires et développe des compétences entrepreneuriales et l'esprit de compétition chez les jeunes, grâce à des cours d'entrepreneuriat et à des simulations d'entreprises en ligne. Un deuxième groupe cible est celui des enseignants impliqués et du monde des affaires.

Le programme rencontre un vif succès en Roumanie: en 2011-2012, il impliquait 325 300 étudiants et 3 587 enseignants de 1 750 établissements pédagogiques répartis dans 334 localités. Il se compose de douze programmes d'apprentissage par la pratique (Notre communauté, C'est mon affaire, Marché mondial, Programme d'entreprise, Entreprendre dans le tourisme, Entreprendre dans la technologie, Entreprise sans frontières, Informatique et entreprise, Mathématiques et entreprise, Éthique d'entreprise, Innover, Simulation d'entreprise). Les étudiants ont gratuitement accès aux manuels et aux supports en ligne.

Parmi les facteurs de succès du programme figurent les liens étroits avec la communauté et l'économie locales, de même que l'approche pratique, qui contribue à préparer les jeunes au contexte qu'ils rencontreront après leurs études. L'ancienneté du programme explique également son succès. Junior Achievement a été établi à l'échelle internationale en 1919 et introduit en Roumanie en 1993. Ses instruments ont fait leurs preuves et sont systématiquement améliorés. En outre, l'existence d'un grand nombre de programmes Junior Achievement de par le monde facilite l'échange des bonnes pratiques.

Outre les programmes d'éducation à l'esprit d'entreprise, les jeunes ont besoin de trains de mesures plus concrets et plus complets pour la création d'entreprise à proprement parler, intégrant le financement à la formation, au conseil et au mentorat afin de pouvoir se forger une expérience en gestion et en entrepreneuriat, qui fait souvent défaut aux jeunes. À cet égard, les conseillers, formateurs et mentors devraient avoir une connaissance spécialisée des besoins des jeunes en rapport avec l'entrepreneuriat, qui les aidera à acquérir la confiance du groupe dont ils s'occupent (CEEDR, 2000).

Entrepreneurs handicapés

Soutenir l'entrepreneuriat et le travail indépendant des personnes handicapées constitue un autre défi de taille pour les pouvoirs publics, compte tenu de la nature très spécialisée d'une bonne part du soutien requis pour aider ces personnes à surmonter leur handicap, de la diversité des types de handicap, et de la densité relativement faible de personnes cherchant une aide en matière de création et de développement d'entreprise dans ce groupe, tous types de handicap confondus. L'une des solutions réside dans la coopération interagences, qui offre une possibilité de spécialisation entre différentes

organisations, dont une ou plusieurs se concentrent sur la résolution des problèmes liés au handicap tandis que d'autres se consacrent au soutien en matière de création d'entreprise et d'emploi.

Une étude menée aux États-Unis a montré comment les centres de développement de petites entreprises se spécialisent dans l'aide à la création d'entreprise et au travail indépendant en partenariat avec les agences de réadaptation professionnelle, qui offrent des services devant aider les personnes à surmonter leur handicap. Il en est ressorti que la grande majorité des agents de soutien à la création d'entreprise des centres de développement de petites entreprises estimaient qu'il était capital de pouvoir offrir en parallèle une aide à la réadaptation professionnelle en matière de handicap (Ipsen et al., 2005), d'autant plus essentielle pour les personnes atteintes d'un handicap grave. Rizzo (2002) a soutenu que «les efforts en faveur de l'emploi qui combinent intelligemment des systèmes de soutien à l'entrepreneuriat avec des systèmes sociaux de soutien à la personne, plus habituels pour les personnes gravement handicapées, peuvent développer le potentiel du travail indépendant et du travail autonome pour ce groupe».

Il est également capital que les bénéficiaires handicapés intéressés par l'entrepreneuriat et le travail indépendant puissent se tourner vers un conseiller ou un mentor spécialisé. Ces conseillers et mentors spécialisés devraient être formés à reconnaître et à comprendre les besoins particuliers des entrepreneurs handicapés, tout en disposant des aptitudes personnelles nécessaires pour gagner la confiance des bénéficiaires de ce groupe. On estime que le recours aux services de spécialistes accroît la probabilité que ce groupe cible prenne contact avec un organisme public d'aide aux entreprises (MIND/Social Firms UK, 2004).

Enfin, deux autres points pratiques entrent encore en ligne de compte. Premièrement, l'existence éventuelle de problèmes d'accès physique exige une approche flexible dans la mise en œuvre de l'aide aux entreprises, incluant par exemple le recours aux services de conseillers en entreprise itinérants. Deuxièmement, lorsque l'on cible les allocataires sociaux handicapés, il est généralement recommandé de séparer les agences publiques d'aide à l'entrepreneuriat et au travail indépendant de celles qui fournissent les allocations sociales, afin d'éviter toute confusion et toute méfiance de la part du groupe cible (Green, 2008).

Conclusions et recommandations politiques

Les programmes traditionnels d'aide à la création d'entreprise et au travail indépendant peuvent afficher des taux de participation faibles parmi les groupes défavorisés et sous-représentés. Ce constat est le fruit de problèmes liés à l'application d'une politique uniforme vis-à-vis des groupes cibles, qui présentent des caractéristiques différentes de celles de la population entrepreneuriale habituelle. Il peut en résulter une aide qui n'est pas appropriée aux besoins d'une communauté particulière, un manque de confiance de la part des groupes défavorisés et sous-représentés dans la capacité du personnel des agences de soutien aux entreprises à comprendre leurs besoins, une mauvaise communication et une visibilité réduite des programmes au sein des populations cibles. Plus particulièrement, de nombreuses personnes appartenant aux groupes défavorisés et sous-représentés dirigent des entreprises de taille plus petite que la moyenne, préfèrent se faire accompagner au niveau local, ont essuyé le scepticisme de certains contacts d'affaires traditionnels et se sentent plus à l'aise pour communiquer avec des personnes de leur propre communauté.

Compte tenu de ces circonstances, les décideurs politiques doivent prendre une décision capitale concernant le mode de mise en œuvre des programmes d'aide à la

création d'entreprise et au travail indépendant à l'attention des groupes défavorisés et sous-représentés. Ce choix risque d'avoir un impact significatif sur la capacité des programmes à atteindre ces groupes ainsi que sur leur efficacité et rentabilité. Il existe différentes options, allant de la fourniture aux groupes défavorisés et sous-représentés des mêmes aides et voies d'entrée que celles offertes au reste de la population, à la mise sur pied d'agences spécialisées fournissant un accompagnement sur mesure à chaque groupe cible. Si les agences spécialisées et les programmes sur mesure seront probablement les plus efficaces pour atteindre les groupes cibles et prendre en considération leurs besoins spécifiques, ils peuvent s'avérer très onéreux, en particulier s'ils ne viennent en aide qu'à un volume réduit de bénéficiaires, tandis que les entrepreneurs du groupe cible peuvent également se retrouver déconnectés d'autres services dont ils auraient besoin, en particulier aux stades ultérieurs de développement de leur entreprise.

Différentes solutions intermédiaires sont envisageables, impliquant différents degrés d'adaptation et des différences en termes de calibrage de la promotion du programme et des voies d'accès en fonction des groupes spécifiques. La sélection du mécanisme approprié dépendra en grande partie du contexte. Ouvrir l'accès au soutien traditionnel sera probablement plus efficace en cas de faible densité d'un groupe cible particulier dans un pays ou une région, tandis que les agences et programmes spécialisés peuvent être très efficaces si les groupes bénéficiaires sont étendus ou s'il n'y a pas besoin de beaucoup de contacts en face à face, plus coûteux (en cas d'octroi de subventions et d'aides propres au groupe cible, par exemple).

Si l'accent est fortement placé sur les programmes traditionnels, il importe d'étudier et d'appliquer plusieurs solutions en vue d'améliorer leur mise en œuvre pour les groupes défavorisés et sous-représentés. Il s'agit d'accroître la diversité au niveau du personnel qui administre et gère les programmes; d'utiliser des agences spécialisées de proximité pour mettre en œuvre les services; de prévoir un marketing et des actions de promotion du programme spécifiques pour les groupes cibles et d'inclure des informations et des modèles pertinents pour les groupes cibles dans la publicité générale; d'engager des agents de diagnostic et d'aiguillage spécialisés pour les groupes cibles spécifiques; d'engager des formateurs, des conseillers et d'autres agents de première ligne appartenant aux groupes cibles ou de former le personnel habituel aux besoins des groupes cibles en matière de soutien; et de suivre et d'évaluer les programmes à l'aune d'objectifs clairs et mesurables en matière de service aux groupes défavorisés et sous-représentés.

Les observations relevées dans ce chapitre nous amènent à formuler les recommandations suivantes.

Principales recommandations politiques

- Recourir au soutien sur mesure mis en œuvre par des agences spécialisées ou par des filiales spécialisées d'agences traditionnelles si la densité de la clientèle est suffisamment élevée pour assurer la rentabilité de la mise en œuvre du programme. En cas de recours à un soutien personnalisé et à des agences spécialisées, prévoir également des passerelles vers le soutien traditionnel, particulièrement aux stades ultérieurs de développement des entreprises.
- Améliorer la mise en œuvre des programmes traditionnels de manière à augmenter la participation des groupes défavorisés et sous-représentés en renforçant la diversité au sein du personnel qui gère les programmes, en recrutant des membres du groupe

bénéficiaire cible pour assurer le diagnostic, l'orientation et la mise en œuvre des services, en formant le personnel de première ligne à la communication avec les groupes cibles, en utilisant des médias et des langues appropriés pour faire connaître les programmes, en fixant des objectifs en matière de diversité de la clientèle et en assurant leur suivi.

Références

- Baldock, R. et Smallbone, D. (2003), «Bridging the Gap in Support for Ethnic Minority Owned Businesses: the case of Devon and Cornwall», *Journal for Small Business and Enterprise Development*, vol. 10 (1), p. 40 à 49.
- Basu A. (2006), «Ethnic Minority Entrepreneurship», dans M. Casson, B. Yeung, A. Basu et N. Wadeson, *The Oxford Handbook of Entrepreneurship*, p. 580 à 597, Oxford University Press.
- Bennett, R. J. et Robson, P. J. A. (2005), The advisor-SME client relationship: impact, satisfaction and commitment, *Small Business Economics*, vol. 25, p. 255 à 271.
- (BIS) Department of Business Innovation and Skills (2006), *Ethnic Minority Businesses in England. Reports on the annual small-business survey 2003*.
- (BIS) Department of Business Innovation and Skills (2011), *Research to understand the barriers to take-up and use of business support*, rédigé pour le Department of Business, Innovation and Skills (BIS) par le Centre for Enterprise and Economic Development Research (CEEDR) et le BMG Research, Department of Business Innovation and Skills (BIS).
- Blackburn, R. et Rutherford, R. (1999), «Enterprise for Culturally Diverse Communities: a Survey of Ethnic Minority Business in the AZTEC Area», Kingston University.
- Blackburn, R., Smallbone, D., Kitching, J., Bednell, T. et Pardo, A. (2008), «Community-based Business Advice: Evidence, Practice and Sustainability», document présenté lors de la 31st ISBE National Research and Policy Conference, Belfast.
- Boylan, A. et Burchard, T. (2002), «Barriers to Self Employment for Disabled People», rédigé pour le Small Business Service.
- CEEDR (2000), «Young Entrepreneurs, Women Entrepreneurs, Ethnic Minority Entrepreneurs and Co-entrepreneurs in the EU and Central and East European Countries», rapport commandé par la DG Entreprises, Commission européenne, Centre for Enterprise and Economic Development Research (Smallbone & Johnson).
- Chrisman, J., Gatewood, E. et L. Donlevy (2002), «A Note on the Efficiency and Effectiveness of Outsider Assistance Programs in Rural Versus Non-rural States», *Entrepreneurship: Theory and Practice*, vol. 26 (3), p. 67 à 80.
- Clark, K. et Drinkwater, S. (2010) Recent trends in minority ethnic entrepreneurship in Britain, *International Small Business Journal*, vol. 28.2, p. 136 à 146.
- Collins, J. (2003), «Cultural diversity and entrepreneurship: policy responses to immigrant entrepreneurs in Australia», *Entrepreneurship and Regional Development*, vol. 15 (2), p. 137 à 149.
- Commission européenne (2002), *Good Practices in the Promotion of Female Entrepreneurship: Examples from Europe and other OECD Countries*, Report by Austrian Institute for Small Business Research for European Commission.
- Commission européenne (2008), *Evaluation on policy: Promotion of Women Innovators and Entrepreneurship*, Direction générale des entreprises et de l'industrie.
- Commission européenne (2009), «Entrepreneurship in the EU and beyond — A survey in the EU, EFTA countries, Croatia, Turkey, the US, Japan, South Korea and China», Eurobaromètre Flash 283.
- Commission européenne-OCDE (2012), *Synthèse sur l'entrepreneuriat des jeunes*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Cooney, T. (2008), «Entrepreneurs with Disabilities: Profile of a Forgotten Minority», School of Marketing, Dublin Institute of Technology.
- Deakins, D., Ram, M. et Smallbone, D. (2003), «Addressing the Business Support Needs of Ethnic Minority Firms in the UK», *Environment and Planning C, Government and Policy*, vol. 21 (6), p. 843 à 859.
- DeTienne, D.R. et Chandler, G.N. (2007), «The Role of Gender in Opportunity Identification», *Entrepreneurship, Theory and Practice* May, 2007, p. 365 à 386.

- Fadahunsi, A., Smallbone, D., et Supri, S. (2000), «Networking and ethnic minority enterprise development: Insights from a North London study», *Journal of Small Business and Enterprise Development*, vol. 7 (3), p. 228 à 240.
- Fielden, S.L., Davidson, M.J., Dawe, A. et Makin, P.J. (2003), «Factors inhibiting the economic growth of female small business owners», *Journal of Small Business and Enterprise Development*, vol. 10 (2), p. 152 à 166.
- GLE/CEEDR (2000) Review of Business Support for Ethnic Minority Owned Businesses (BMEs) in London, Final Report, Greater London Enterprise, mai 2000.
- Green, A. (2008), «Let's Get Moving Initiative» dans Potter, J et Marchese, M (éds.) *A Review of Local Economic and Employment Development Policy Approaches in OECD Countries*. Paris: OCDE.
- Hofer, A. et Potter, J. (2010) *Universities, Innovation and Entrepreneurship: Criteria and Examples of Good Practice*, OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers, 2010/10, OECD Publishing.
- Hytti, U. et Heinonen, J. (2011), «Heroic and humane entrepreneurs — Identity work in entrepreneurship education», article publié dans les actes de la Conférence RENT XXV *Research in Entrepreneurship and Small Business Conference*, Bodö, Norvège, 16-18 novembre, 2011, p. 20.
- Ipsen, C. et Colling K. (2005), «Self-Employment for People With Disabilities: Enhancing Services Through Interagency Linkages», *Journal of Disability Policy Studies*, vol. 15, p. 231.
- Johnson, S. et Smallbone, D. (2003), «Support for Minority Entrepreneurs in Europe: Specialist Agencies or Mainstream Provision?» dans Watkins D (éd.) *Annual Review of Progress in Entrepreneurship*, European Foundation for Management Development (EFMD), p. 235 à 250.
- Kloosterman, R. (2003), «Creating opportunities. Policies aimed at increasing openings for immigrant entrepreneurs in the Netherlands», *Entrepreneurship and Regional Development*, vol. 15 (2), p. 167 à 181.
- Kontos, M. (2003), «Self-employment policies and migrants' entrepreneurship», *Germany Entrepreneurship and Regional Development*, vol. 15 (2), p. 119 à 135.
- Langowitz, N. et Minniti, M. (2007), «The Entrepreneurial Propensity of Women», *Entrepreneurship, Theory and Practice*, mai 2007, p. 341 à 364.
- Linehan, L. et Sosna, E. (2003) *Engaging Black and Minority Ethnic Entrepreneurs in Business Support*, Small Business Service, Londres.
- Marlow, S. (1992), «Take-up of Business Growth Training Schemes by Ethnic Minority Owned Firms», *International Small Business Journal*, vol. 10 (4), p. 34 à 46.
- MIND/Social Firms UK (2004) *Tackling mental health issues through enterprise*, Final Report to Small Business Service, juin 2004.
- Ministère du commerce et de l'industrie (2005), *Suomalaisten yrityspalvelujen kehityspolku maailman kärkijoukkoon* [A Development Track Adds Finnish Business Services to World Lead] Ministry of Trade and Industry Publications 19/2005, Helsinki.
- Mukhtar, S. (1998), «Business Characteristics of Male and Female Small and Medium Enterprises in the UK: Implications for Gender-based Entrepreneurialism and Business Development», *British Journal of Management*, vol. 9 (1), p. 41 à 51.
- Piorkowsky, M-B. et Scholl, S. (2002), *Gendaspekte in der finanziellen Forderung. von Unternehmensgrundungen. Eine qualitative und quantitative Analyse der Programme auf Bundesebene — unter besonderer Berücksichtigung der Grundung durch Frauen*, Bericht im Auftrag des BMFSFJ, Universität Bonn.
- Ram, M. et Smallbone, D. (2002), «Ethnic Minority Business Policy in the Era of the Small Business Service», *Environment and Planning C, Government and Policy*, vol. 20 (2), p. 235 à 249.
- Ram, M. et Smallbone, D. (2003), «Policies to Support Ethnic Minority Enterprise: the English Experience», *Entrepreneurship and Regional Development*, vol. 15 (2), p. 151 à 166.
- Ram, M., Smallbone, D. et Deakins, D. (2002), *Ethnic Minority Businesses in the UK: Access to Finance and Business Support*, Londres, British Banking Association.
- Rath, J. (2011), *Promoting ethnic entrepreneurship in European cities*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

- Rizzo, D. (2002), «With a little help from my friends: Supported self-employment for people with severe Disabilities», *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 17, p. 97 à 105.
- Robson, P., Freel, M. et Jack, S. (2008), «Gender and the use of business advice: evidence from firms in the Scottish service sector», *Environment and Planning C: Government and Policy*, vol. 26, p. 292 à 314.
- Rouse, J. et Kitching, J. (2006), «Do enterprise support programs leave women holding the baby», *Environment and planning C, Government and Policy*, vol. 24, p. 5 à 18.
- Scott, J. et Irwin, D. (2009), «Discouraged advisees? The Influence of gender, ethnicity and education on the use of external advice and access to finance in UK SME», *Environment and Planning C, Government and Policy*, vol. 27, p. 230 à 245.
- Sepulveda, L., Syrett, S. et Lyon, F. (2008), *New Ethnic Minority Business Communities in Britain: Challenges of Diversity and Informality for the UK Business and Policy Frameworks*, Middlesex University, Social Policy Research Centre Working Paper No. 1, Londres.
- Smallbone D., Lyon, F. et Xiao Li (2005) «Trust, Co-operation and Networking in an Immigrant Business Community: the Case of Chinese-Owned Businesses in the UK», p. 235 à 254 dans Hohmann H.H. and Welter F. (éds) *Trust and Entrepreneurship: A West-East Perspective*, Edward Elgar: Cheltenham, Royaume-Uni et Brookfield, États-Unis.
- Welter, F. (2004), «The environment for female entrepreneurship in Germany», *Journal of Small Business and Enterprise Development*, vol. 11 (2), p. 212 à 221.
- Wilson, F., Kickul, J. et Marlino, D. (2007), «Gender, Entrepreneurial Self-Efficacy, and Entrepreneurial Career Intentions: Implications for Entrepreneurship Education», *Entrepreneurship, Theory and Practice*, mai 2007, p. 387 à 406.

PARTIE III

Profils des pays

Chapitre 10

Données et pratiques instructives en matière de politique d'entrepreneuriat inclusif: exemples de pays ⁽¹⁾ ⁽²⁾

Ce chapitre présente des pratiques instructives issues des 27 États membres de l'UE ainsi qu'un ensemble de tableaux qui mesurent des indicateurs clés en matière d'entrepreneuriat et de travail indépendant dans les groupes sous-représentés et défavorisés à l'aune des moyennes de l'Union européenne.

⁽¹⁾ Note de la Turquie:

Les informations figurant dans ce document et faisant référence à «Chypre» concernent la partie méridionale de l'île. Il n'y a pas d'autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République turque de Chypre du Nord (RTCN). Tant qu'une solution durable et équitable n'aura pas été trouvée dans le cadre des Nations unies, la Turquie maintiendra sa position sur la «question chypriote».

⁽²⁾ Note de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de l'Union 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.

Guide de lecture

Ce chapitre décrit brièvement des politiques instructives qui encouragent l'entrepreneuriat inclusif, dans chaque État membre de l'UE. Le tableau 10.1 les répertorie toutes. Les descriptions fournies visent à aider les décideurs nationaux, régionaux et locaux à réfléchir aux méthodes qui s'offrent à eux pour relever les difficultés communes rencontrées pour soutenir l'entrepreneuriat inclusif dans l'Union européenne. Chaque description donne un bref aperçu des activités principales de la mesure politique, ainsi que des informations sur ses incidences et des points à prendre en considération pour la bonne mise en œuvre de ce type d'intervention.

Toutes les descriptions des exemples inspirants sont assorties d'un même ensemble de données propres à chaque pays, qui mesurent des indicateurs clés à l'aune de la moyenne de l'Union européenne, afin de replacer la perspective dans le contexte de chaque pays. Les notes des pays comportent trois diagrammes présentant des indicateurs majeurs en termes d'économie et d'entrepreneuriat, pour replacer la mesure politique décrite dans son contexte.

- Le diagramme A présente le taux de chômage du pays et montre comment il varie entre les différents groupes sociaux. Ces taux sont donnés pour la période 2000-2011 afin d'illustrer l'évolution à moyen terme et l'impact de la crise économique mondiale.
- Le diagramme B présente le taux de travail indépendant en 2011 pour différents groupes de population, par rapport à la moyenne de l'Union européenne. Le taux de travail indépendant équivaut au ratio du nombre de personnes exerçant un travail indépendant par rapport au nombre total de personnes salariées dans chaque groupe cible.
- Le tableau C illustre l'évolution du taux de travail indépendant pour différents groupes de population entre 2000 et 2011. Il indique au lecteur comment le niveau relatif de l'activité indépendante a évolué pour chaque groupe cible à la suite de la crise économique.

Deux autres tableaux sont fournis pour les États membres de l'UE qui ont participé aux enquêtes sur la population adulte menées par le Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Ces pays sont: l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, la Roumanie, le Royaume-Uni, la Slovaquie et la Suède.

- Le diagramme D montre l'indice de l'activité entrepreneuriale totale au stade précoce (TEA) par sexe, pour la population adulte (18-64 ans) dans chaque pays, pour la dernière année disponible. Ces données sont mises en balance avec la moyenne des pays de l'Union européenne qui participent à l'enquête du GEM. Voir le chapitre 5 pour de plus amples informations sur les données du GEM et sur le taux de TEA. Il est également à noter que les pays qui participent à l'enquête du GEM varient d'une année à l'autre. Partant, les moyennes de l'Union européenne ont été évaluées en utilisant uniquement les pays ayant participé cette année-là.
- Le diagramme E présente le taux de TEA par âge pour chaque pays, ainsi que la moyenne de l'Union européenne. Afin d'accroître la taille de l'échantillon, les données sont rassemblées (c.-à-d. combinées) pour la période 2007-2011.

Tableau 10.1. Inventaire des mesures politiques décrites

Pays	Nom du programme	Point abordé par le programme	Groupe cible couvert par le programme	Page
Autriche	Mingo Migrant Enterprises	• Compétences entrepreneuriales	• Migrants	198
Belgique	Coopératives d'activités	• Compétences entrepreneuriales • Financement	• Chômeurs	200
Bulgarie	Emploi par l'entrepreneuriat	• Compétences entrepreneuriales • Financement	• Chômeurs	202
Chypre	Banque coopérative des femmes	• Financement	• Femmes	204
République tchèque	Centres d'assistance pour l'entrepreneuriat féminin	• Compétences entrepreneuriales	• Femmes	206
Danemark	Coaches ethniques pour entrepreneurs ethniques	• Compétences entrepreneuriales	• Minorités ethniques	208
Estonie	Programme de développement de l'entrepreneuriat des jeunes ENTRUM	• Compétences entrepreneuriales	• Jeunes	210
Finlande	Subvention de démarrage	• Institutions • Financement	• Chômeurs	212
France	Auto-entrepreneurs	• Institutions	• Microentreprises	214
Allemagne	Subvention de démarrage	• Institutions • Financement	• Chômeurs	216
Grèce	Mécanisme d'aide au travail indépendant à l'attention des chômeurs vulnérables	• Financement	• Chômeurs	218
Hongrie	Mécanisme de soutien aux coopératives sociales	• Institutions	• Personnes handicapées • Chômeurs de longue durée • Femmes	220
Irlande	Going for Growth	• Compétences entrepreneuriales	• Femmes	222
Italie	Action positive pour l'entrepreneuriat des femmes	• Institutions	• Femmes	224
Lettonie	Subventions à la création d'entreprise	• Compétences entrepreneuriales • Financement	• Chômeurs	226
Lituanie	Fonds de promotion de l'entrepreneuriat	• Compétences entrepreneuriales • Financement	• Chômeurs • Personnes handicapées • Jeunes • Seniors	228
Luxembourg	Fédération des femmes cheffes d'entreprise	• Institutions	• Femmes	230
Malte	Start Your Own Business	• Compétences entrepreneuriales • Financement	• Chômeurs	232
Pays-Bas	Crédit de d'amorçage pour les personnes présentant une invalidité professionnelle partielle	• Financement	• Personnes handicapées	234
Pologne	Promotion de l'entrepreneuriat et du travail indépendant	• Institutions • Compétences entrepreneuriales • Financement	• Chômeurs de longue durée • Jeunes • Seniors • Personnes handicapées • Habitants des zones rurales • Femmes	236
Portugal	Programme pour l'entrepreneuriat et le travail indépendant	• Compétences entrepreneuriales • Financement	• Jeunes • Chômeurs • Personnes handicapées	238
Roumanie	École des femmes chefs d'entreprise	• Compétences entrepreneuriales	• Femmes	240
République slovaque	Services de formation et de conseil pour entrepreneurs potentiels	• Compétences entrepreneuriales	• Jeunes • Seniors • Femmes	242
Slovénie	Subvention pour le travail indépendant	• Financement	• Chômeurs • Personnes handicapées	244
Espagne	EMEKIN — Femmes chefs d'entreprise	• Institutions	• Femmes	246
Suède	Réforme du régime d'assurance sociale pour les travailleurs indépendants	• Institutions	• Femmes	248
Royaume-Uni	The Prince's Trust Youth Business Scotland	• Compétences entrepreneuriales • Financement	• Jeunes	250

Autriche: Mingo Migrant Enterprises

Description: Mingo Migrant Enterprises est un programme de soutien intégré pour les entrepreneurs d'origine immigrée à Vienne. Il fournit des services de conseil en entreprise aux immigrés et aux membres des minorités ethniques et les aiguille vers d'autres mécanismes de soutien aux entreprises plus traditionnels, en allemand et dans plusieurs autres langues.

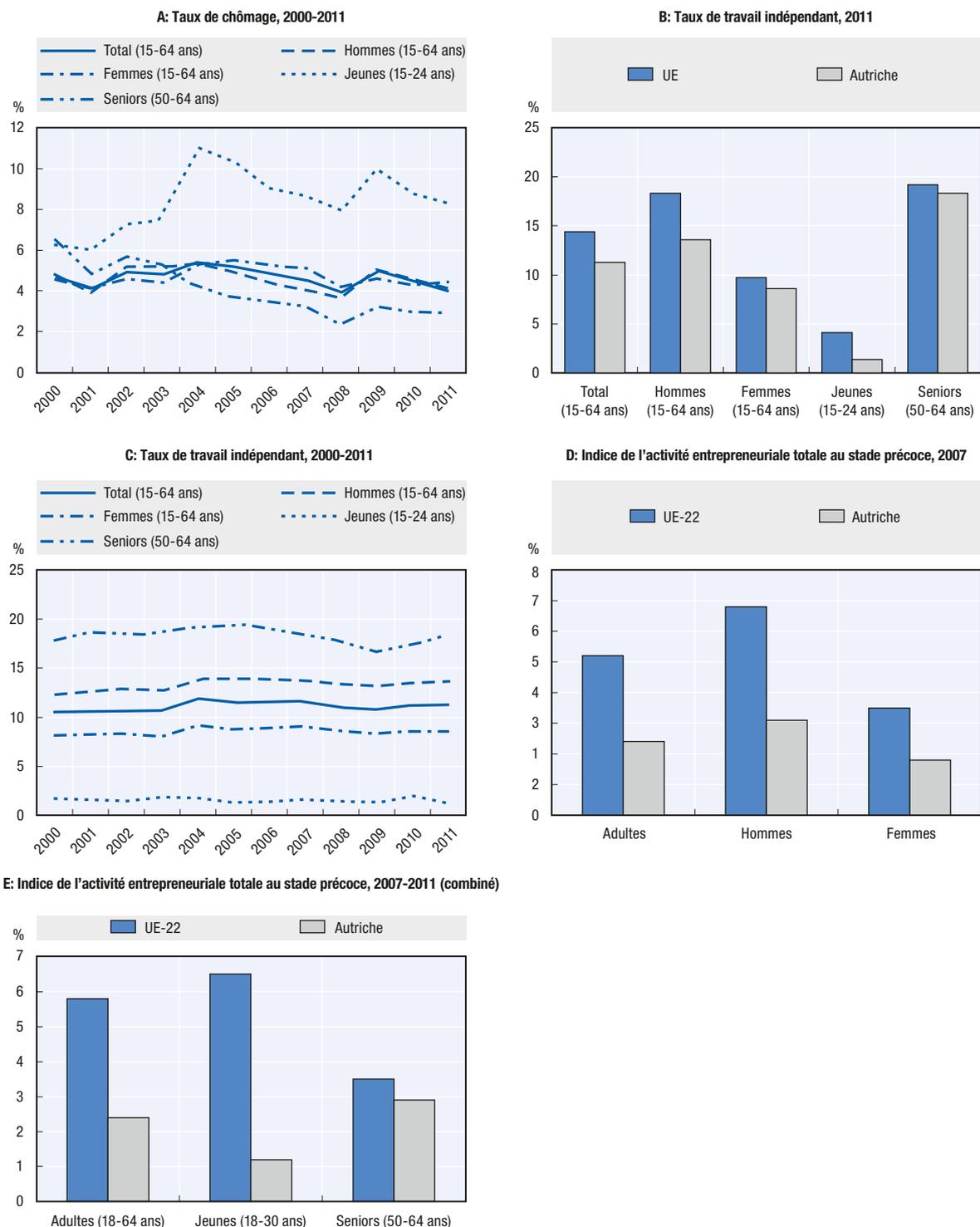
Contexte: Dans l'Union européenne, l'Autriche compte l'une des plus grandes proportions de personnes d'origine étrangère. De nombreux immigrés s'installent à Vienne, où environ 40% de la population est d'origine immigrée. Approximativement un tiers des entreprises viennoises sont détenues par des entrepreneurs d'origine immigrée (institut statistique d'Autriche, 2012).

Problème abordé: À Vienne, les programmes traditionnels d'aide aux entreprises (comme l'initiative-mère Mingo Enterprises) affichent un très faible taux de participation des entrepreneurs d'origine immigrée ou appartenant à une minorité ethnique. Les raisons en sont l'inefficacité des campagnes de proximité et le manque de services proposés dans les langues minoritaires.

Approche: Le programme Mingo Migrant Enterprises a été développé par le conseil municipal de Vienne grâce à un financement du Fonds européen de développement régional (FEDER). Il fournit des services de conseil et d'orientation en entreprise dans 14 langues, avec l'aide de conseillers en entreprise issus des minorités ethniques. Grâce à leurs conseils directs et à leur aiguillage, les conseillers améliorent l'accès des immigrés aux services traditionnels de formation (p.ex. Mingo Services/Mingo Academy), au financement de démarrage (p.ex. Mingo Finance) et aux bâtiments subventionnés (p.ex. Mingo Offices). Des événements de réseautage sont également organisés pour aider les entrepreneurs d'origine immigrée ou appartenant à une minorité ethnique à multiplier leurs contacts d'affaires et à améliorer leur connaissance du marché local. Le projet s'efforce en particulier d'atteindre les bénéficiaires potentiels par l'intermédiaire de campagnes de promotion dans les médias de proximité (journaux rédigés dans les langues minoritaires, par exemple) et dans les réseaux et événements communautaires. Employer des conseillers en affaires issus des différentes minorités ethniques s'avère payant, car les bénéficiaires ont davantage confiance en des conseillers issus de leur propre communauté et parlant la même langue qu'eux. Le budget total de Mingo Migrant Enterprises pour la période 2008-2012 se chiffrait à 271 224 EUR (dont une contribution du FEDER de l'ordre de 50%).

Impact: Entre 2008 et 2011, environ 800 créateurs d'entreprise ont été aidés par Mingo Migrant Enterprises. Les commentaires des participants indiquent que Mingo Migrant Enterprises est de plus en plus perçu comme un guichet unique utile en matière d'aide à la création d'entreprise au sein des communautés immigrées et des minorités ethniques. Les événements de mise en réseau sont particulièrement appréciés. Le nombre de propriétaires d'entreprise d'origine immigrée ou appartenant à une minorité ethnique qui se tournent directement vers d'autres programmes Mingo est monté en flèche depuis le lancement de Mingo Migrant Enterprises (il a sextuplé entre 2008 et 2011), ce qui suggère que ce projet a permis de sensibiliser les communautés immigrées et les minorités ethniques à l'existence des programmes traditionnels de soutien, remplissant ainsi la fonction de passerelle qui lui avait été dévolue.

Facteurs de réussite: Ce programme est un exemple d'approche qui est parvenue à atteindre les bénéficiaires immigrés ou appartenant à une minorité ethnique grâce à des campagnes de proximité ciblées utilisant leurs propres langues, leurs propres contextes culturels et leurs propres médias. Parmi les facteurs ayant contribué à sa réussite figurent le recours aux services de conseillers en entreprise qui partagent le même milieu culturel et la même langue que les bénéficiaires, ainsi que la relation informelle et souple qui se dessine entre les participants et ces conseillers. Il est également important que les programmes tels que ceux-ci maintiennent le suivi spécifique des bénéficiaires au terme des consultations initiales.

Graphique 10.1. **Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Autriche**


Sources: Diagramme A. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme B. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2011; Diagramme C. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme D. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2007; Diagramme E. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2007-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933018127>

Belgique: Coopératives d'activités («Activiteitencooperaties»)

Description: Les coopératives d'activités soutiennent la création d'entreprise par les personnes sans emploi et les personnes bénéficiant d'une aide au revenu en Flandre. Elles fournissent un ensemble complet de services de formation, de conseil en affaires et d'accompagnement individualisé. Qui plus est, elles prévoient un accès garanti des bénéficiaires aux allocations sociales durant 18 mois lors de la préparation du lancement de leurs activités entrepreneuriales et de la création de l'entreprise à proprement parler.

Contexte: La Belgique a enregistré des hausses du chômage moins marquées que dans de nombreux autres pays de l'UE à la suite de la crise économique mondiale, grâce au soutien public accordé aux mécanismes de réduction du temps de travail. Les personnes n'ayant que des liens faibles avec le marché du travail ont toutefois été touchées et le chômage a augmenté en particulier parmi les groupes les plus vulnérables.

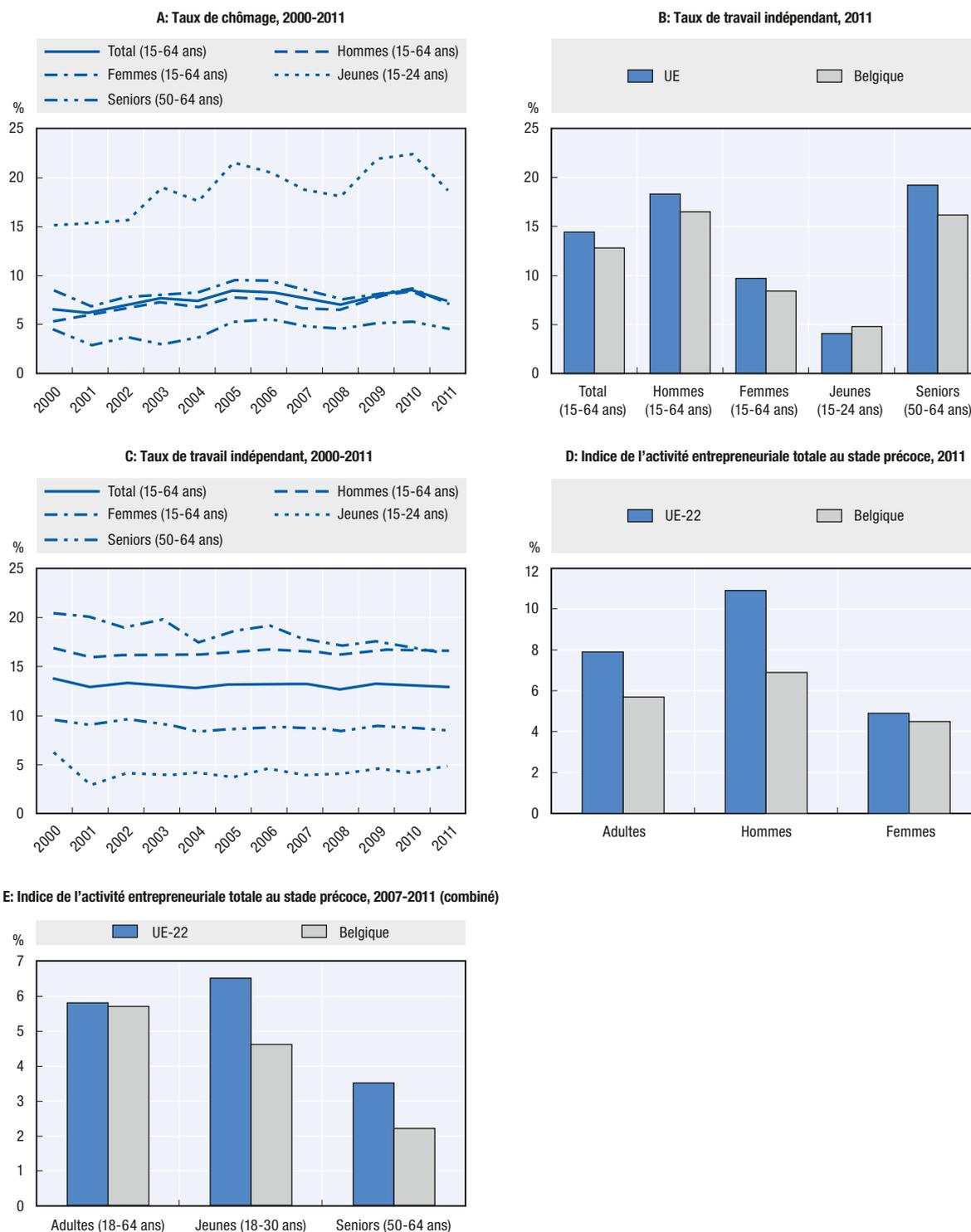
Problème abordé: Les personnes bénéficiant d'une allocation de chômage ou d'une aide publique au revenu ne manquent pas seulement des ressources financières requises pour créer leur entreprise, mais rencontrent également davantage de difficultés pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur entreprise durant les premiers stades de développement. Garantir l'accès continu aux aides sociales auxquelles les personnes ont droit fournit une certaine sécurité financière durant la phase de démarrage et réduit les conséquences financières personnelles en cas d'échec de l'entreprise.

Approche: Les coopératives d'activités ont été lancées en 2004 à titre de projet pilote employant des personnes sans emploi et des bénéficiaires du revenu minimum garanti. Depuis 2009, elles encouragent le travail indépendant en fournissant une formation à l'entrepreneuriat, des services de conseil individuels et collectifs, un accompagnement individualisé et un accès continu garanti aux allocations de chômage et au revenu minimum durant les 18 premiers mois de fonctionnement de l'entreprise. Les participants sont sélectionnés au terme d'un entretien au cours duquel ils sont évalués en fonction du réalisme de leurs objectifs entrepreneuriaux, de leur expérience ou de leur expertise dans le secteur où s'implanterait l'entreprise qu'ils imaginent, et du montant de capital requis pour la création de leur entreprise. Le projet comporte deux phases. Tout d'abord, la période «préparatoire» (pouvant durer jusqu'à 6 mois) se concentre sur l'amélioration des compétences entrepreneuriales et sur l'élaboration d'un plan d'affaires. Les participants doivent assister à au moins 12 ateliers et séances de formation. Durant la deuxième phase, la période «de facturation» (qui s'étale sur 12 mois), les individus commencent leur activité entrepreneuriale. Les coopératives d'activités fournissent un numéro d'imposition, aident les entrepreneurs à remplir les exigences administratives et offrent des services de conseil. La Belgique compte 24 coopératives d'activités (5 en Flandre, 16 en Wallonie et 3 à Bruxelles), qui sont financées par les gouvernements régionaux.

Impact: En 2011, les coopératives d'activités flamandes ont organisé 81 séances d'information à l'attention de candidats potentiels, auxquelles 748 personnes ont participé. Parmi ce groupe, 312 personnes ont passé une entrevue d'approche et 151 nouveaux participants ont rejoint le programme. En 2011, le projet a également prêté main-forte à 123 personnes qui avaient intégré le programme l'année précédente. Parmi les candidats ayant achevé le programme en 2011, 51% étaient toujours indépendants en 2012, 18% étaient salariés et 27% n'étaient ni indépendants ni salariés mais continuaient à percevoir des allocations de chômage ou le revenu minimum garanti.

Facteurs de réussite: Les coopératives d'activités offrent la possibilité de tester une idée commerciale tout en continuant à percevoir des aides au revenu. Cela réduit les conséquences personnelles en cas d'échec de l'entreprise et incite les personnes à tenter l'aventure du travail indépendant. Il est capital que ce type d'initiative complète le soutien financier par des services de formation et de conseil en entrepreneuriat, qui aideront les participants à faire fructifier leur projet d'entreprise.

Graphique 10.2. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Belgique



Sources: Diagramme A. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme B. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2011; Diagramme C. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme D. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2011; Diagramme E. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2007-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933018222>

Bulgarie: Emploi par l'entrepreneuriat

Description: Ce programme intégré de soutien à l'entrepreneuriat fournit des services de formation, de financement au démarrage et de conseil en affaires aux personnes sans emploi qui créent leur entreprise.

Contexte: Le taux de chômage en Bulgarie a doublé depuis 2008, passant de 5,7% à 11,3% en 2011 (diagramme A). Le niveau des allocations de chômage par rapport au revenu professionnel en Bulgarie peut décourager les personnes se trouvant dans leur première année de chômage de retourner sur le marché du travail (OCDE, 2013). Un soutien et des encouragements peuvent donc être nécessaires pour promouvoir l'entrepreneuriat et le travail indépendant auprès des chômeurs.

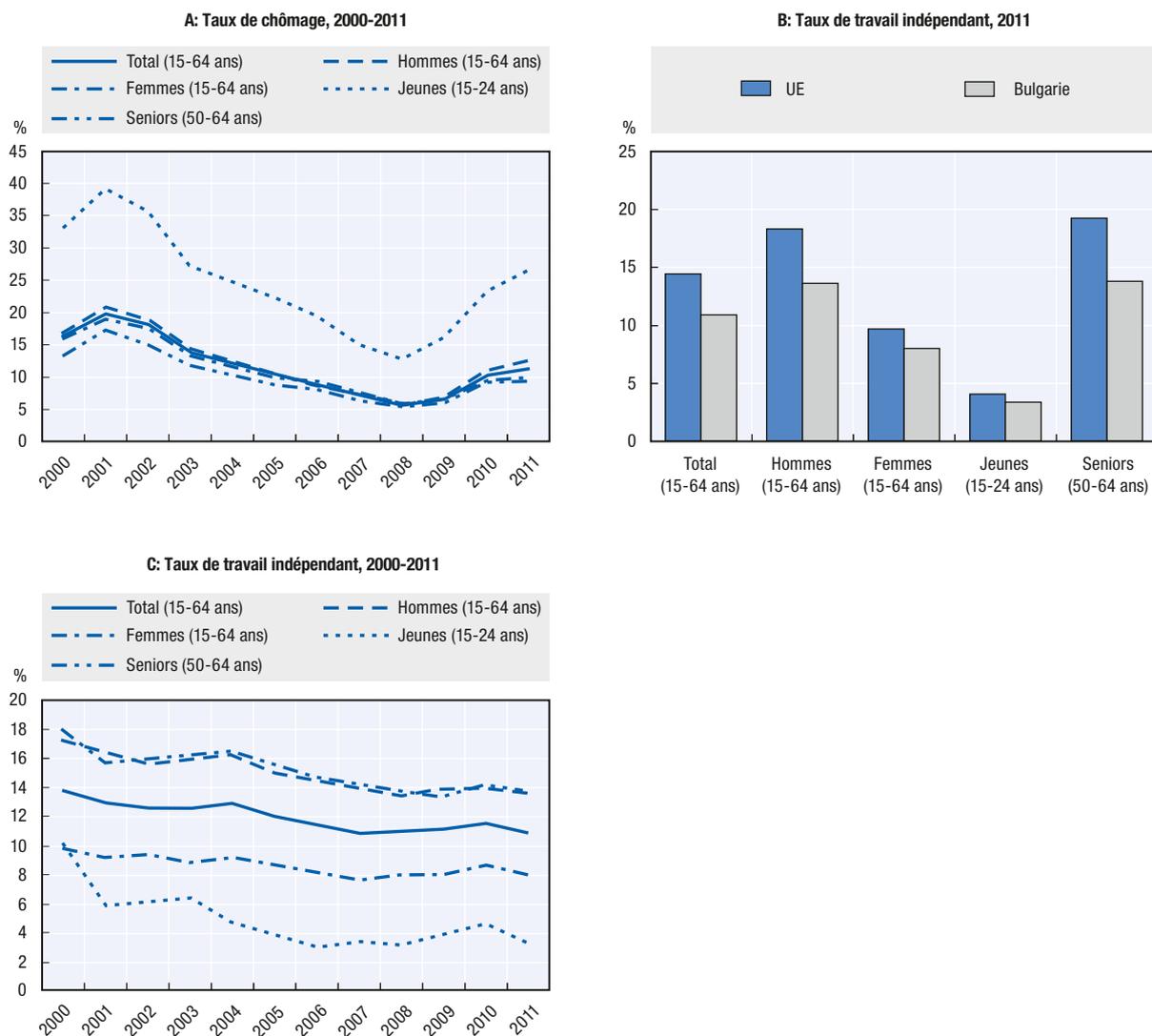
Problème abordé: Le gouvernement propose plusieurs programmes de formation aux chômeurs dans le but d'améliorer leurs compétences et de les mettre à jour. Cependant, l'actuel système de soutien ne fournit qu'une aide limitée en matière de recherche d'emploi une fois la formation terminée. Ce projet vise à soutenir l'entrée dans le travail indépendant par la formation, le soutien financier et l'aide d'après-démarrage.

Approche: Une formation à la création et à la gestion d'entreprise est fournie aux chômeurs par l'intermédiaire des agences locales pour l'emploi et des centres de formation partenaires. Les seules exigences à l'entrée sont que le participant doit être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'agence locale et qu'il doit au moins avoir terminé l'école secondaire. Après avoir suivi la formation, les participants peuvent recevoir une subvention qui peut servir à financer la création de l'entreprise et à leur fournir une rémunération à court terme durant la période initiale qui suit le lancement. Lors de la phase de démarrage, les participants peuvent bénéficier de services complémentaires de conseil en entreprise. Ce projet d'aide est censé s'étendre à une deuxième et à une troisième phase d'aide pour les personnes ayant achevé la phase initiale. Pour être reçus à la deuxième phase, les participants devront avoir une entreprise inscrite au registre de commerce et proposer un projet d'une durée comprise entre 3 et 12 mois. Les candidatures devront décrire le projet et comporter un plan financier. Un groupe d'experts évaluera les plans et attribuera les subventions depuis les offices régionaux de l'agence nationale pour l'emploi. Une participation réussie à la deuxième phase peut donner accès à la troisième phase, qui fournira des services de consultation supplémentaires, dont une aide à la recherche de marchés, des conseils en matière de technologie, et des services comptables, financiers et juridiques pour aider les entrepreneurs à assurer la pérennité de leur entreprise. La première phase du projet est soutenue par le Fonds social européen, par l'intermédiaire du programme de développement des ressources humaines 2007-2013.

Impact: Le programme reçoit chaque année une enveloppe de 20 millions BGN (environ 10 millions EUR) pour financer la première phase. Approximativement 25 000 personnes ont participé à la formation à l'entrepreneuriat et ont reçu des conseils sur l'élaboration d'un plan d'affaires en 2010. Le programme a entraîné la création de 2 500 nouvelles entreprises.

Facteurs de réussite: Pour parvenir à créer de nouvelles entreprises et à insérer les chômeurs sur le marché du travail, il est important que les programmes tels que celui-ci combinent soutien financier, formation et services de conseil.

Graphique 10.3. **Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Bulgarie**



Sources: Diagramme A. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme B. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2011; Diagramme C. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933018317>

Chypre: la Banque coopérative des femmes

Description: Lancée par la Fédération chypriote des femmes d'affaires et des femmes cadres (KOFEE), la Banque coopérative des femmes est une initiative du secteur privé qui encourage et soutient l'entrepreneuriat des femmes.

Contexte: Si les attitudes vis-à-vis de l'entrepreneuriat et de la création d'entreprise sont positives à Chypre (Commission européenne, 2011a), le travail indépendant concerne relativement peu de femmes (diagrammes B et C). Les moyens, motivations et possibilités leur manquent généralement pour créer leur propre entreprise (Nearchou-Ellinas et Kountouris, 2004) et la détérioration des conditions économiques et du marché du travail depuis 2008 a encore amplifié ces facteurs.

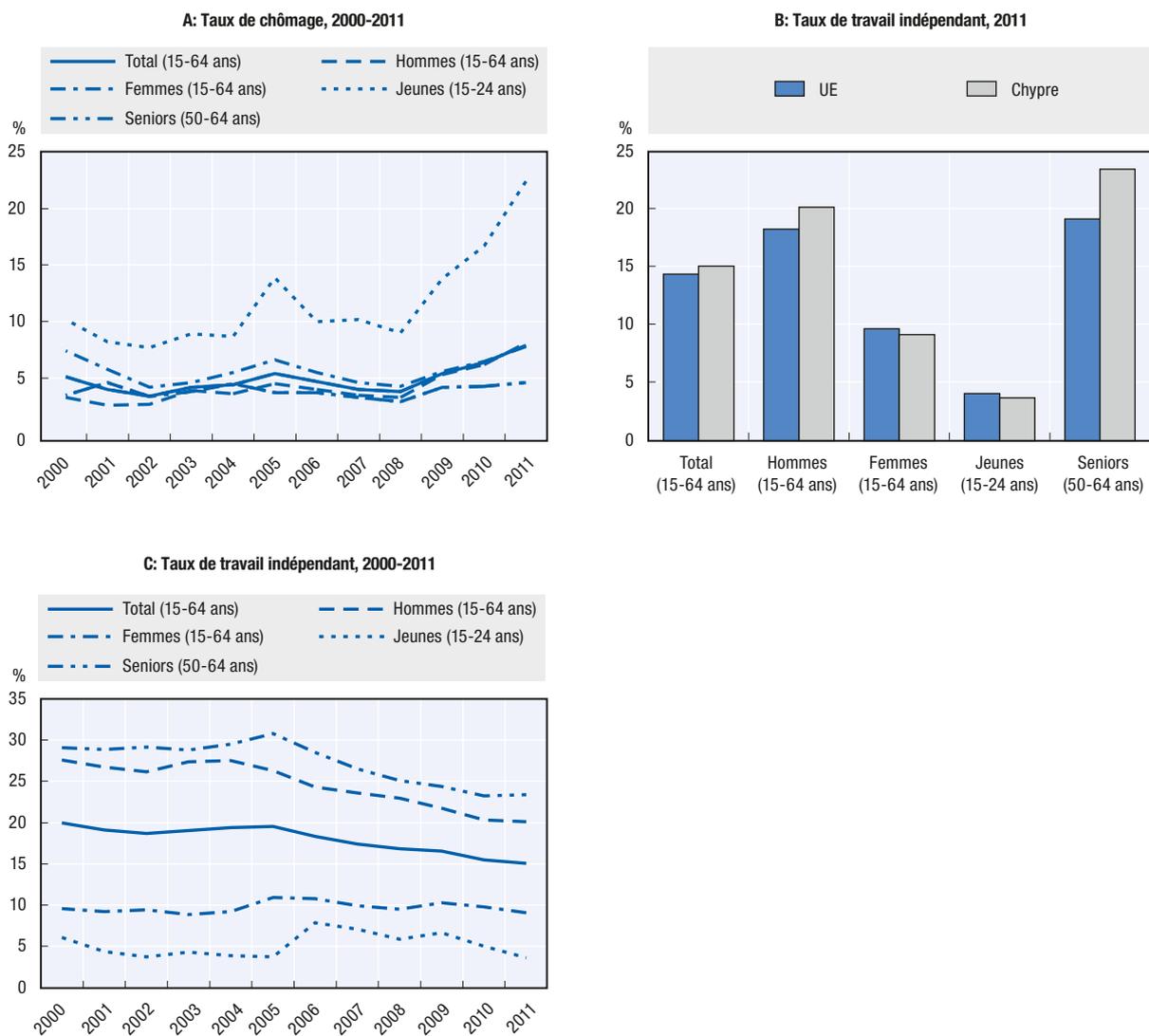
Problème abordé: L'obstacle le plus important à la création d'entreprise pour les femmes de Chypre réside dans la difficulté d'accès au financement (Nearchou-Ellinas et Kountouris, 2004). Cette initiative vise à accroître l'offre de financement mise à la disposition des femmes chefs d'entreprise, en complétant d'autres programmes qui fournissent une aide d'ordre général aux entreprises.

Approche: La KOFEE a été fondée en 1999 dans l'objectif de soutenir et d'intensifier l'activité entrepreneuriale des femmes à Chypre. En 2001, 350 de ses membres ont fondé la Banque coopérative des femmes, qui offre un éventail complet de produits et de services financiers (tant aux hommes qu'aux femmes) et qui promeut le travail indépendant auprès des femmes. La Banque est spécialisée dans l'octroi de prêts pouvant aller jusqu'à 100 000 EUR et offre des plans de remboursement flexibles à des taux d'intérêt compétitifs. L'une des forces du service de prêt de la Banque est qu'il peut octroyer le prêt dans les 48 heures qui suivent la réception d'une demande acceptée. La Banque met en outre à la disposition des entrepreneurs des services de conseil et de consultance, qui sont gratuits durant les deux premières années d'exploitation de l'entreprise. La Banque facilite également l'accès de ses clients aux réseaux professionnels, dont le Réseau européen des ambassadrices de l'entrepreneuriat féminin, un réseau international présent dans 22 États membres de l'UE. En 2009, la KOFEE a lancé un projet de mentorat, le «développement du réseau des ambassadrices de l'entrepreneuriat féminin à Chypre» (DONA), qui offre un service de mentorat aux clientes de la Banque et organise un concours de plans d'affaires.

Impact: La Banque coopérative des femmes a expérimenté une croissance rapide au cours de ses premières années, les dépôts étant passés de 240 000 EUR en 2001 à 5 800 000 EUR fin 2004. La Banque est parvenue à toucher une clientèle féminine puisque 68% des prêts sont octroyés à des femmes. Elle a également coopéré avec le gouvernement chypriote en vue d'accroître le nombre de programmes de soutien à l'entrepreneuriat pour les femmes d'affaires, y compris des programmes de formation et des subventions fournies par le ministère du commerce, de l'industrie et du tourisme.

Facteurs de réussite: La force de la Banque coopérative des femmes est qu'elle offre des services de prêt personnalisés qui sont flexibles et adaptés aux besoins des clients individuels. L'aide financière est assortie de services gratuits de conseil, de consultance et d'aiguillage pour permettre aux femmes dotées de capacités entrepreneuriales d'accroître leurs chances de réussite.

Graphique 10.4. **Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant à Chypre**



Sources: Diagramme A. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme B. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2011; Diagramme C. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933018374>

République tchèque: Centres d'assistance pour l'entrepreneuriat féminin

Description: Ce projet fournit une offre de soutien intégré aux femmes chefs d'entreprise, dont des services de formation, de conseil en affaires et de mentorat dans deux régions de la République tchèque (Jihomoravský et Zlínský).

Contexte: En République tchèque, le marché du travail varie fortement d'une région à l'autre. Le décalage entre les compétences professionnelles disponibles et les compétences demandées s'est accru à la suite de la transition économique depuis le secteur agricole vers le secteur des services. Cette situation touche de manière disproportionnée les groupes vulnérables sur le marché du travail, dont les jeunes et les femmes, en particulier dans les zones rurales.

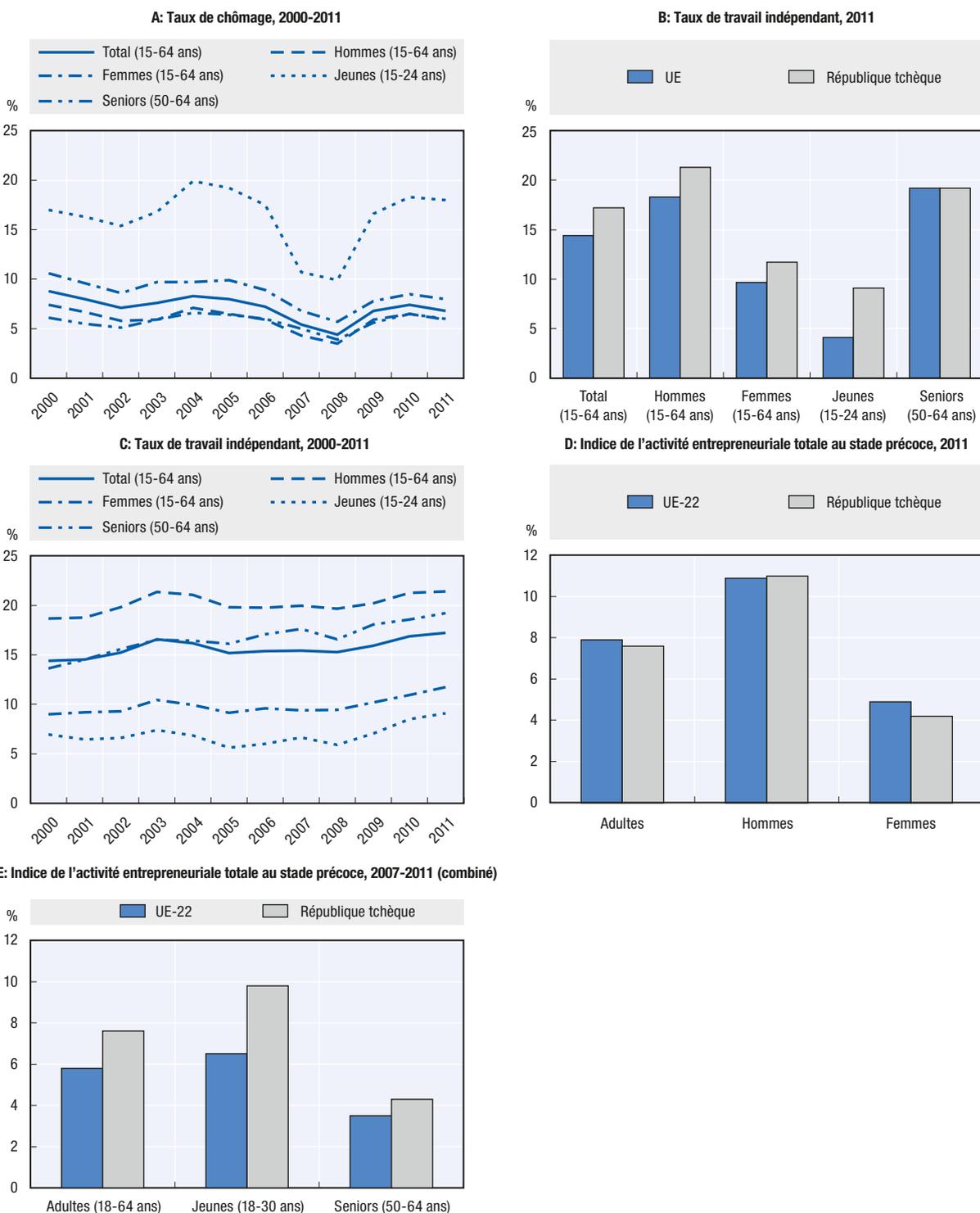
Problème abordé: En République tchèque, les femmes connaissent une situation plus difficile que celle des hommes sur le marché du travail, que ce soit au niveau du taux d'emploi (16,8 points de pourcentage de moins en 2011), du taux de travail indépendant (9,6 points de pourcentage de moins en 2011) ou du taux de chômage (1,5 point de pourcentage de plus en 2011) (diagramme A). Les femmes se heurtent à plusieurs difficultés pour accéder au marché du travail, notamment au niveau de la conciliation vie familiale-vie professionnelle.

Approche: Ce projet a été créé en 2005 dans le cadre de l'initiative EQUAL grâce à un partenariat entre l'association morave des femmes d'affaires et des femmes cadres (MAPM) et la chambre de commerce de la ville de Brno. Les centres d'assistance offrent leurs services depuis les chambres de commerce et sont coordonnés par la MAPM. Chaque centre emploie un gestionnaire de projet, qui coordonne les services d'appui, et un consultant professionnel, qui travaille avec les partenaires pour proposer des formations et des séminaires sur la finance, le droit, la comptabilité et le marketing; un accompagnement au niveau de l'élaboration du plan d'affaires et des demandes de prêt bancaire; des conseils individuels; et d'autres services destinés à concilier vie professionnelle et vie personnelle, tels que des services de garde d'enfants. Les services sont tous gratuits et accessibles pour une durée illimitée. Pour pouvoir participer au projet, les candidats doivent disposer d'un certificat de compétence délivré moins de deux mois auparavant et ne pas avoir d'expérience dans le travail indépendant. Le projet était financé depuis 2008 par les pouvoirs régionaux et le Fonds social européen.

Impact: Entre 2005 et 2008, le projet a coûté 760 000 EUR et a permis de créer 60 nouvelles entreprises et 75 emplois supplémentaires. En outre, 171 entreprises existantes ont bénéficié du projet, 2 469 femmes chefs d'entreprise ont reçu des conseils en affaires et 50 séminaires ont été organisés, rassemblant 600 femmes. Dans le rapport final de la troisième phase de l'évaluation du programme d'initiative communautaire (ministère du travail et des affaires sociales, 2008), ce mécanisme a été hissé au rang d'exemple modèle de procédure permettant d'identifier et de développer des projets innovants.

Facteurs de réussite: L'un des facteurs de réussite de ce projet réside dans le partenariat établi entre une organisation sans but lucratif (la MAPM) et les chambres de commerce régionales. Il a permis de créer des synergies entre l'expérience de la MAPM en matière de mise en œuvre des services et les connaissances et compétences professionnelles des chambres de commerce sur le plan du soutien à la création d'entreprise.

Graphique 10.5. **Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en République tchèque**



Sources: Diagramme A. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme B. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2011; Diagramme C. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme D. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2011; Diagramme E. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2007-2011.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933018431>

Danemark: Coach ethnique pour les entrepreneurs appartenant à une minorité ethnique

Description: Ce projet motive et aide les entrepreneurs immigrés et appartenant à une minorité ethnique en leur fournissant des services de conseil en entreprise dispensés par des coaches qui appartiennent aux mêmes communautés locales de minorités ethniques.

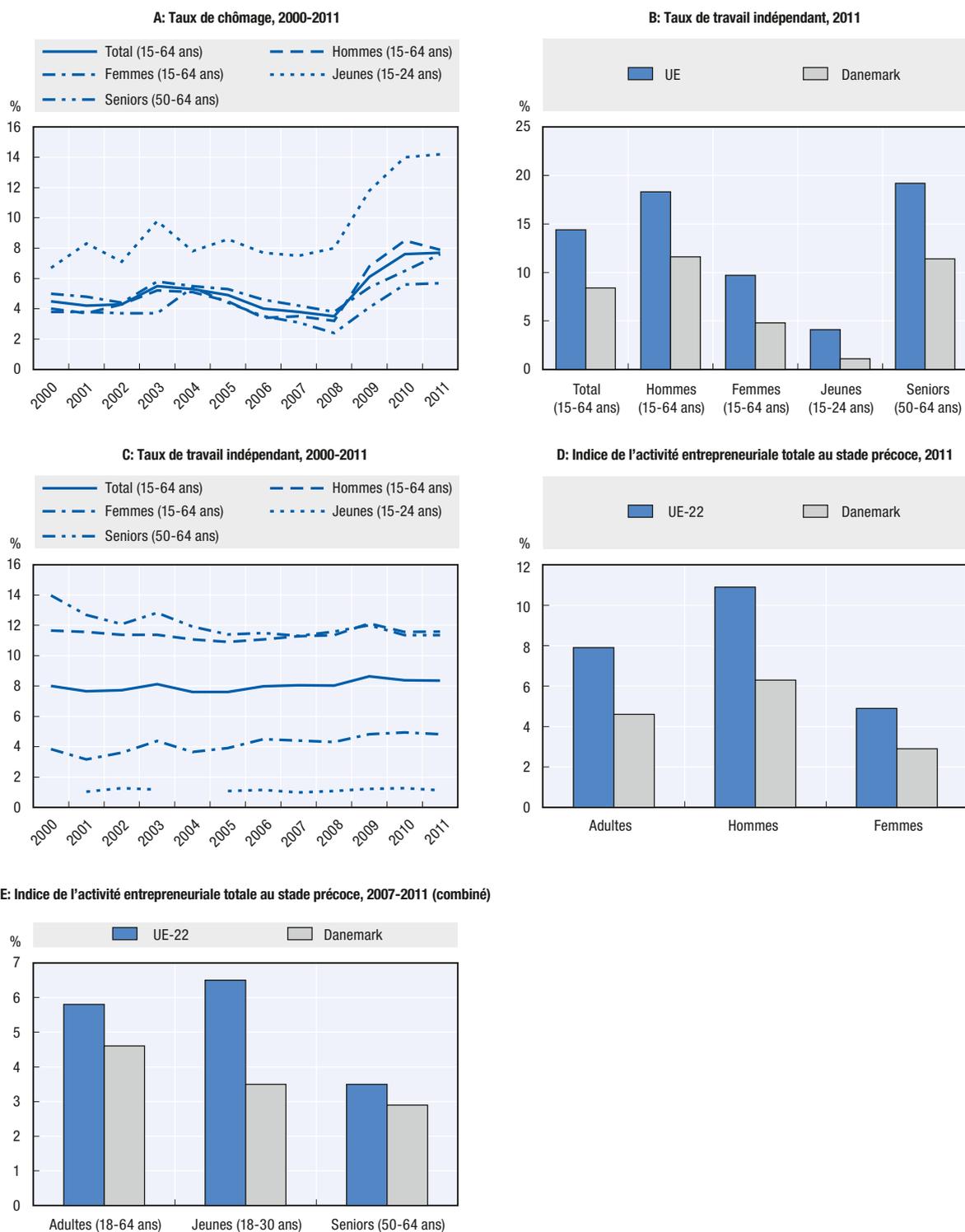
Contexte: À l'instar de nombreux autres pays, le Danemark a été fortement touché par la crise économique. Même si le taux de chômage y reste globalement relativement faible (diagramme A), certains groupes, comme les jeunes et les immigrés, ont été particulièrement touchés. L'un des obstacles à l'insertion des chômeurs et des personnes inactives sur le marché du travail réside dans le fait que le régime danois de sécurité sociale est l'un des plus généreux de l'Union européenne, ce qui accroît le coût de la recherche d'un emploi ou d'un travail indépendant par rapport à celui de la dépendance aux allocations de chômage.

Problème abordé: Lorsqu'une personne emménage dans un nouveau pays, elle se heurte à diverses difficultés pour comprendre la nouvelle culture et les nouvelles institutions (tant formelles qu'informelles) et pour s'y adapter. De nombreux programmes d'appui ne parviennent pas à aider les entrepreneurs d'origine immigrée ou appartenant à une minorité ethnique car ils ne suivent que les approches habituelles du pays d'accueil en matière d'aide aux entreprises et ne tiennent pas compte de l'importance des réseaux sociaux et des pratiques commerciales coethniques dans les communautés cibles.

Approche: Ce projet a démarré dans la municipalité de Vejle mais est maintenant en cours dans tout le Danemark. Il forge des relations professionnelles avec les entrepreneurs d'origine immigrée et appartenant à des minorités ethniques en leur fournissant des services de conseil professionnels. Ce mécanisme vise à confier le rôle de conseiller en affaires à des coaches et conseillers professionnels plutôt qu'à la famille et aux amis, dans un souci d'efficacité. Le programme cherche toutefois à mettre les clients en rapport avec des conseillers issus des mêmes milieux culturels, pour prendre appui sur la confiance qui existe au sein des réseaux sociaux ethniques. Le conseiller a pour mission de fournir des conseils professionnels qui cadrent avec les normes réglementaires et sociales du pays d'accueil, tout en créant et consolidant des réseaux sociaux au sein des minorités ethniques. Les consultations ont lieu selon des modalités informelles et flexibles. L'accent initial est placé sur le plan d'affaires, en vue d'identifier et de développer les éléments centraux de l'idée commerciale tels que la possibilité, le marché, les besoins de financement et les compétences de l'entrepreneur. À partir de ces discussions, le conseiller aiguille les participants vers des formations formelles en affaires et en entrepreneuriat, dispensées par les régions et les municipalités. Après avoir créé leur entreprise, les participants peuvent continuer à bénéficier des services d'accompagnement individualisé et de mentorat fournis par leur conseiller, pour apprendre à développer leur entreprise et à la faire fructifier.

Impact: Plus de 250 entrepreneurs appartenant à des minorités ethniques ont été aidés depuis 2005. Ce mécanisme a remporté le Prix du pionnier dans l'entreprise (European Trailblazer Award) en 2007 et a été sélectionné comme bonne pratique européenne dans le projet Interreg IVC «Enspire EU» (Inspiration entrepreneuriale pour l'Union européenne) en 2011.

Facteurs de réussite: Dans ce mécanisme, la clé de la réussite réside dans la recherche de conseillers en affaires passionnés, issus de différentes minorités ethniques, qui sont actifs et respectés dans leurs communautés. Les conseillers jouent un rôle capital pour atteindre les bénéficiaires potentiels et mettre efficacement en œuvre le contenu du programme. La principale difficulté consiste à maintenir la participation et la motivation des personnes qui font office de conseillers.

Graphique 10.6. **Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant au Danemark**


Sources: Diagramme A. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme B. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2011; Diagramme C. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme D. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2011; Diagramme E. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2007-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933018526>

Estonie: ENTRUM (Programme de développement de l'entrepreneuriat des jeunes)

Description: La mission d'ENTRUM est de promouvoir le développement d'une mentalité entrepreneuriale et de fournir une éducation gratuite à l'esprit d'entreprise aux jeunes Estoniens. Le projet vise à former au moins 2 000 personnes (environ 15 % des Estoniens de 14 à 19 ans) dans l'ensemble des 15 comtés, entre 2010 et 2014.

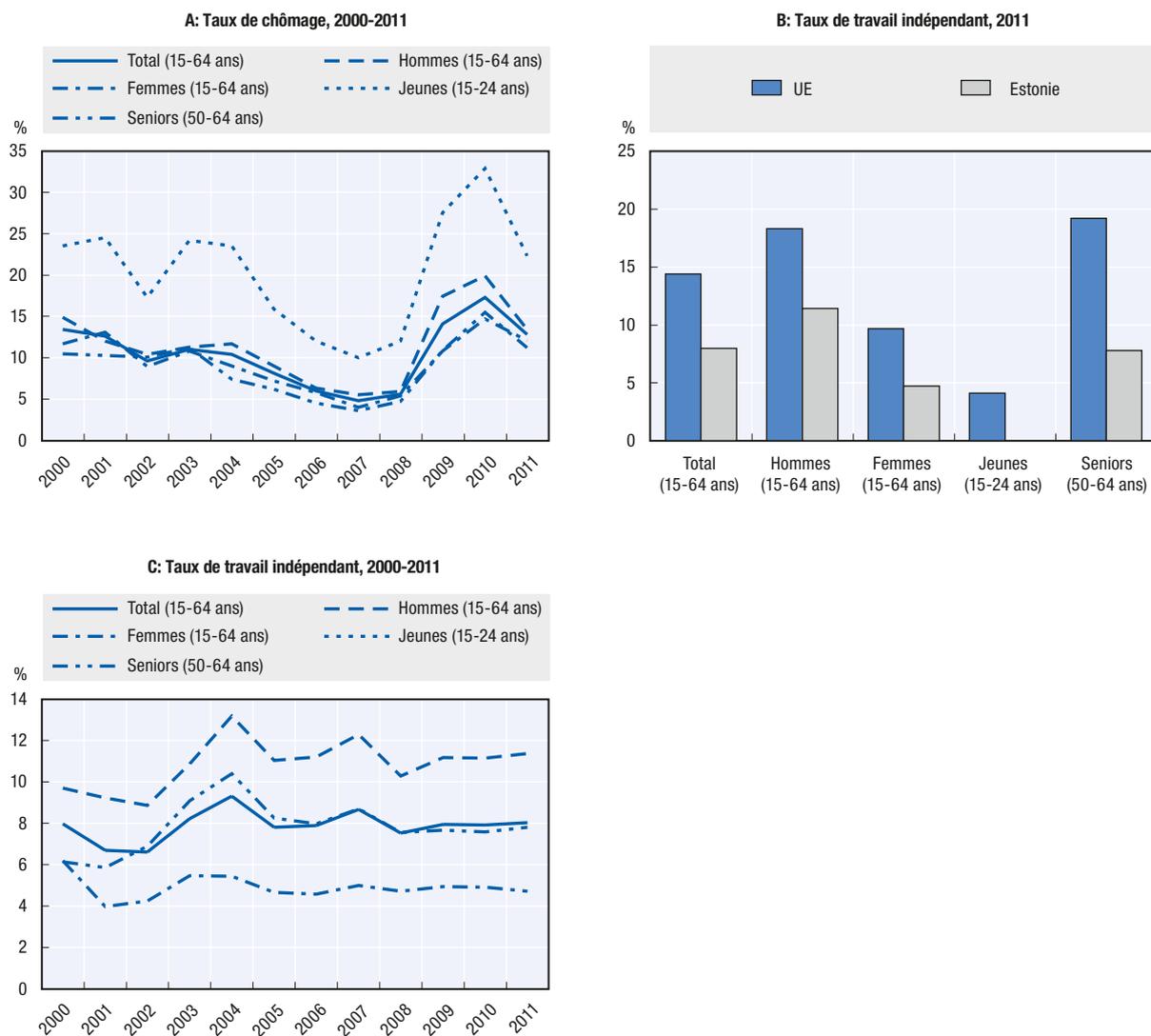
Contexte: L'Estonie se heurte à plusieurs difficultés d'ordre économique et social, parmi lesquelles l'émigration des jeunes adultes. À cela s'ajoute le caractère sous-développé de la culture entrepreneuriale, en particulier chez les jeunes. Les enquêtes menées par ENTRUM montrent que moins de 5 % des jeunes perçoivent l'entrepreneuriat comme une carrière possible. En réaction, le gouvernement estonien a développé une nouvelle stratégie éducative et un plan de développement de l'éducation à l'esprit d'entreprise, «Be Enterprising!», en vue de promouvoir la créativité, une attitude entrepreneuriale, des compétences en résolution des problèmes et la gestion des risques parmi les jeunes Estoniens.

Problème abordé: ENTRUM vise à remédier à l'absence de culture entrepreneuriale parmi les jeunes et à contribuer à faire baisser le taux élevé de chômage des jeunes (diagramme A). Le projet fournit aux jeunes une expérience personnelle, leur permet de concrétiser leurs idées de développement personnel et les motive à apporter leur contribution à leur communauté.

Approche: ENTRUM a été développé en 2010 par la plus grande société d'énergie d'Estonie (Eesti Energia) dans le cadre de son initiative de responsabilité sociale à long terme. Le projet est mis en œuvre en collaboration avec la chambre de commerce et d'industrie estonienne et le ministère de l'économie et des communications et repose sur plus de 500 partenaires, parmi lesquels les gouvernements locaux, des entreprises, des couveuses, des centres de développement régionaux, des universités, des organismes de la jeunesse et des organisations sans but lucratif. Le projet fournit trois modules de formation en entrepreneuriat à l'attention des étudiants de 14 à 19 ans sur une période de 7 mois, de même que l'accès à un réseau professionnel comprenant professionnels des affaires et entrepreneurs prospères. Le premier module, «Inspiration Hour», vise à promouvoir l'esprit d'entreprise en utilisant comme modèles des entrepreneurs estoniens ayant réussi. Le deuxième module consiste en 7 séminaires de formation d'une journée chacun, consacrés à des sujets tels que la fixation d'objectifs, la planification et le travail en équipe. Le troisième module est un projet de création d'entreprise en équipe, sous la supervision de mentors. Au terme de ce module, les étudiants peuvent participer au concours «I Am an Entrepreneur!». Les participants au projet ENTRUM sont sélectionnés via un processus de candidature et les organisateurs veillent à ce que les jeunes handicapés et les jeunes issus de familles à faible revenu y soient représentés. ENTRUM est financé par la société d'énergie (95 %) et par la Fondation pour le développement des entreprises (5 %).

Impact: Sur les deux dernières années scolaires (2010-2012), 1 119 étudiants ont participé au projet ENTRUM, dont 60 % de filles. Ils ont créé 59 entreprises, dont la plus prospère compte plus de 60 travailleurs. Le projet a récemment reçu plusieurs prix, dont un prix suédois des entreprises en 2011.

Facteurs de réussite: Ce mécanisme est l'illustration d'une approche qui est parvenue à intéresser un grand nombre de parties prenantes issues des secteurs public et privé, pour organiser et dispenser une formation en entrepreneuriat à grande échelle. Le projet a également efficacement utilisé des méthodes en ligne pour promouvoir l'initiative et exposer les projets des participants.

Graphique 10.7. **Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Estonie**


Sources: Diagramme A. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme B. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2011; Diagramme C. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933018621>

Finlande: Subvention de démarrage

Description: La subvention de démarrage promeut et soutient la création d'entreprise et le travail indépendant en contribuant à garantir un revenu de subsistance aux nouveaux entrepreneurs durant une période de 6 mois (pouvant être rallongée jusqu'à 18 mois), pendant qu'ils établissent leur entreprise. La subvention peut être octroyée aux chômeurs ou aux personnes qui passent d'études ou d'un emploi salarié à temps plein vers le travail indépendant.

Contexte: L'économie finlandaise a été frappée de plein fouet par la récession économique mondiale, dont elle ne s'est pas encore remise totalement. La subvention de démarrage a été lancée en 1988 pour faciliter la transition des chômeurs vers le marché du travail. Rencontrant un vif succès et largement utilisée durant la récession des années 1990, elle a été étendue à la suite de la crise économique en 2008.

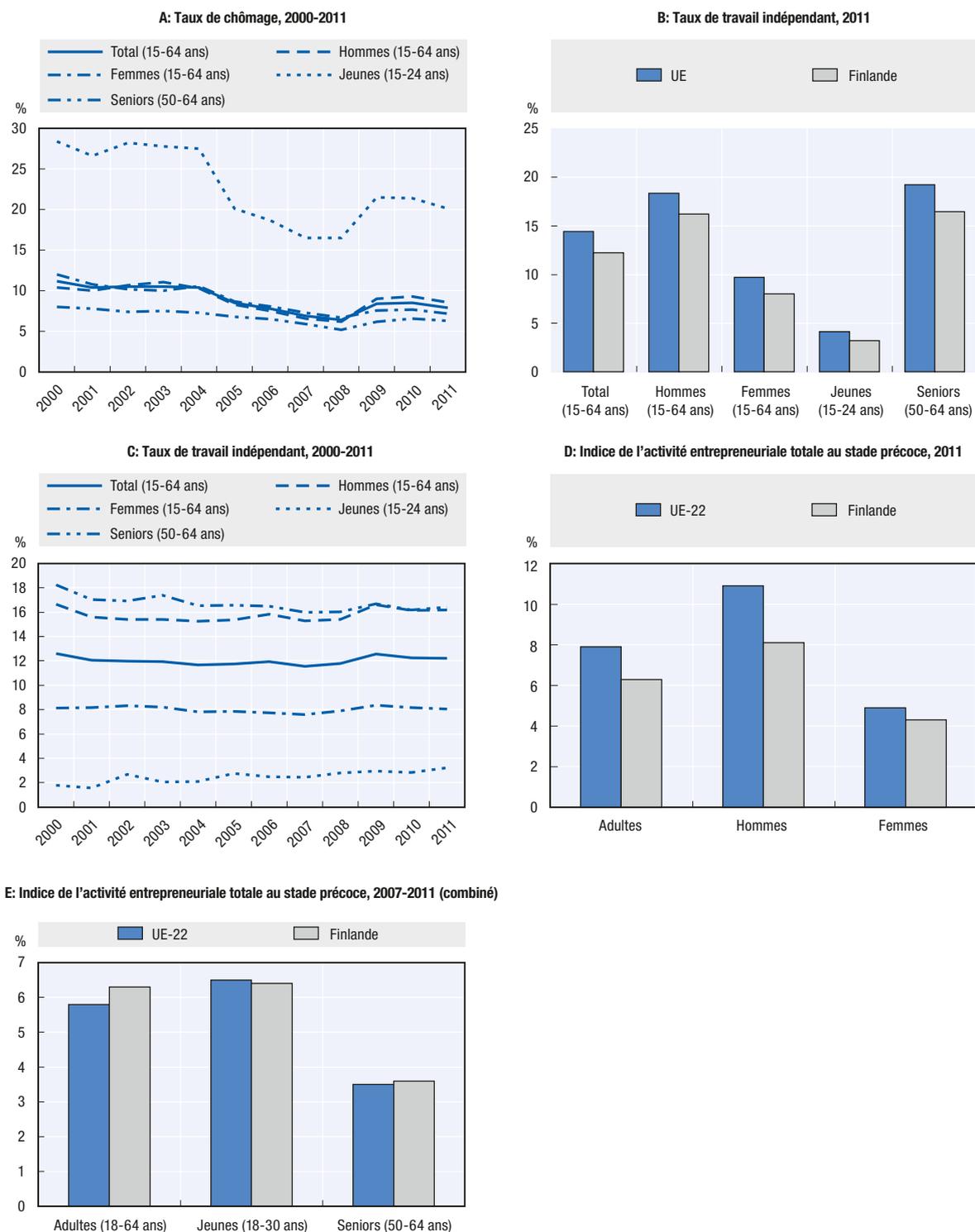
Problème abordé: Si des éléments montrent que la conjoncture du marché du travail s'améliore (diagramme A), le chômage persiste, parallèlement à l'un des taux de vacance d'emploi les plus élevés de l'Union européenne (Commission européenne, 2011b). Ce constat suggère que le marché du travail est confronté à une inadéquation croissante des compétences. Qui plus est, le chômage de longue durée concerne toujours plus de personnes. La création d'entreprise est l'une des solutions permettant aux personnes de renouer avec l'emploi et de saisir de nouvelles possibilités.

Approche: La subvention n'est pas destinée à financer la création d'entreprise mais à assurer la survie de l'entrepreneur durant la phase de démarrage. Destinée initialement aux chômeurs exclusivement, la subvention de démarrage a été ouverte en 2008 aux personnes occupant un poste de salarié, suivant des études ou au foyer à temps plein, qui peuvent depuis lors demander un soutien financier après avoir créé une entreprise. Le montant fourni en 2011 se chiffrait en moyenne à 650 EUR par mois, ce revenu étant imposable. Dans leur dossier, les candidats doivent exposer leur expérience professionnelle et entrepreneuriale, ainsi que leur formation en affaires et en entrepreneuriat, et indiquer s'ils perçoivent d'autres indemnités de l'État (comme une pension). Les candidats doivent en outre fournir des informations sur leur projet d'entreprise, telles que son nom et sa forme juridique, une description de l'idée commerciale, des plans d'affaires (y compris des plans de marketing et de distribution et des projections des bénéfices), l'identification des marchés potentiels, une analyse de ses forces et faiblesses par rapport aux concurrents, et les besoins et sources de financement. Les demandeurs doivent disposer d'une expérience en création d'entreprise ou avoir suivi la formation en entrepreneuriat dispensée par l'Office de l'emploi. Les subventions sont octroyées par ce dernier, qui consulte des experts indépendants quant à la viabilité des idées d'entreprise.

Impact: La subvention a eu un impact positif sur les taux de survie des entreprises créées: 38% des entreprises créées en 2005 étaient toujours en activité en 2012 (sachant qu'à cette époque, le mécanisme n'était ouvert qu'aux chômeurs), ce qui est comparable au taux de survie global des entreprises pour ce laps de temps. La moitié des personnes ayant répondu à l'évaluation la plus récente jugeaient la subvention nécessaire à la survie de leur entreprise.

Facteurs de réussite: La clé du succès de la subvention de démarrage réside dans la mise à disposition d'un revenu aux entrepreneurs au moment où ils établissent leur entreprise. Il ressort également des évaluations que le soutien psychologique et les encouragements pour se lancer dans l'entrepreneuriat et poursuivre sur cette voie sont eux aussi très précieux.

Graphique 10.8. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Finlande



Sources: Diagramme A. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme B. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2011; Diagramme C. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme D. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2011; Diagramme E. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2007-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933018678>

France: Auto-entrepreneurs

Description: Le statut d'auto-entrepreneur est une disposition juridique qui promeut la reconnaissance juridique du travail indépendant, simplifie les procédures administratives pour les indépendants et réduit leurs cotisations sociales et fiscales. Il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2009, avec la loi de modernisation de l'économie.

Contexte: La France est confrontée à un chômage massif, en particulier au sein de certains groupes de population tels que les jeunes (diagramme A). En réaction, le gouvernement a pris diverses mesures pour réduire autant que possible l'impact de la crise économique mondiale sur le marché du travail, notamment en prolongeant la durée des allocations de chômage, en réactivant les contrats de travail subventionnés et en promouvant l'entrepreneuriat par l'intermédiaire du statut d'auto-entrepreneur.

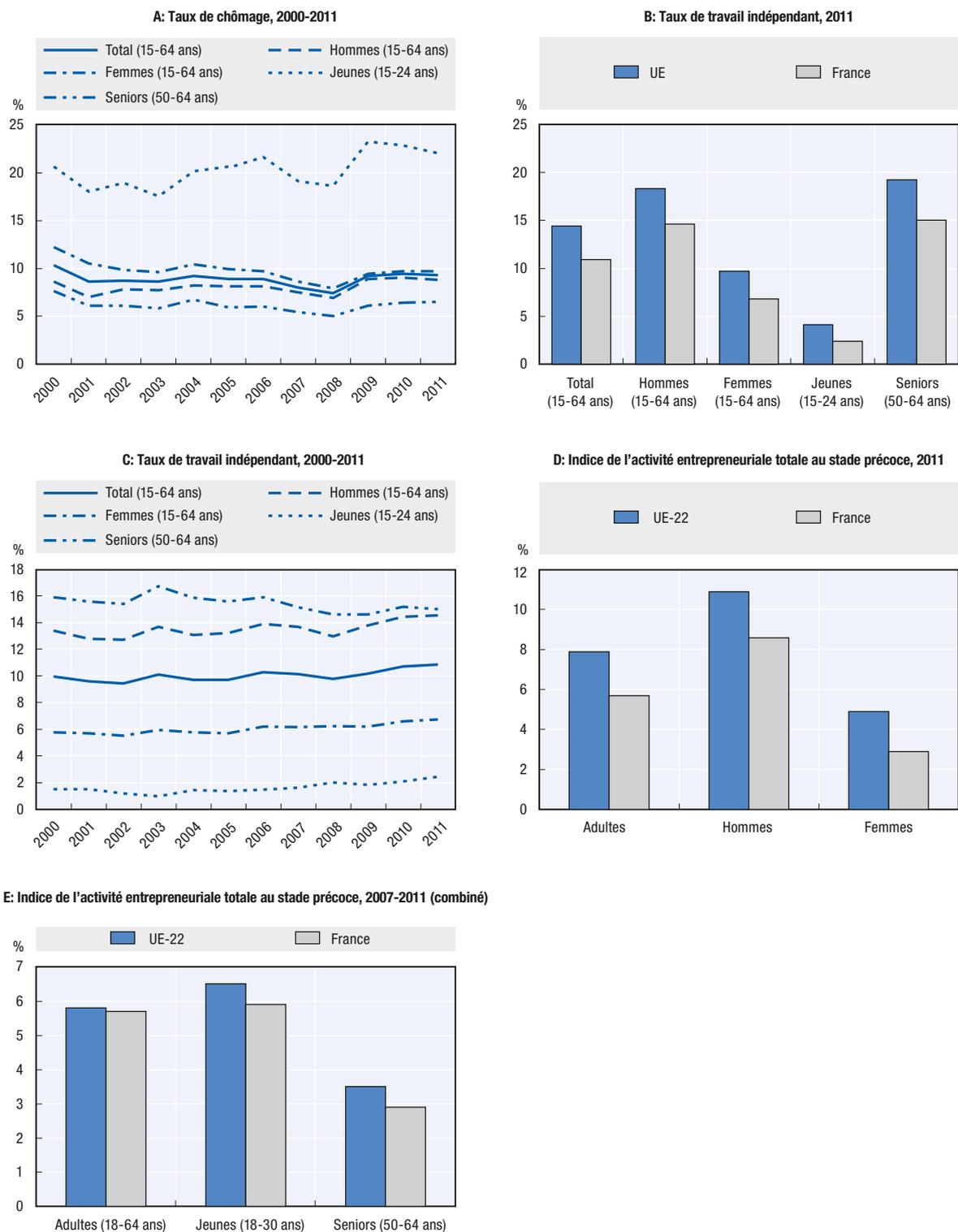
Problème abordé: Le statut d'auto-entrepreneur vise à accroître la création d'entreprises, en particulier de petites entreprises par des personnes en situation vulnérable sur le marché du travail, dont les personnes menacées de licenciement, travaillant à temps partiel ou au chômage.

Approche: Ce statut juridique va de pair avec la simplification des procédures administratives, l'allègement significatif des charges sociales et fiscales et la réduction des obligations comptables pour les propriétaires de petites entreprises. D'après la loi, un auto-entrepreneur est une personne qui mène une activité entrepreneuriale à titre de source de revenu principal ou complémentaire. Les auto-entrepreneurs sont exemptés de l'obligation de s'inscrire au registre du commerce et des sociétés et bénéficient d'un régime fiscal simplifié. Pour pouvoir exercer sous le statut d'auto-entrepreneur, l'entrepreneur doit avoir un chiffre d'affaires annuel brut de moins de 80 300 EUR pour les entreprises commerciales (achat et revente de biens, services à consommer sur place et prestations d'hébergement) et de moins de 32 600 EUR pour les services (hors services à consommer sur place et prestations d'hébergement).

Impact: Après l'entrée en vigueur de la loi de modernisation de l'économie, le nombre d'indépendants a augmenté en 2009 et 2010 mais a baissé en 2011 (-18,9%). Environ 30% des auto-entrepreneurs étaient sans emploi avant la création de leur entreprise et 12% n'avaient pas d'expérience professionnelle. En outre, 6% étaient retraités et 5% étudiants. Entre 45% et 52% des auto-entrepreneurs actifs ont rapporté un chiffre d'affaires positif au moins une fois entre le troisième trimestre 2009 et le deuxième trimestre 2011. Ce mécanisme a également eu des retombées positives pour les entrepreneurs à temps partiel. Environ 40% des auto-entrepreneurs étaient des entrepreneurs à temps partiel habitués à générer des revenus pour compléter les rentrées de leur emploi de salarié. Toutefois, si le volume des nouvelles entreprises a augmenté, des études récentes montrent que l'ampleur et les perspectives de croissance de bon nombre d'entre elles ont été relativement limitées (Nakara et Fayolle, 2013; Pereira et Fayolle, 2013).

Facteurs de réussite: D'après l'Institut national de la statistique et des études économiques (2012), trois quarts des auto-entrepreneurs indiquent qu'ils n'auraient pas créé leur entreprise sans le régime d'auto-entrepreneur (Insee Première, n° 1388). La raison la plus souvent citée était que ce régime leur permettait de continuer à exercer un emploi salarié tout en créant leur entreprise (40%).

Graphique 10.9. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en France



Sources: Diagramme A. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme B. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2011; Diagramme C. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme D. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2011; Diagramme E. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2007-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933018773>

Allemagne: Subvention de démarrage

Description: La subvention de démarrage est un programme de politique active du marché du travail, qui fournit un soutien financier aux chômeurs qui veulent créer une entreprise.

Contexte: En Allemagne, le marché du travail a bien réagi à la crise financière, preuve de l'utilité des réformes du marché du travail et des projets lancés précédemment qui ont renforcé les incitants au travail et amélioré l'adéquation de l'offre et de la demande d'emploi. L'une des initiatives probantes résidait dans les subventions de démarrage, qui peuvent être efficaces pour soutenir le travail indépendant auprès des chômeurs lorsqu'elles sont introduites parallèlement à d'autres réformes du marché du travail. Les subventions de démarrage visent à surmonter les obstacles à l'accès au financement de démarrage et à contribuer à couvrir les coûts de la vie et de la sécurité sociale pendant que l'entreprise est en cours d'établissement.

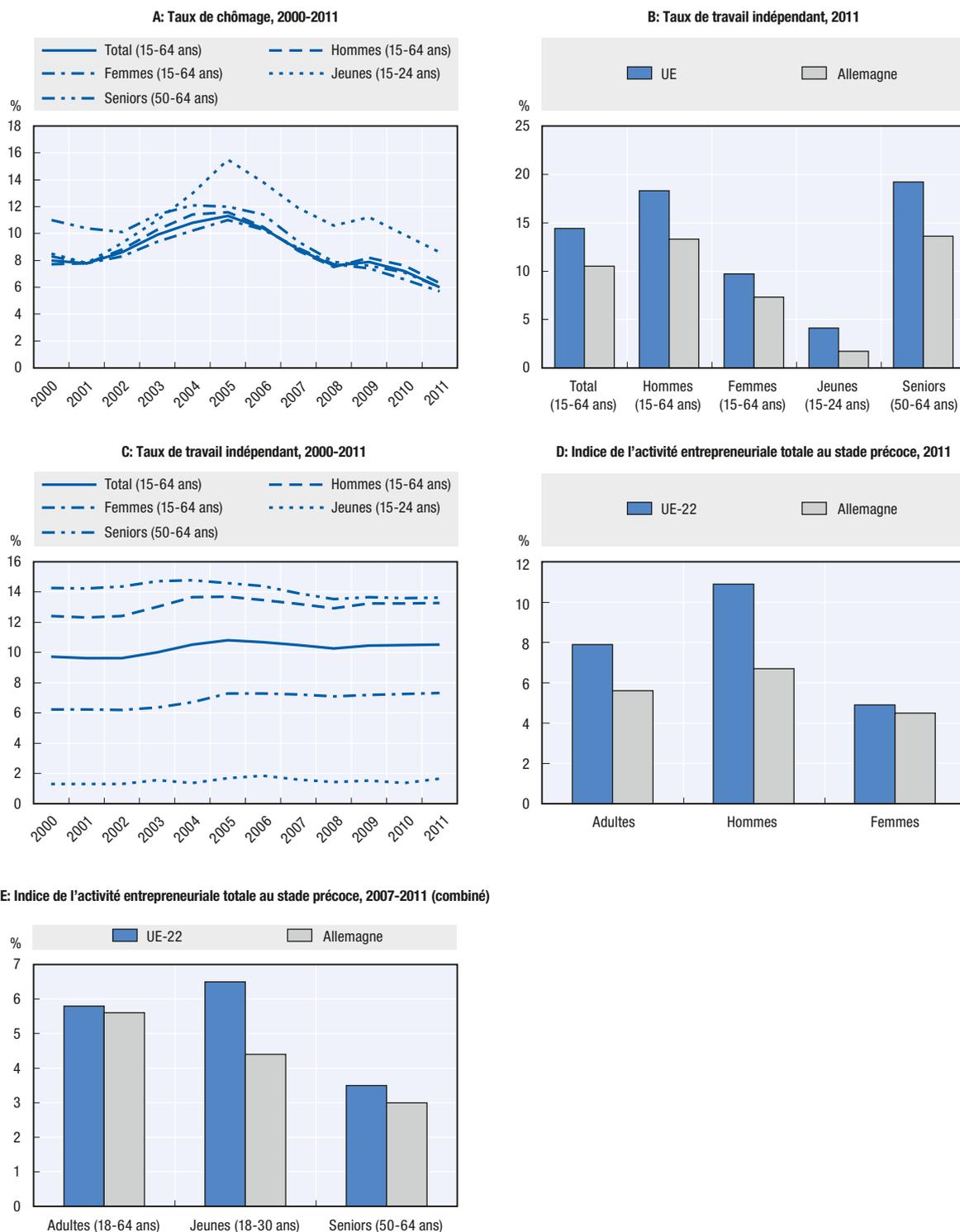
Problème abordé: La subvention de démarrage doit aider les chômeurs à trouver du travail en augmentant le taux de création d'entreprises et leurs chances de survie. Il s'agit de fournir un soutien financier aux nouveaux entrepreneurs afin qu'ils puissent couvrir leurs besoins fondamentaux et leurs cotisations sociales durant le stade initial de l'activité indépendante, moment où les entreprises ne rapportent habituellement pas de revenus substantiels.

Approche: La subvention soutient les six premiers mois de l'activité indépendante (entre 2006 et 2011, elle couvrait les neuf premiers mois) en versant aux participants des paiements mensuels équivalents à leurs précédentes allocations de chômage. Un montant supplémentaire de 300 EUR leur est versé pour couvrir leurs cotisations de sécurité sociale. Pour pouvoir intégrer le programme, les candidats doivent remplir les critères suivants: (i) bénéficier d'allocations de chômage, (ii) disposer d'un plan d'affaires approuvé par une chambre de commerce ou par une institution similaire, (iii) exercer une activité indépendante comme occupation principale et (iv) remplir les exigences minimales en matière d'allocations de chômage durant 90 jours. Jusqu'en 2011, les chômeurs avaient automatiquement droit à la subvention s'ils réunissaient ces critères, mais cela a changé début 2012: les candidatures doivent maintenant être approuvées par l'agence pour l'emploi à partir d'une évaluation du potentiel du plan d'affaires et du potentiel du participant chômeur en matière de travail indépendant. Ce changement répondait à l'objectif de réduire le budget du programme.

Impact: Plus de 100 000 participants ont eu recours à cette indemnité chaque année jusqu'en 2011 et le mécanisme dispose d'une enveloppe budgétaire annuelle de 1,8 milliard EUR. Les évaluations montrent que le programme est efficace et rentable si l'on compare les créateurs d'entreprise ainsi aidés avec d'autres personnes sans emploi. Les participants affichent des taux de survie élevés: entre 60 et 70% des entreprises sont toujours en activité après cinq ans (en fonction de la région), soit plus que le taux de survie global des entreprises indépendamment du statut professionnel précédent (50%). Par ailleurs, beaucoup de ces nouvelles entreprises ont créé des emplois. Près de 40% des créateurs d'entreprise qui ont bénéficié de la subvention ont créé autant d'emplois que les personnes salariées s'étant lancées dans l'entrepreneuriat. Après 5 ans, 20% des bénéficiaires avaient repris un emploi salarié et moins de 10% étaient à nouveau chômeurs (voir Caliendo et Kritikos, 2010).

Facteurs de réussite: Un facteur clé de la réussite de ce programme réside dans un processus efficace d'auto-sélection dans lequel les candidats intéressés doivent démontrer qu'ils ont de bonnes chances de réussite. En outre, la création d'entreprise n'est pas le seul résultat escompté: il s'agit également d'accroître l'employabilité au terme de la période de travail indépendant.

Graphique 10.10. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Allemagne



Sources: Diagramme A. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme B. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2011; Diagramme C. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme D. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2011; Diagramme E. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2007-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933018868>

Grèce: Travail indépendant pour les chômeurs vulnérables

Description: Ce mécanisme fournit des subventions destinées à couvrir les coûts de la création d'entreprise pour les personnes sans emploi issues des groupes vulnérables (comme les femmes, les seniors, les travailleurs peu qualifiés et les jeunes sans expérience).

Contexte: La conjoncture du marché du travail s'est fortement détériorée en Grèce depuis 2007. Le taux de chômage a plus que doublé, passant de 7,7% en 2007 à 17,7% en 2011 (diagramme A), et le pourcentage de chômeurs de longue durée dépasse 50%. La crise économique a exposé les faiblesses économiques structurelles, et la position concurrentielle de la Grèce s'est dégradée ces dernières années sous l'effet de la croissance du déficit courant et des mauvaises entrées d'investissements étrangers directs.

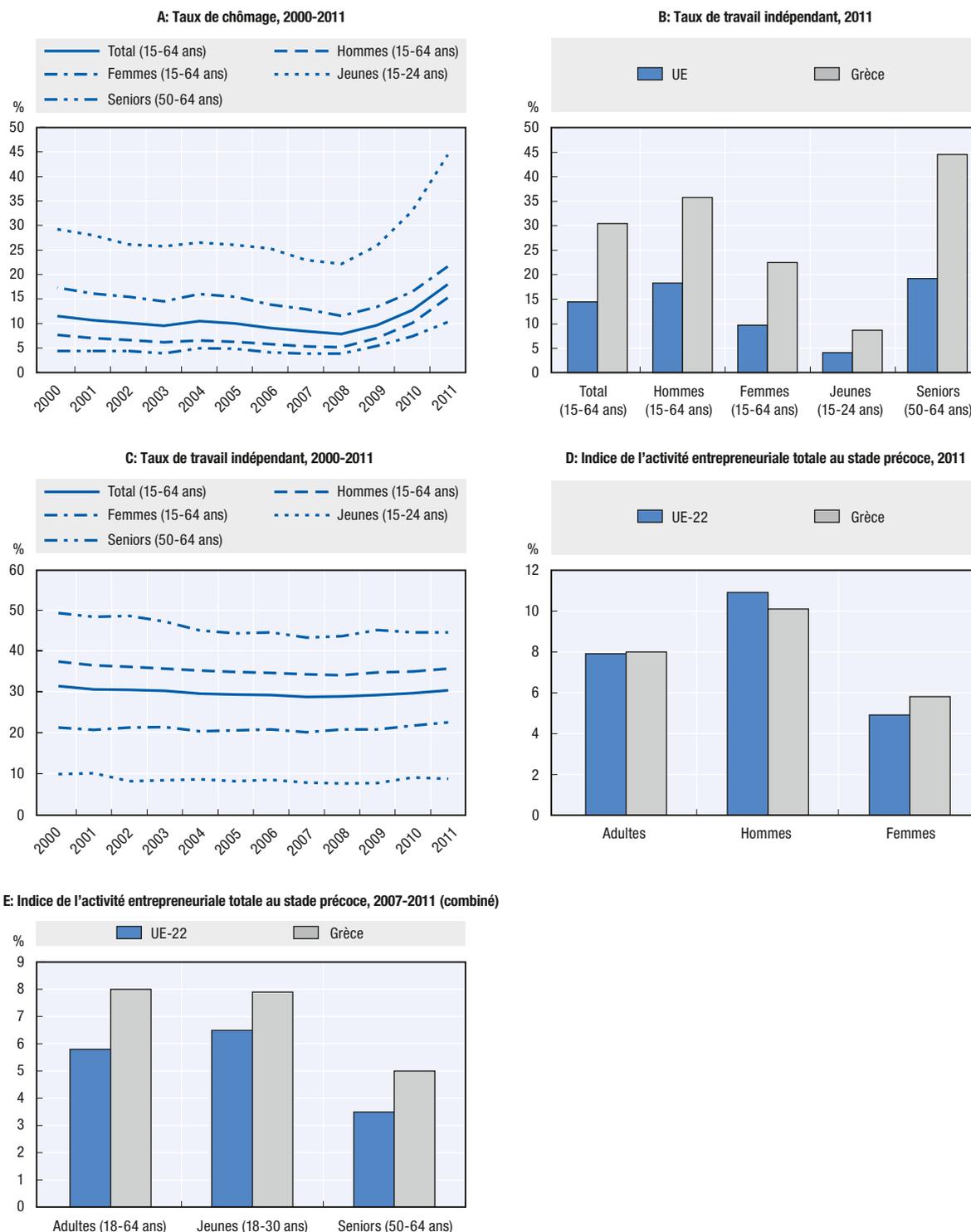
Problème abordé: Les groupes sociaux vulnérables, tels que les personnes handicapées et les jeunes, affichent des taux de chômage bien supérieurs à ceux du reste de la population (diagramme A) et rencontrent plus de difficultés pour accéder au marché du travail. La récente crise économique a encore fragilisé un marché du travail déjà faible, et les employeurs hésitent à recruter de nouveaux travailleurs en raison de l'insécurité économique et du coût élevé de la main-d'œuvre. L'une des possibilités qui s'offrent aux chômeurs consiste à créer leur propre entreprise.

Approche: Ce mécanisme fournit des subventions destinées à couvrir en partie les coûts de la création d'entreprise. Outre le fait d'être sans emploi et d'avoir entre 18 et 64 ans, les candidats doivent remplir les critères suivants: (i) être inscrits comme demandeurs d'emploi et avoir élaboré un plan d'action individuel; (ii) avoir la nationalité grecque ou être ressortissants de l'Union européenne et, pour les hommes, s'être acquittés de leurs obligations militaires; et (iii) appartenir à un groupe vulnérable. Les candidats doivent fournir un plan d'affaires qui prouve qu'ils disposent de ressources financières adéquates, de même que des qualifications et de l'expérience professionnelle requises. Le financement peut aller jusqu'à 28 000 EUR, avec un premier versement de 7 000 EUR libéré immédiatement et six versements de 3 500 EUR, tous effectués sur une période de trois ans. Outre l'aide financière, les candidats retenus qui présentent un handicap peuvent solliciter une subvention en vue d'adapter leur lieu de travail, pouvant se monter à 90% du coût des travaux d'aménagement. Ce mécanisme est financé par le Fonds social européen (75%) et par le gouvernement national (25%).

Impact: Ce mécanisme a obtenu de meilleurs résultats pour ramener les bénéficiaires vers l'emploi que d'autres mesures du marché du travail (telles que les subventions à l'emploi, la formation et la création d'emplois directs), tandis que les jeunes entreprises qui reçoivent un soutien continu affichent des taux de survie supérieurs et ont créé davantage d'emplois que d'autres nouvelles entreprises (OAED, 2008).

Facteurs de réussite: Ce mécanisme s'inscrit dans la volonté de réorienter la politique grecque du marché du travail vers des mesures actives à l'attention des personnes handicapées et d'autres groupes vulnérables. Le but est d'améliorer leur employabilité plutôt que de leur fournir une aide au revenu. Dans ce projet, la réussite repose essentiellement sur le fait d'exiger l'élaboration d'un plan d'affaires et de mettre l'accent sur de nouvelles idées, produits et services comme critères d'octroi de l'aide, en vue de réduire les effets de déplacement.

Graphique 10.11. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Grèce



Sources: Diagramme A. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme B. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2011; Diagramme C. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme D. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2011; Diagramme E. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2007-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933018963>

Hongrie: Mécanisme de soutien aux coopératives sociales

Description: Ce projet dispense une formation aux groupes projetant de créer des coopératives sociales visant à intégrer les personnes issues des groupes défavorisés (personnes handicapées, chômeurs de longue durée, travailleurs peu instruits et femmes sortant d'un congé de maternité) sur le marché du travail.

Contexte: Le marché hongrois du travail n'a encore montré aucun signe fort de récupération après la crise économique mondiale. Le taux d'emploi est toujours en deçà de la moyenne de l'Union européenne, et l'écart est passé à neuf points de pourcentage au cours des quatre dernières années. Le risque d'exclusion sociale est élevé pour certains groupes sous-représentés sur le marché du travail dont les travailleurs peu qualifiés, les jeunes, les seniors, les femmes en âge de procréer, les personnes handicapées et les Roms. Le gouvernement met en priorité l'accent sur la réduction du chômage de longue durée, pour limiter les problèmes d'exclusion sociale et abaisser le risque de hausse du chômage structurel.

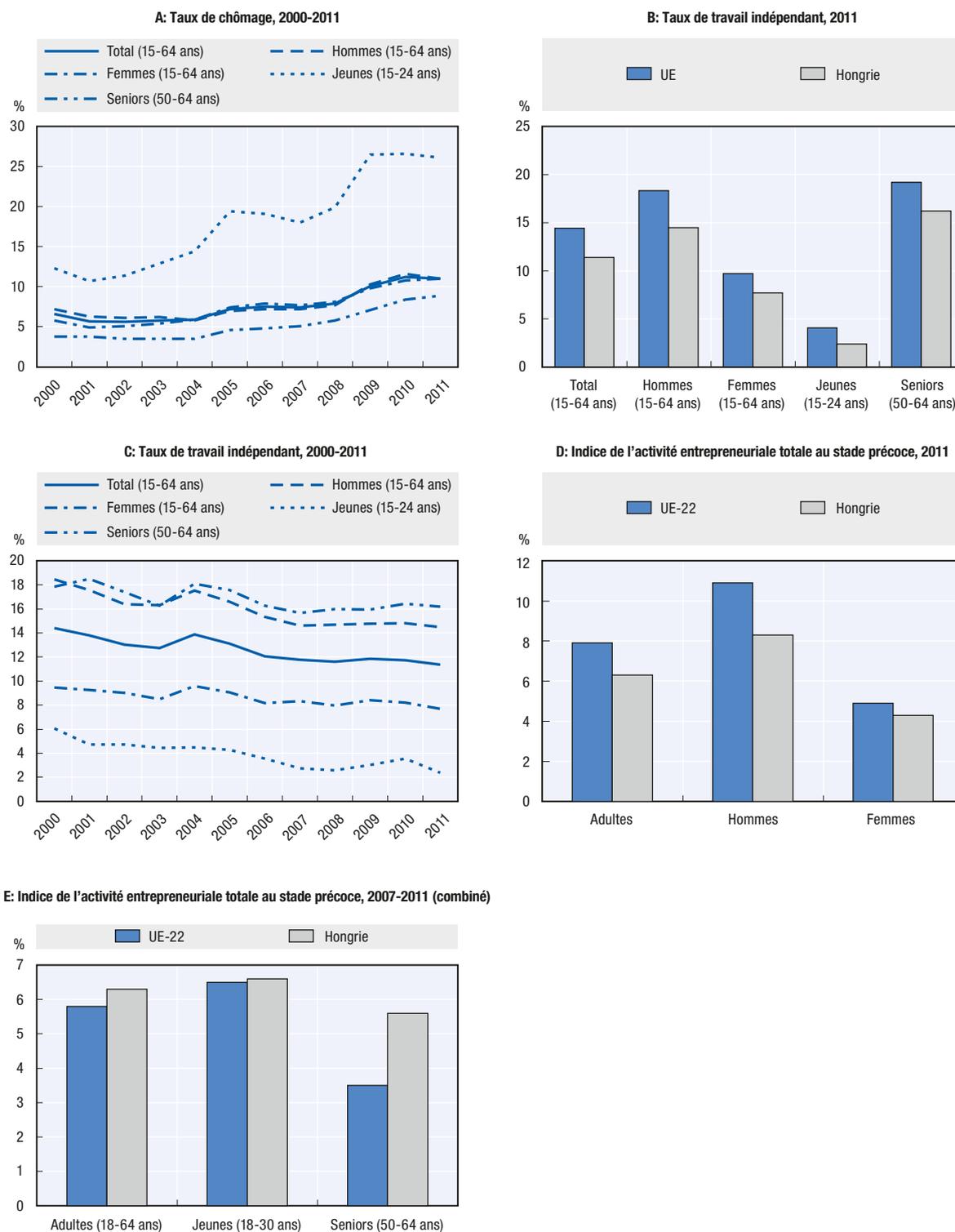
Problème abordé: Les coopératives sociales sont une solution permettant de créer des emplois et d'intégrer des groupes socialement exclus sur le marché du travail. Les entrepreneurs sociaux rencontrent toutefois des obstacles pour financer leur nouvelle entreprise et développer leurs compétences entrepreneuriales.

Approche: Ce projet fournit des subventions pouvant aller jusqu'à 180 000 EUR pour la formation et la création d'entreprise à des groupes de personnes qui démarrent ensemble des coopératives sociales et qui comptent former et employer un minimum de quatre personnes issues des groupes défavorisés identifiés. Pour pouvoir prétendre à la subvention, les coopératives sociales doivent compter au moins 7 membres. La subvention peut servir à financer trois mois de formation pour les membres de la coopérative avant le démarrage de l'entreprise, à financer la création à proprement parler, ou encore à financer des activités durant les 12 premiers mois d'activité. Les demandeurs doivent présenter un plan d'affaires qui démontre la viabilité de la coopérative sociale et son potentiel en termes de création d'emplois pour les groupes défavorisés identifiés. Des experts du secteur privé évaluent les plans d'affaires et sélectionnent ceux qui ont le plus de chances de devenir des coopératives sociales viables, une fois la subvention utilisée. Les coopératives sociales peuvent également accéder gratuitement à des services de conseil dans cinq domaines: droit, marketing, finance, planification des activités et ressources humaines. La fondation nationale de l'emploi coordonne le programme et suit les progrès des participants et de leurs entreprises avec l'agence nationale de développement.

Impact: En 2011, 57 entreprises sociales ont été subventionnées, à hauteur de 136 000 EUR en moyenne. Si les activités étaient diversifiées, au même titre que les groupes cibles, toutes avaient en commun d'être axées sur l'amélioration du bien-être dans les communautés locales. Au total, le mécanisme s'est traduit par la création de 206 entreprises sociales, employant en moyenne 8 travailleurs issus des groupes défavorisés.

Facteurs de réussite: La combinaison de l'aide financière, de la formation et des services de conseil gratuits a été importante pour accroître la viabilité des coopératives. Un autre aspect crucial de ce mécanisme réside dans un processus d'évaluation qui garantit que les entrepreneurs sociaux aidés disposent des compétences et de l'expérience appropriées pour assurer la pérennité de leur projet.

Graphique 10.12. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Hongrie



Sources: Diagramme A. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme B. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2011; Diagramme C. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme D. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2011; Diagramme E. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2007-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933019058>

Irlande: Going for Growth

Description: Going for Growth vient en aide aux femmes chefs d'entreprise en les incitant à faire preuve d'une plus grande ambition. Le soutien passe par le mentorat, la collaboration entre pairs et le réseautage.

Contexte: Le chômage a fortement augmenté durant la crise économique mondiale (diagramme A), tandis que le taux de participation au marché du travail a simultanément baissé. Le gouvernement a alors lancé de nombreuses réformes destinées à améliorer l'utilisation de la main-d'œuvre, y compris des mesures visant à dynamiser les politiques d'activation et à renforcer les incitants au travail pour les femmes. En Irlande, les femmes sont relativement peu présentes dans les activités entrepreneuriales au stade précoce (diagramme D), alors qu'elles sont en moyenne plus instruites que les hommes. On estime que le potentiel entrepreneurial des femmes est insuffisamment exploité.

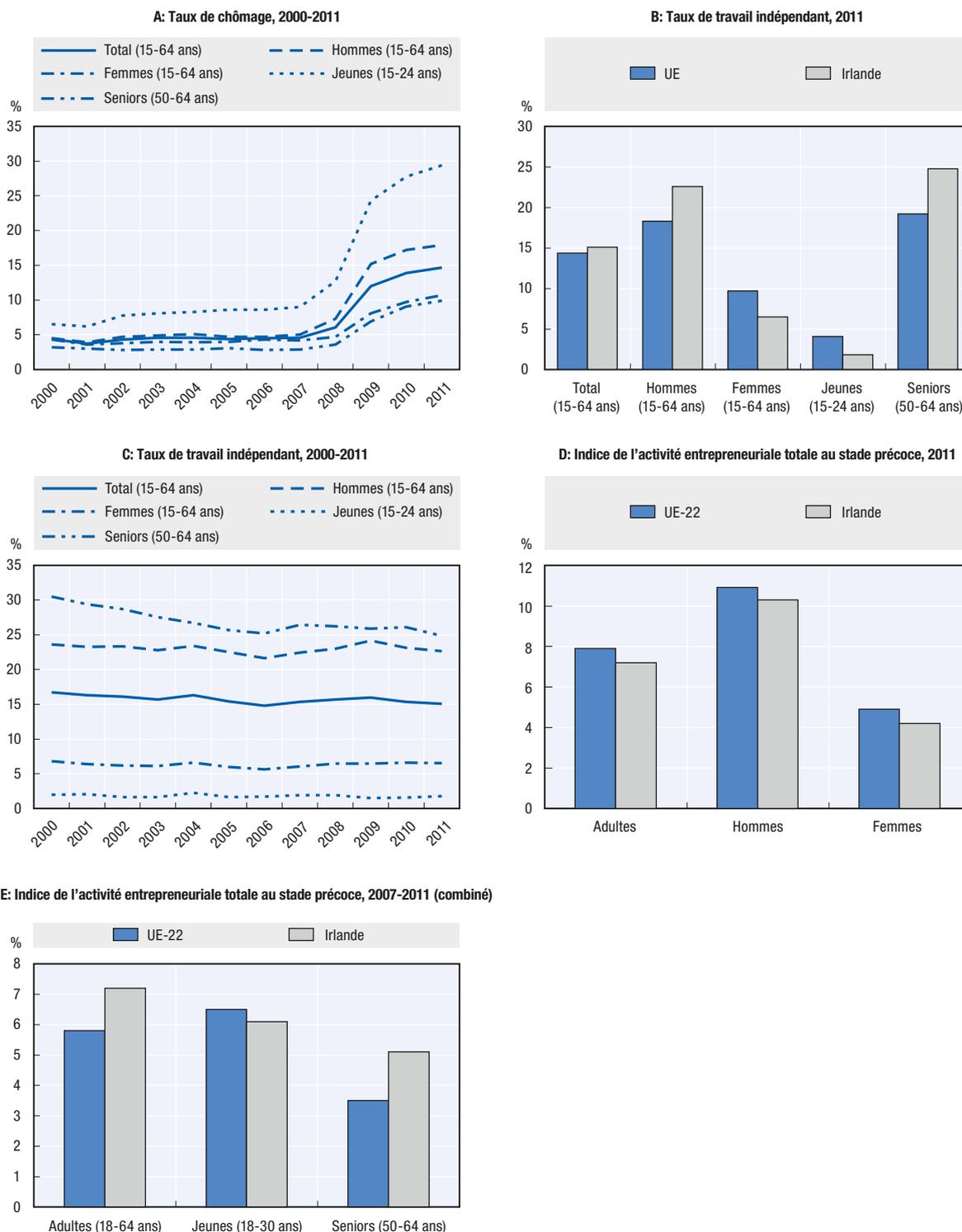
Problème abordé: En Irlande, en 2011, les femmes étaient 2,5 fois moins susceptibles que les hommes de créer une entreprise et, en temps qu'entrepreneurs au stade précoce, neuf fois moins susceptibles d'afficher des aspirations de croissance significatives pour leur nouvelle entreprise (Global Entrepreneurship Monitor, 2011). Ce projet doit aider davantage de femmes chefs d'affaires à faire preuve d'ambition par rapport à leur entreprise et à concrétiser leurs aspirations de croissance.

Approche: Going for Growth aide les femmes entrepreneurs à adopter une orientation stratégique pour le développement de leur entreprise en se concentrant sur des objectifs de croissance et sur des échéances bien précises. Conçue et développée par un entrepreneur, l'initiative mobilise des contributions volontaires de la part d'entrepreneurs ayant réussi. Elle est soutenue par Enterprise Ireland et par la mesure Égalité pour les femmes (2010-2013), laquelle est financée par le Fonds social européen et par le ministère de la justice et de l'égalité. En 2012, un nouveau sponsor, Bank of Ireland, a rejoint le projet. Le principal mécanisme d'aide réside dans le soutien de groupe, dans le cadre duquel de petits groupes d'entrepreneurs se réunissent sur une base mensuelle pendant six mois. Ces réunions sont animées par des «chefs de file» volontaires, des femmes chefs d'entreprise ayant réussi. Les chefs de file partagent leur expérience avec leur groupe, alimentent une culture de confiance et de collaboration et facilitent le partage des expériences et des difficultés. Le mentorat de groupe est synonyme de soutien et de «bonne» pression et incite les femmes chefs d'entreprise à atteindre leurs objectifs. Le projet comporte également un forum national qui rassemble toutes les chefs de file et toutes les participantes lors d'ateliers de développement et d'événements de réseautage. Going for Growth plaide en outre pour une couverture médiatique appropriée des femmes chefs d'entreprise, en vue de montrer leurs capacités en termes de croissance.

Impact: Le plus récent cycle de six mois (autrement dit le quatrième) comptait 60 participantes, pour un prix de 1 500 EUR par personne. Au cours de cette période, les participantes ont accru leurs ventes de 13% en moyenne et créé 50 nouveaux emplois (au total), et 7 participantes se sont pour la première fois lancées dans l'exportation. Si aucun élément ne permet de rattacher cette croissance à l'initiative Going for Growth uniquement, les sondages montrent que plus de 90% des participantes estimaient leur participation utile. Les chefs de file retirent elles aussi des avantages du projet: elles ont constitué une table ronde pour elles-mêmes, dans l'optique de soutenir et de stimuler la croissance de leurs propres entreprises.

Facteurs de réussite: L'élément clé de cette initiative est la manière dont elle est dirigée et défendue par le secteur privé et soutenue par le secteur public. L'accent placé continuellement sur le développement personnel et de l'entreprise aide tant l'entrepreneur que l'entreprise à atteindre leurs objectifs. L'envergure des chefs de file volontaires sous-tend la réussite de l'initiative, et la composition exclusivement féminine des groupes contribue à l'engagement total des participantes. Mobiliser des contributions volontaires de la part d'entrepreneurs ayant réussi contribue à maintenir le coût de fonctionnement de l'initiative à un niveau relativement bas.

Graphique 10.13. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Irlande



Sources: Diagramme A. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme B. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2011; Diagramme C. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme D. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2011; Diagramme E. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2007-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933019153>

Italie: Action positive pour l'entrepreneuriat des femmes (loi n° 215/1992)

Description: Cette loi italienne vise, avec plusieurs autres, à encourager l'entrepreneuriat et le travail indépendant en fournissant une aide financière et des services de mentorat et de formation aux femmes chefs d'entreprise.

Contexte: Les femmes affichent traditionnellement un taux d'emploi relativement faible. Avant la crise économique, le taux d'emploi des femmes en Italie était de 47% (2007), contre 58% pour la moyenne de l'UE. Ce taux était encore plus faible à la fin des années 1980, époque où il avoisinait les 35%. En revanche, la participation des Italiennes au travail indépendant a été relativement élevée par rapport à la moyenne de l'UE. On constate toutefois un important écart entre les hommes et les femmes au niveau du taux de travail indépendant, ce qui a poussé les pouvoirs publics à prendre des mesures.

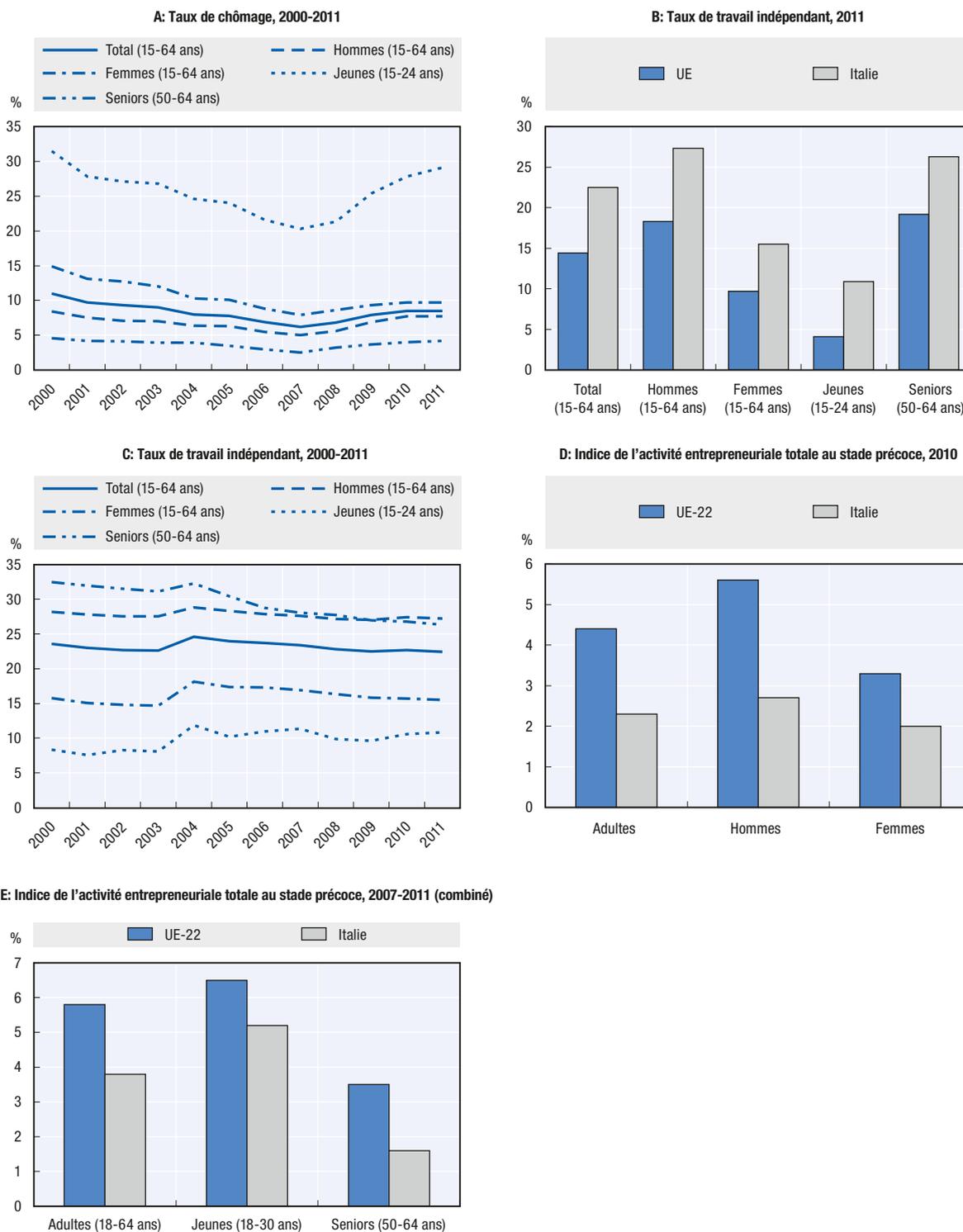
Problème abordé: Le taux de création d'entreprise chez les femmes est relativement faible, en particulier dans les secteurs à domination masculine et dans les régions où le chômage fait rage. Parmi les obstacles figurent l'accès à un financement adéquat (Osservatorio per l'imprenditoria femminile, 2004) et la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales (Osservatorio sull'imprenditoria femminile, 2011).

Approche: La loi a établi une commission pour l'entrepreneuriat des femmes (Commissione per la promozione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile) relevant du ministère de l'industrie et de l'artisanat, qui entreprend une série d'activités en vue de promouvoir l'entrepreneuriat féminin. La commission octroie des subventions et des prêts, propose des formations sur la création et la gestion d'entreprise, établit des relations de mentorat, organise des événements de réseautage et fournit une aide pour effectuer les démarches juridiques nécessaires à la création d'entreprise. Pour pouvoir bénéficier de ce soutien, les entreprises et les partenariats doivent être dirigés par une femme, les coopératives doivent compter au moins 60% de membres féminins et les sociétés de capitaux doivent avoir un conseil d'administration composé aux deux tiers de femmes. Ces formes d'entreprise doivent toutes compter moins de 50 travailleurs et présenter un chiffre d'affaires annuel inférieur à 7 millions EUR. Un observatoire de l'entrepreneuriat féminin (Osservatorio sull'imprenditorialità femminile) a été créé en 1997 pour prêter main-forte à la commission dans le suivi des lois, des règlements et des initiatives mis en œuvre aux échelons locaux et nationaux.

Impact: Les résultats de l'évaluation indiquent que les nouvelles entreprises ayant bénéficié des subventions et des prêts avaient un taux de survie après cinq ans un peu plus élevé que les nouvelles entreprises non bénéficiaires: dans la cohorte de 2002, 75% des entreprises ayant reçu un financement étaient toujours en activité 5 ans plus tard, contre 73% des non-bénéficiaires (Osservatorio sull'imprenditoria femminile, 2011). Qui plus est, les sondages des bénéficiaires indiquent que le financement a aidé les jeunes entreprises à mener à bien leurs projets plus rapidement et à engager plus de travailleurs.

Facteurs de réussite: Si le soutien financier était important pour la réussite des jeunes entreprises, la formation complémentaire et d'autres formes d'appui étaient vitales pour aider les participants à développer un plan d'affaires bien construit et à améliorer leurs compétences entrepreneuriales.

Graphique 10.14. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Italie



Sources: Diagramme A. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme B. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2011; Diagramme C. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme D. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2010; Diagramme E. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2007-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933019248>

Lettonie: Subventions à la création d'entreprise

Description: Ce régime fournit un soutien financier et des services de conseil aux chômeurs désirant créer leur entreprise.

Contexte: La Lettonie a été durement touchée par la crise économique, le PIB ayant diminué de plus de 25% entre 2008 et 2010. Des licenciements ont été pratiqués dans tous les secteurs, concernant tant les travailleurs peu qualifiés que hautement qualifiés. Si le chômage a commencé à reculer fortement, il est toujours très présent dans de nombreux groupes vulnérables, tels que les jeunes (diagramme A).

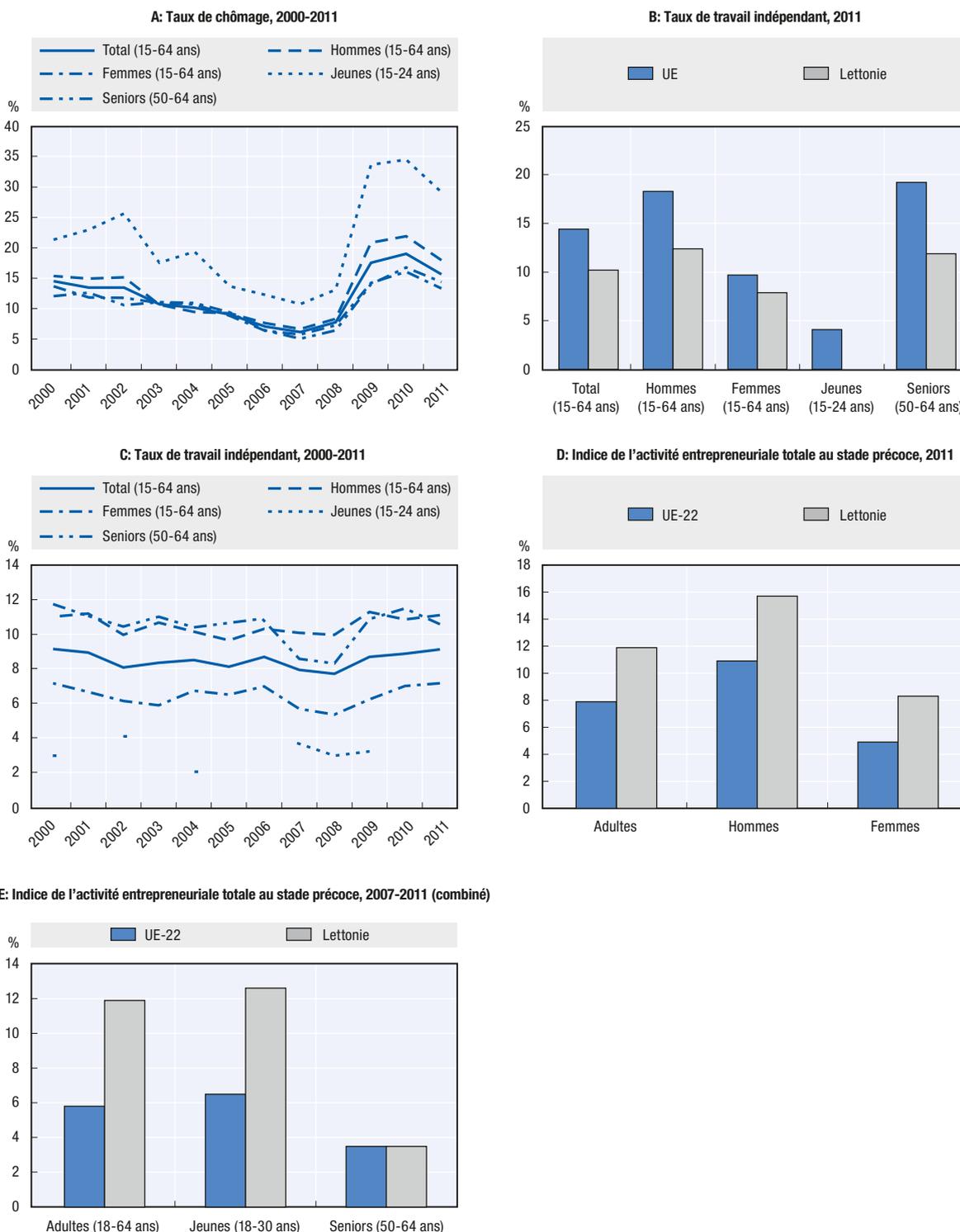
Problème abordé: Si la création d'entreprise peut être une solution pour contrer le chômage, les chômeurs de longue durée manquent souvent d'informations sur l'entrepreneuriat, d'idées d'entreprise et de compétences entrepreneuriales.

Approche: Ce projet a été lancé en 2008 dans deux régions de Lettonie: Riga (la plus grande ville) et Latgale (une zone rurale à faible revenu). Il observe une approche en plusieurs étapes pour aider les chômeurs qui répondent aux critères à élaborer un plan d'affaires et à créer leur entreprise. Pour pouvoir participer à ce programme, il faut être sans emploi, disposer d'une expérience préalable dans le travail indépendant ou avoir suivi une formation en entrepreneuriat dans l'enseignement professionnel ou dans un établissement de l'enseignement supérieur. Durant le premier stade, les participants suivent 20 sessions individuelles de consultation avec des experts de l'entrepreneuriat, gratuitement, ce qui leur permet de développer un plan d'affaires en six semaines. Les plans d'affaires ainsi élaborés sont soumis à un comité d'experts qui juge de leur qualité et de leur viabilité. Les plans jugés viables reçoivent des subventions pouvant aller jusqu'à 2 000 LVL (environ 2 850 EUR), pour créer l'entreprise en question. Les participants reçoivent également un paiement mensuel égal au salaire minimum légal (200 LVL ou 285 EUR environ) durant six mois, pendant qu'ils lancent leur entreprise. Durant cette période de 6 mois, les participants peuvent également accéder gratuitement à des services de conseil individuels assurés par des experts en entrepreneuriat.

Impact: En 2008, 93 chômeurs ont participé aux sessions de consultation gratuites et 20 plans d'affaires ont été sélectionnés pour la deuxième phase de l'aide. Le projet a acquis une plus grande envergure en 2009, année où 238 plans ont été élaborés au cours de la première phase, dont 80 ont été subventionnés. Entre 2008 et 2011, seules deux personnes ayant reçu une subvention ont arrêté leur activité entrepreneuriale. Il est prévu d'étendre le projet de manière à aider 300 chômeurs à développer des plans d'affaires et à octroyer 100 subventions.

Facteurs de réussite: Dans cette approche, les facteurs de réussite sont la fourniture d'une aide qui est adaptée aux besoins de chaque participant, l'intégration d'un soutien financier modeste et de services de conseil, et une approche progressive qui sélectionne les participants à subventionner après une première phase d'élaboration d'un plan d'affaires. Cette démarche permet à la fois d'inciter les participants à travailler consciencieusement durant la première phase et d'augmenter le taux de réussite associé à l'octroi des subventions.

Graphique 10.15. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Lettonie



Sources: Diagramme A. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme B. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2011; Diagramme C. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme D. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2011; Diagramme E. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2007-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933019343>

Lituanie: Fonds de promotion de l'entrepreneuriat

Description: Le Fonds de promotion de l'entrepreneuriat a été lancé en vue de promouvoir la création d'entreprise et d'aider les nouveaux propriétaires d'entreprise (moins d'un an) au moyen de prêts, de formations et de services de conseil en affaires. Au moins 30% des places de formation et 15% des prêts doivent être alloués à des personnes issues de groupes prioritaires (chômeurs, personnes handicapées, jeunes et personnes de plus de 50 ans).

Contexte: La crise économique a fait grimper en flèche le taux de chômage, qui est passé de 4,4% en 2007 à 15,6% en 2011 (diagramme A). En réaction, plusieurs modifications à court terme ont été apportées au Code lituanien du travail, en vue d'améliorer la flexibilité du marché du travail: raccourcissement de la période de préavis en cas de licenciement, diminution des indemnités de licenciement et augmentation du nombre d'heures supplémentaires autorisées. Qui plus est, le nombre de partenariats publics-privés destinés à soutenir la création d'emplois a fortement augmenté. Une aide à la création d'entreprise a également été introduite.

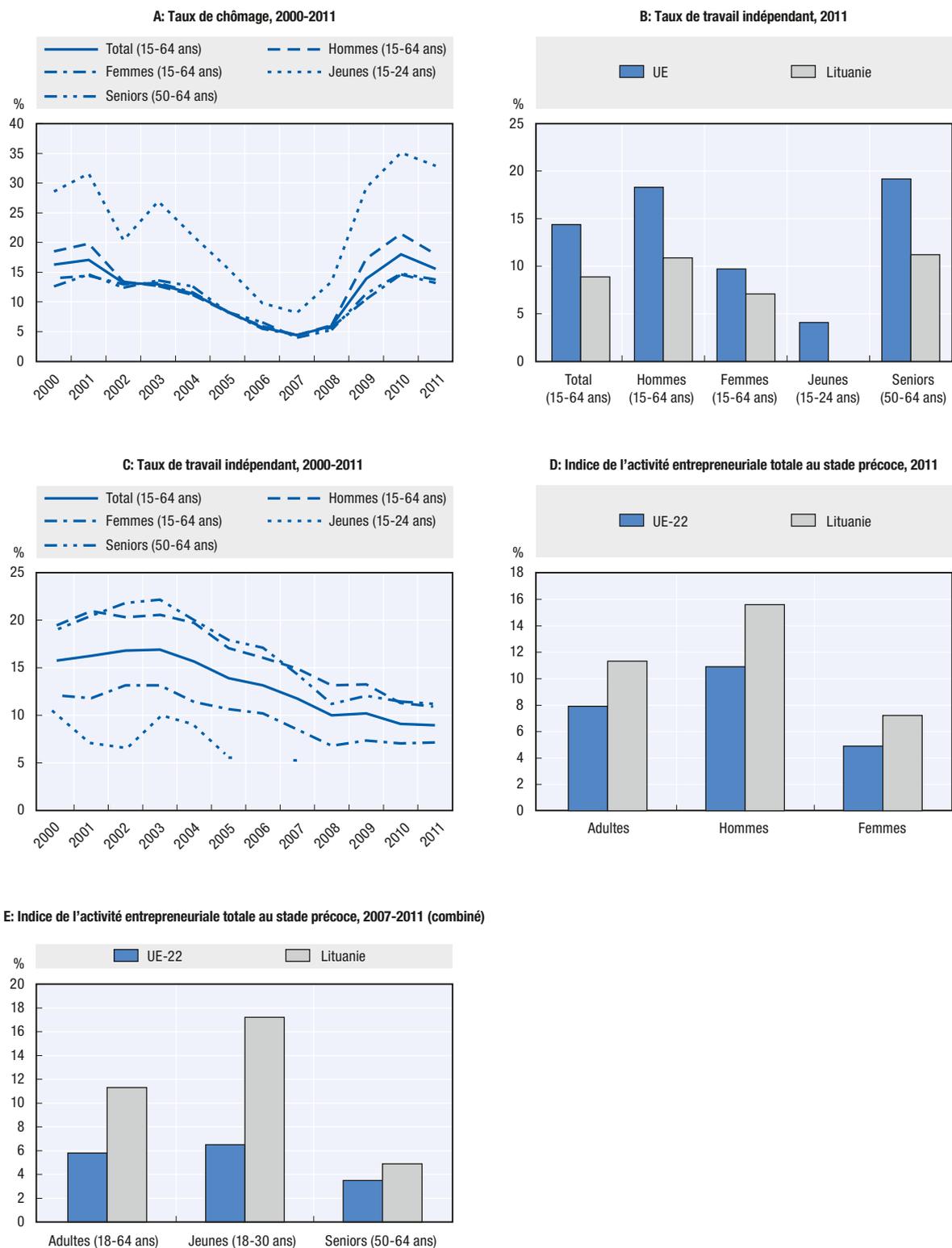
Problème abordé: Si l'accès au financement représente depuis longtemps un obstacle à la création et au développement des entreprises en Lituanie, il a été exacerbé par la crise mondiale (PricewaterhouseCoopers et al., 2010). Le Fonds de promotion de l'entrepreneuriat a dès lors été établi dans l'optique de faciliter l'accès au financement. Puisque des groupes vulnérables spécifiques rencontrent davantage de difficultés que la population générale pour obtenir un financement d'amorçage, il a été décidé de créer un quota spécifique d'aide à ces groupes.

Approche: Le Fonds a été créé le 30 décembre 2009 par le ministère de la sécurité sociale et du travail, le ministère des finances et «Investicijų ir verslo garantijos» (INVEGA). Il est géré par la Caisse centrale de Lituanie (LCCU), qui met à profit son réseau de 63 caisses pour les activités de prêt et ses partenariats avec 15 prestataires de formations pour dispenser gratuitement des services de formation et de conseil en entreprise aux bénéficiaires des prêts. Les demandeurs doivent présenter un plan d'affaires et peuvent demander jusqu'à 86 000 LTL (environ 24 910 EUR). Les personnes qui reçoivent un prêt sans avoir d'expérience dans le travail indépendant suivent une formation générale sur la création d'entreprise. Une formation technique (planification des activités, comptabilité et fiscalité, droit des affaires et du travail, etc.) est dispensée à tous les bénéficiaires en fonction de leurs besoins individuels, déterminés durant le processus de demande. Lors de sa création, le Fonds a été doté d'une enveloppe de 50 millions LTL (environ 14,5 millions EUR) sur 5 ans par le Fonds social européen, dont 42 millions LTL (environ 12,2 millions EUR) sont alloués aux activités de prêt et de financement et 8 millions LTL (environ 2,3 millions EUR) aux services de conseil en affaires et aux activités de formation. La LCCU apporte une contribution supplémentaire de 5 millions LTL (environ 1,5 million EUR) pour les prêts.

Impact: Il est prévu d'octroyer 1 200 prêts entre 2010 et 2015, pour un montant total de 47 millions LTL. Au mois de septembre 2012, 3 397 personnes avaient suivi la formation, 315 personnes avaient reçu un prêt et 427 nouveaux emplois avaient été créés. Les membres des groupes prioritaires représentaient 61% des personnes formées et 48% des bénéficiaires de prêt. Une évaluation récente a établi que le programme s'était avéré particulièrement efficace pour permettre aux jeunes, qui n'auraient autrement pas été en mesure de décrocher un prêt bancaire, de créer leur entreprise (PricewaterhouseCoopers, 2012).

Facteurs de réussite: Un aspect important du fonctionnement de ce programme réside dans la prestation de services de formation et de consultance parallèlement aux prêts.

Graphique 10.16. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Lituanie



Sources: Diagramme A. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme B. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2011; Diagramme C. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme D. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2011; Diagramme E. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2007-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933019438>

Luxembourg: Fédération des femmes cheffes d'entreprises

Description: La Fédération des femmes cheffes d'entreprises du Luxembourg est une association professionnelle de femmes d'affaires qui promeut et soutient l'entrepreneuriat féminin au Luxembourg.

Contexte: L'économie luxembourgeoise a enregistré une croissance rapide ces dernières décennies et l'emploi a également augmenté fortement. Le chômage est resté faible, quoique le taux de chômage des jeunes reste élevé par rapport aux niveaux historiques (diagramme A). Malgré une économie forte qui a fait preuve de résilience durant la crise économique, certains groupes démographiques présentent de mauvais résultats sur le marché du travail. Les groupes tels que les femmes, les jeunes, les seniors et les personnes issues de milieux socioéconomiques défavorisés affichent des taux d'emploi relativement faibles.

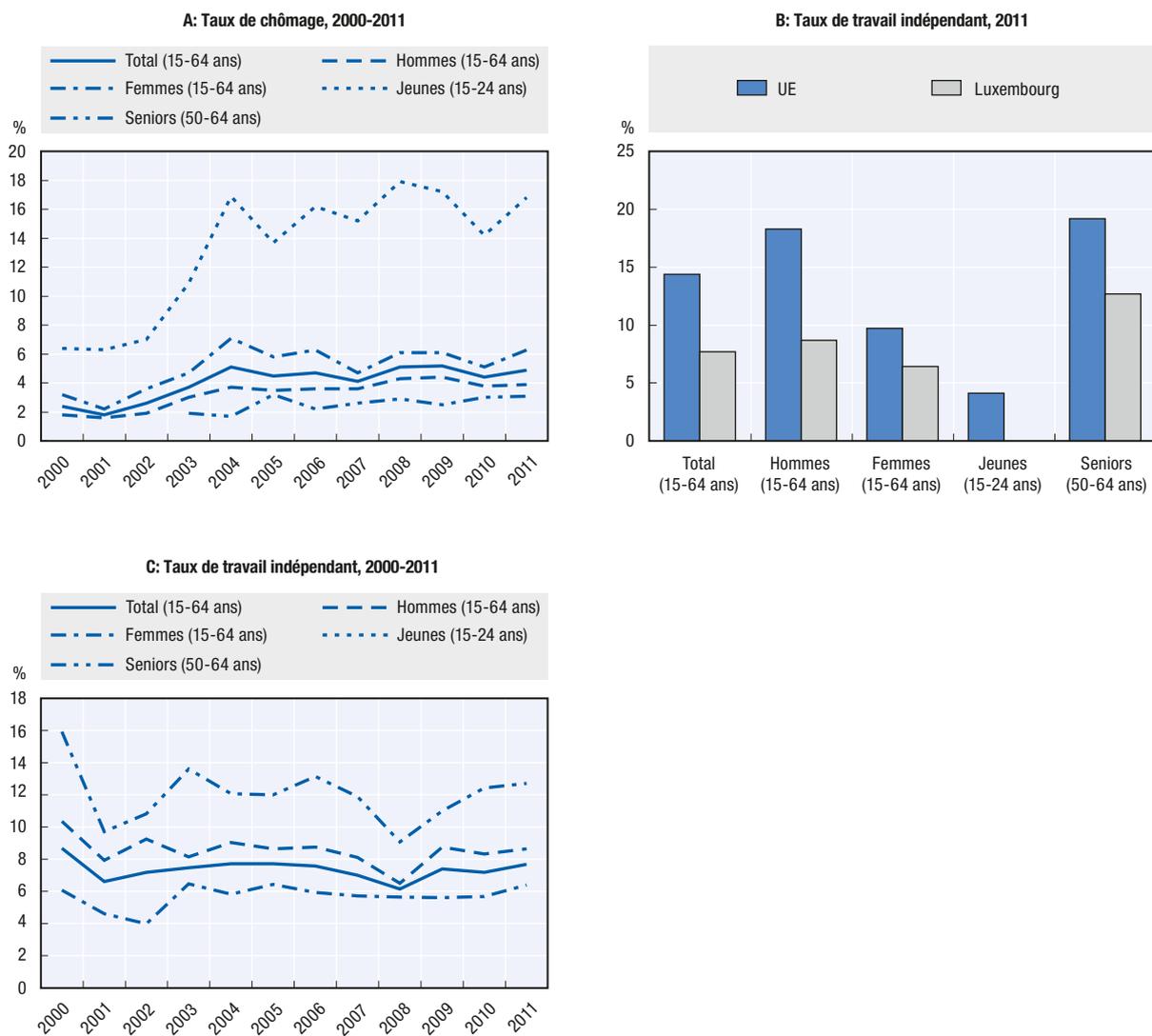
Problème abordé: Les femmes représentent à peine 27% des dirigeants de petites entreprises de moins de 15 employés et 18% des dirigeants d'entreprises comptant plus de 15 employés. Ces pourcentages sont inférieurs à ceux de la majorité des États membres de l'UE. Cette initiative s'inscrit dans les mesures prises en vue de réduire cet écart entre les sexes.

Approche: La Fédération a été créée en 2004 à titre d'initiative conjointe de l'Union des entreprises luxembourgeoises et du ministère de l'égalité des chances. Elle a pour objectif d'être une source d'informations pour les femmes d'affaires, d'aider les femmes à développer leurs compétences et de soutenir le développement de réseaux de femmes chefs d'entreprise. Tant les indépendantes que les dirigeantes d'entreprise peuvent être membres. Les femmes qui désirent créer ou reprendre une entreprise peuvent rejoindre la Fédération en qualité d'observatrices jusqu'à ce qu'elles concrétisent leur ambition entrepreneuriale (pour une période de deux ans au maximum). L'association organise des conférences, des séminaires et des événements de réseautage, dont beaucoup ont une envergure internationale, en vue de promouvoir l'entrepreneuriat féminin et de consolider les réseaux. Ces conférences et événements comportent généralement des séminaires et des activités d'apprentissage entre pairs pour permettre aux femmes de s'aider mutuellement à surmonter leurs difficultés en termes de création et de développement d'entreprise.

Impact: La Fédération compte environ 200 membres, toutes femmes. En 2010, l'association a étendu ses activités en lançant le projet d'ambassadrices de l'entrepreneuriat au Luxembourg, en collaboration avec la Chambre de commerce et la Chambre des métiers. Ce groupe promeut les femmes entrepreneurs modèles et consolide le réseau des femmes entrepreneurs.

Facteurs de réussite: La clé du succès de cette initiative réside dans les possibilités qu'elle offre en termes de réseautage. Les connexions créées avec d'autres femmes entrepreneurs, sur le plan national et international, grâce à l'adhésion au réseau international des ambassadrices de l'entrepreneuriat féminin, ouvrent des possibilités d'affaires et renforcent les connaissances entrepreneuriales des femmes. Cette initiative augmente en outre la visibilité de l'entrepreneuriat féminin dans les milieux politiques et d'affaires.

Graphique 10.17. **Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant au Luxembourg**



Sources: Diagramme A. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme B. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2011; Diagramme C. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933019533>

Malte: Start Your Own Business

Description: Le projet «Start Your Own Business» fournit un train de mesures d'appui intégrées incluant des formations, du mentorat et une aide financière à l'attention des chômeurs qui désirent créer leur propre entreprise.

Contexte: À Malte, les taux de chômage ont peu bougé durant la crise économique et restent relativement faibles. Ce constat masque toutefois de faibles taux d'activité. Malte affichait le taux d'activité le plus bas de l'Union européenne en 2012 (63%) et la participation au marché du travail était particulièrement faible chez les femmes (48%). Les taux de travail indépendant sur l'île sont également relativement restreints par rapport à d'autres États membres de l'UE (diagramme B), car la population privilégie traditionnellement l'emploi salarié, en particulier dans le secteur public.

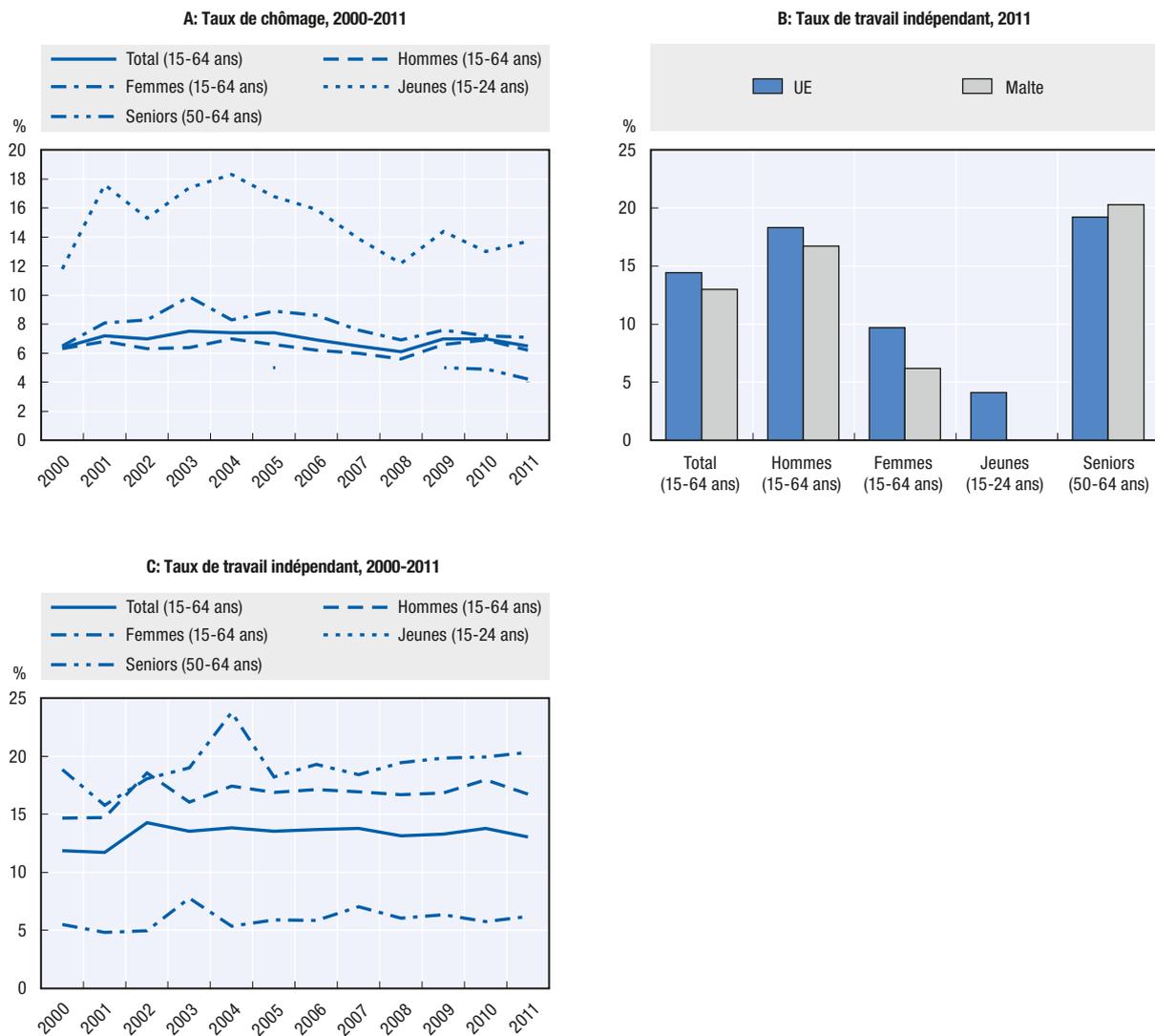
Problème abordé: L'économie maltaise connaît un bouleversement structurel, avec la montée des services et le déclin du secteur industriel. En parallèle, le secteur public s'amenuise. Cette évolution accroît la nécessité pour les personnes de trouver de nouvelles possibilités professionnelles dans les services privés. Malgré le potentiel de ce domaine en matière de création d'entreprise, les personnes sans emploi et inactives ne disposent pas des compétences entrepreneuriales et du financement requis.

Approche: Le projet «Start Your Own Business» (Ibda n-Negozju Tieghek) est administré par l'Employment and Training Corporation (ETC), l'organisme public de l'emploi à Malte. L'aide est apportée par étapes, en commençant par la formation. Les participants bénéficient d'environ 260 heures de formation sur les compétences liées à la création d'entreprise: créativité, éthique de l'entreprise, planification des activités, gestion d'entreprise, gestion des ressources humaines, marketing et commerce en ligne, etc. La formation est dispensée par des experts des affaires et par des responsables publics, et les participants sont tenus de suivre au moins 80% des modules. Une fois la formation achevée avec succès, les participants accèdent à la deuxième phase du soutien, lors de laquelle ils entrent dans une relation de mentorat individuelle avec un entrepreneur expérimenté, qui les aide à développer des plans d'affaires et de marketing. Ces plans doivent être terminés dans les 24 semaines qui suivent la fin de la formation. Le dernier stade réside dans la demande de subvention. Les plans d'affaires et de marketing sont soumis à un comité de trois experts, comprenant un spécialiste du secteur, un comptable et un banquier, qui évaluent les plans et recommandent à l'ETC d'octroyer ou non au projet une subvention de démarrage de 5 000 EUR. Les participants qui se voient octroyer la subvention doivent exercer leur activité indépendante à titre principal et ne peuvent prétendre à aucune indemnité d'assurance-emploi pendant une durée de 78 semaines. Le montant de la subvention a été plus que doublé en 2012 (il était de 2 330 EUR en 2011) afin d'attirer plus de participants.

Impact: Depuis le lancement du projet voici 11 ans, 99 personnes ont reçu une subvention. Parmi elles, 47 ont démarré une entreprise de commerce de détail et 52 se sont lancées dans le secteur des services. Cependant, à peine 5 de ces entreprises sont toujours en activité aujourd'hui.

Facteurs de réussite: Ce programme comporte plusieurs bonnes pratiques, notamment le fait d'associer les subventions à une formation, l'établissement d'un processus de sélection pour les subventions fondé sur la réussite de la formation et sur l'évaluation d'un plan d'affaires par des experts, et le mentorat par des entrepreneurs expérimentés. L'interdiction de continuer à percevoir des indemnités d'assurance-emploi peut réduire le taux de participation des chômeurs. Un service de mentorat post-démarrage pourrait être introduit pour augmenter le taux de survie des entreprises. L'approche du programme présente également l'avantage de pouvoir être adaptée. Ainsi, en 2008, le programme a servi à aider un groupe de chômeurs sur l'île de Gozo, avant d'être adapté en 2010 aux besoins d'anciens travailleurs des chantiers navals.

Graphique 10.18. **Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant à Malte**



Sources: Diagramme A. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme B. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2011; Diagramme C. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933019590>

Pays-Bas: Crédit d'amorçage pour les personnes présentant une invalidité professionnelle partielle

Description: Le crédit d'amorçage fournit des prêts pour la création d'entreprise à des personnes victimes d'une invalidité professionnelle partielle reconnue (c.-à-d. des personnes atteintes d'une invalidité qui ne les empêche pas de jouer un certain rôle sur le marché du travail). Le but recherché est de les aider à accéder au marché du travail par l'intermédiaire d'une activité indépendante.

Contexte: Le marché du travail présente de bons résultats, avec des taux de chômage relativement faibles en moyenne, bien que considérablement plus élevés pour les jeunes. La participation au marché du travail des personnes présentant une invalidité professionnelle partielle est facilitée par une série de mesures, dont des incitants et des aides destinés à encourager les employeurs à engager des personnes présentant une invalidité professionnelle partielle ainsi que des mesures devant soutenir leur entrée dans le travail indépendant.

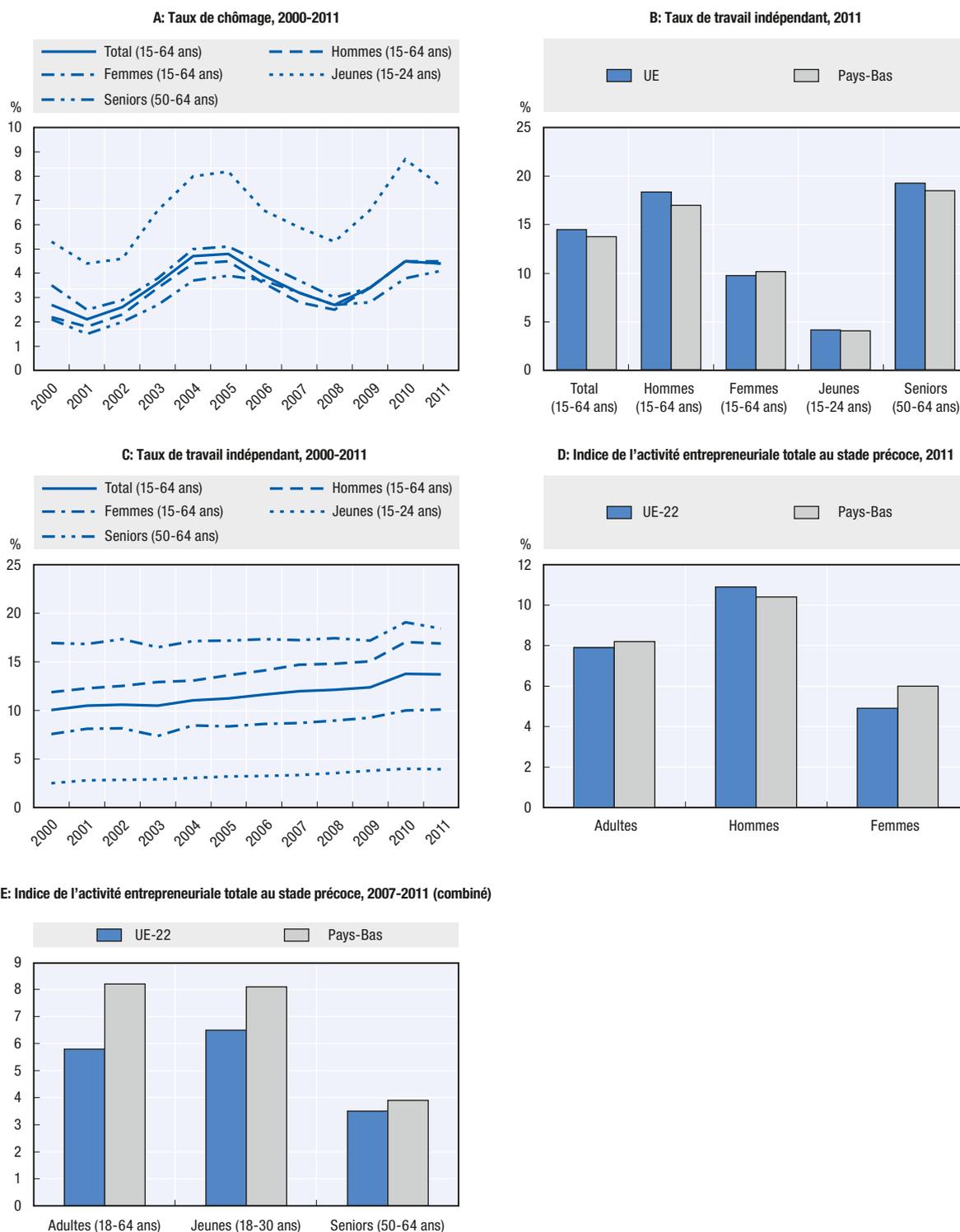
Problème abordé: Les personnes présentant une invalidité professionnelle partielle ne sont pas toutes capables de travailler comme employés à temps plein, et d'autres ont besoin d'une aide spécifique pour s'adapter à un environnement professionnel. Le crédit d'amorçage a été conçu pour permettre à ces personnes de développer, par l'intermédiaire de leur propre entreprise, une activité correspondant à leurs capacités et à leurs contraintes.

Approche: Le crédit d'amorçage («starterskrediet») est le nom donné à un mécanisme de prêt et de garantie de prêt géré par l'organisme d'application des assurances sociales pour salariés (UWV). Pour être admissibles, les candidats doivent être sans emploi, percevoir des indemnités d'invalidité depuis plus d'un an et avoir une idée commerciale qui cadre avec leur expérience et leurs capacités. Par ailleurs, l'aide financière est uniquement mise à la disposition de personnes ayant essuyé un refus de crédit bancaire ou un refus de Qredits (la fondation néerlandaise de microfinance). Les candidats doivent s'entretenir avec un coach pour l'emploi de la UWV au sujet de leur intention entrepreneuriale et obtenir son feu vert quant à la faisabilité de leur projet. La UWV peut fournir deux types de soutien financier aux candidats retenus: (i) une garantie de prêt bancaire et (ii) un prêt pouvant aller jusqu'à 33 366 EUR à un taux d'intérêt de 8% (à compter d'avril 2012). Un «crédit de préparation» («voorbereidingskrediet») peut également être octroyé aux personnes qui ne sont pas encore prêtes à créer leur entreprise. D'un montant pouvant aller jusqu'à 2 718 EUR, ce prêt peut servir à se préparer à l'entrepreneuriat en assistant à des salons et à des événements de réseautage. Pour pouvoir bénéficier du crédit de préparation, les demandeurs doivent présenter un plan d'affaires. Le crédit de préparation et le crédit d'amorçage doivent être remboursés dans un délai de dix ans. Toutefois, si la UWV rejette la demande de prêt d'amorçage ou de garantie de prêt après l'octroi d'un crédit de préparation, il n'est pas obligatoire de le rembourser.

Impact: le crédit d'amorçage est de plus en plus utilisé: 67 prêts ont été octroyés en 2011, contre environ 50 par an entre 2000 et 2005.

Facteurs de réussite: L'élément clé de ce programme réside dans une approche individuelle assortie d'un processus de sélection solide et personnalisé impliquant une évaluation du demandeur et de son plan d'affaires. En outre, le programme a récemment été revu en vue d'intensifier le coaching, à la suite d'évaluations de programmes menés dans d'autres pays qui ont montré son utilité pour la réussite des mesures d'aide à la création d'entreprise.

Graphique 10.19. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant aux Pays-Bas



Sources: Diagramme A. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme B. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2011; Diagramme C. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme D. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2011; Diagramme E. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2007-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933019647>

Pologne: Promotion de l'entrepreneuriat et du travail indépendant

Description: Ce projet fournit un financement, une formation et des services de conseil en affaires aux personnes issues de groupes vulnérables sur le marché du travail, pour les aider à créer leur propre entreprise. Les six groupes cibles du projet sont les chômeurs de longue durée (plus de 12 mois au cours des deux dernières années), les jeunes de moins de 25 ans, les plus de 45 ans, les personnes handicapées, les habitants des zones rurales et les femmes, en particulier les mères célibataires et les femmes accédant ou ré-accédant au marché du travail.

Contexte: La Pologne a enregistré une croissance forte tout au long de la crise économique. Cette situation a entraîné une hausse nette de l'emploi ces dernières années, mais ces bons résultats n'ont pas suivi le rythme de l'augmentation de la force de travail, et les taux de chômage ont récemment augmenté. Les femmes affichent des taux de participation très faibles et les jeunes sont fortement concernés par le chômage. Malgré des taux de travail indépendant (diagramme B) et de création d'entreprise (diagramme D) supérieurs à la moyenne d'autres pays européens, le taux de travail indépendant baisse lentement depuis plus d'une décennie (diagramme C).

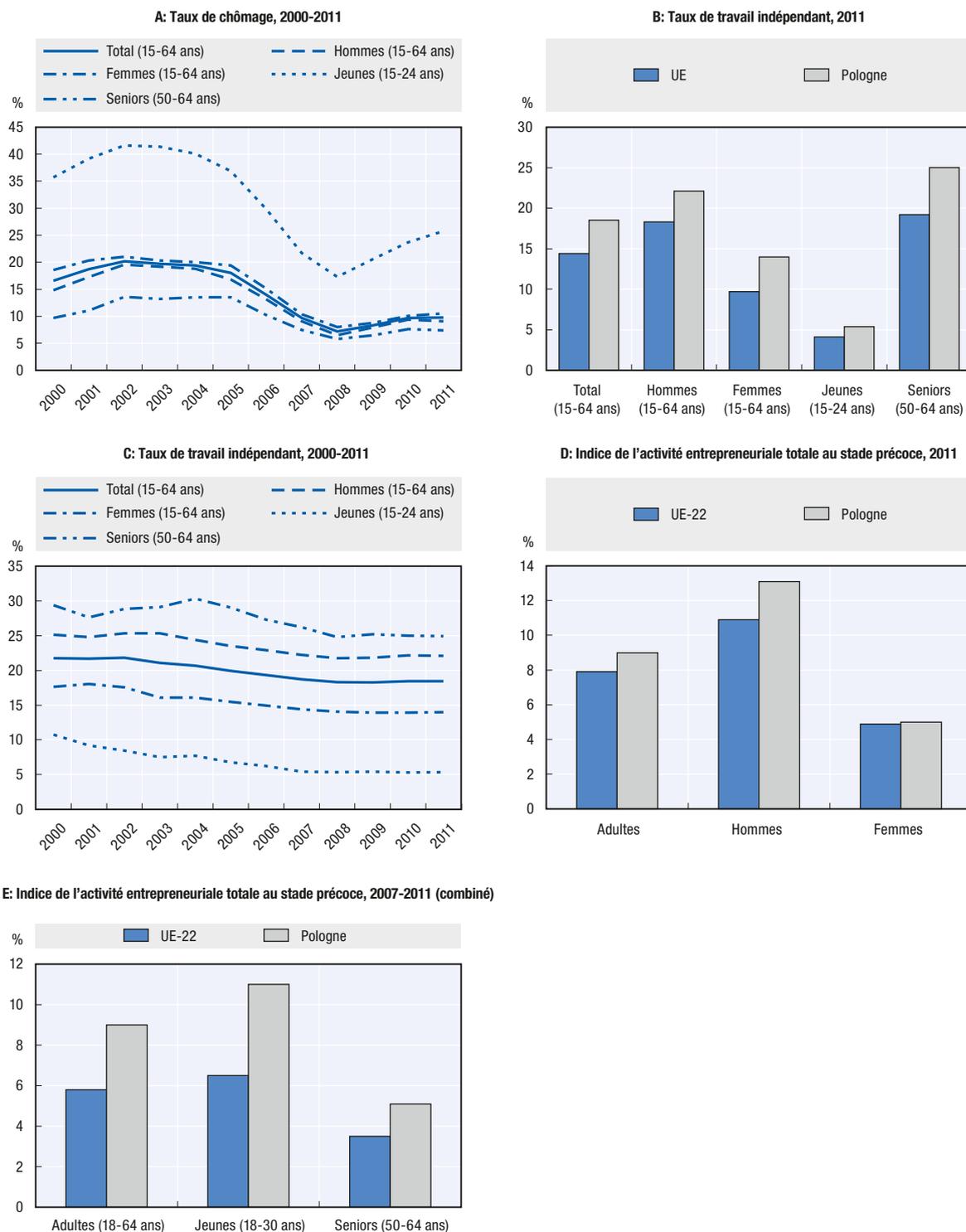
Problème abordé: Les personnes exclues du marché du travail se heurtent à de nombreuses difficultés pour créer leur entreprise, notamment aux mentalités qui privilégient toujours l'emploi salarié, au manque de financement pour démarrer l'entreprise et fournir un revenu avant de pouvoir réaliser des gains, au manque de compétences entrepreneuriales et aux coûts relativement élevés associés aux espaces de bureaux et aux services de communication.

Approche: Les participants assistent à des séances de formation durant deux semaines, pour apprendre à démarrer et à gérer une entreprise. Il s'agit d'une formation de base consacrée aux obligations juridiques, à la comptabilité, à la fiscalité, à l'élaboration des plans d'affaires, aux relations avec la clientèle et au marketing. Durant ces deux semaines, les participants mettent au point des plans d'affaires qui sont évalués par un comité indépendant de consultants, et les meilleurs se voient remettre une subvention pouvant aller jusqu'à 40 000 PLN (environ 9 600 EUR). Des services de conseil en affaires sont mis gratuitement à la disposition des entrepreneurs après la phase de démarrage. Un soutien financier supplémentaire est également disponible sous la forme d'un «soutien-relais mensuel», qui ne peut dépasser le revenu minimum (environ 1 600 PLN ou 380 EUR) durant un an maximum. Le programme est soutenu par le Fonds social européen pour la période de programmation 2007-2013.

Impact: Entre 2007 et le troisième trimestre 2012, 4 302 plans d'affaires ont été élaborés et 785 nouvelles entreprises ont bénéficié d'un financement (ministère du développement régional, 2012).

Facteurs de réussite: Toute personne souhaitant reproduire cette initiative doit tenir compte de quatre points importants. Premièrement, elle encourage l'entrepreneuriat et le travail indépendant en fournissant aux entrepreneurs potentiels des informations sur la création et la gestion d'entreprise. Deuxièmement, les entrepreneurs participants reçoivent gratuitement des services de conseil sur mesure. Troisièmement, une «indemnité-relais» est fournie pour compenser la perte des allocations sociales. Enfin, ces aides financières sont octroyées selon un processus d'évaluation qui cible les personnes qui ont le plus de chances de réussir.

Graphique 10.20. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Pologne



Sources: Diagramme A. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme B. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2011; Diagramme C. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme D. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2011; Diagramme E. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2007-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933019742>

Portugal: Programme pour l'entrepreneuriat et le travail indépendant

Description: Le programme pour l'entrepreneuriat et le travail indépendant (Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego) facilite l'accès au financement d'amorçage et dispense une formation en création d'entreprise aux populations qui rencontrent le plus de difficultés pour accéder au marché du travail. Les groupes soutenus sont les chômeurs, les jeunes et les personnes à faible revenu.

Contexte: Jusqu'à l'an 2000, le marché portugais du travail était stable, mais le taux de chômage a depuis lors augmenté de 300% (diagramme A). Le Portugal affiche aujourd'hui l'un des taux de chômage les plus élevés de l'Union européenne, après l'Espagne et la Grèce. Les travailleurs plus âgés peu qualifiés et les jeunes moyennement qualifiés ont été les plus touchés par la détérioration des conditions du marché du travail. Les seniors peinent davantage à réintégrer le marché du travail après un licenciement, tandis que les jeunes ont de plus en plus de mal à y pénétrer pour leur première expérience professionnelle.

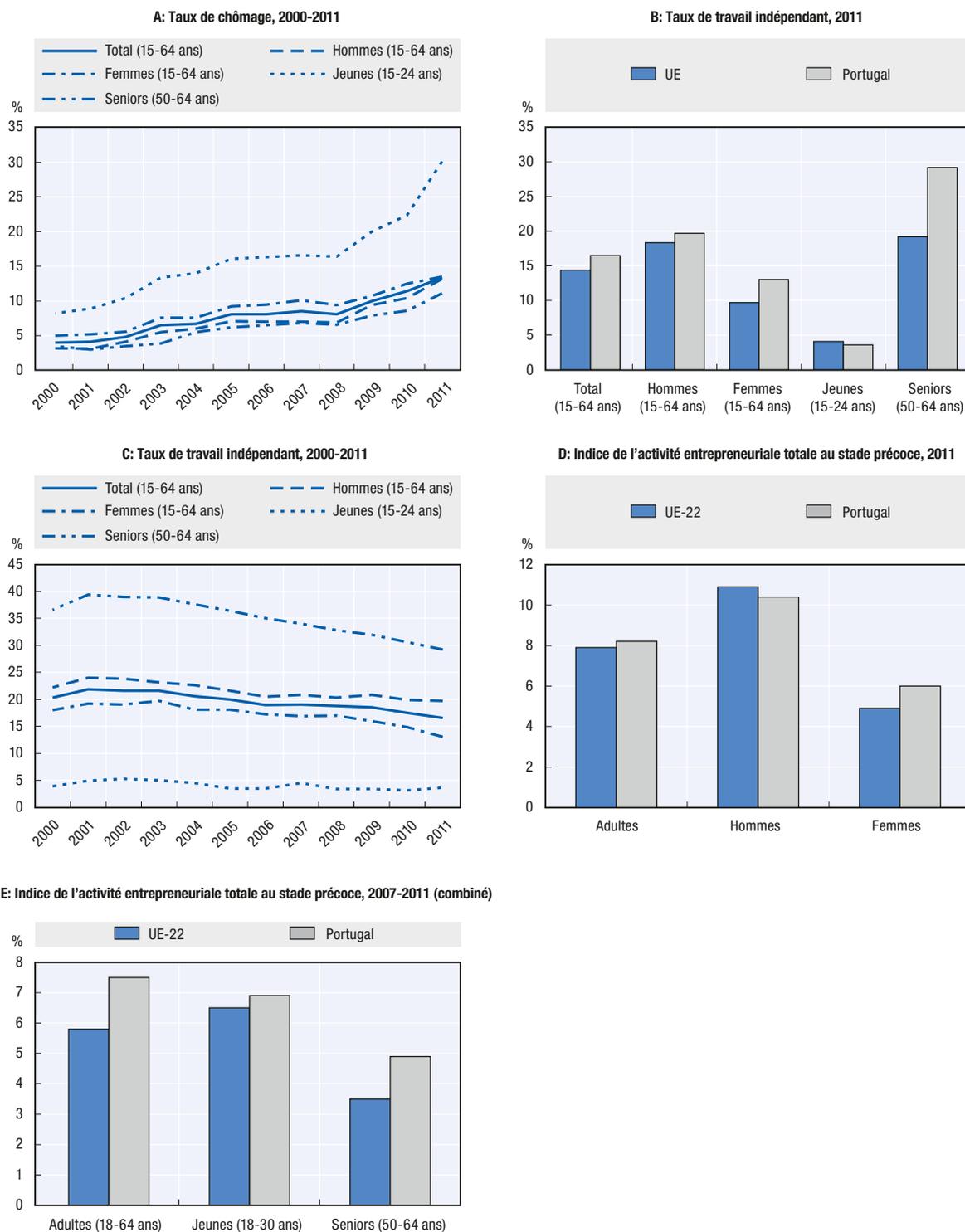
Problème abordé: Face à des possibilités limitées d'emploi salarié, le travail indépendant peut représenter un outil important de création d'emplois et de relance économique. L'accès au financement constitue toutefois un obstacle significatif à la création d'entreprise et la crise économique mondiale a encore aggravé la situation.

Approche: Lancé en 2009, ce programme de soutien intégré est géré par l'institut de l'emploi et de la formation professionnelle (Instituto de Emprego e Formação Profissional), un organisme public dépendant du ministère de l'économie et de l'emploi. Il comprend trois mesures d'appui: des prêts garantis et des bonifications d'intérêts, un soutien technique, et le versement unique préalable des indemnités de chômage. Les garanties de prêt et les bonifications d'intérêts sont octroyées par le mécanisme MICROINVEST (pour les investissements inférieurs à 20 000 EUR) ou INVEST+ (pour les investissements supérieurs à 20 000 EUR) et sont assorties d'une formation à la création et à la gestion d'entreprise, en fonction des besoins. Pour pouvoir prétendre à un prêt, les demandeurs doivent avoir au moins 18 ans, être impliqués dans leur projet à temps plein et en être propriétaires à au moins 50%. Les projets doivent remplir les critères suivants: (i) prévoir la création de 10 emplois maximum (d'autres initiatives d'appui soutiennent les entreprises axées sur la croissance); (ii) représenter un investissement de 200 000 EUR maximum; (iii) être viables sur le plan financier; et (iv) prévoir le lancement de la nouvelle entreprise dans un délai d'un an. Le crédit ne peut pas être utilisé pour financer l'acquisition de biens immobiliers ou pour restructurer l'entreprise. Une formation en gestion d'entreprise est également dispensée gratuitement aux entrepreneurs qui bénéficient du financement.

Impact: Entre 2010 et 2011, MICROINVEST a fourni près de 1,2 million EUR pour 82 projets, et INVEST+ 32,3 millions EUR pour 433 projets. Au cours du premier semestre 2012, 170 accords supplémentaires ont été signés dans le cadre des deux mesures. Cependant, à peine 9 projets ont utilisé la formation offerte depuis le lancement du projet.

Facteurs de réussite: Le programme renforce l'accès au financement en fournissant des garanties de prêt plutôt que des subventions ou des prêts, ce qui permet de réduire les coûts publics et d'accroître l'implication des banques auprès des groupes cibles. Le problème de la période de transition qui suit la création de l'entreprise, durant laquelle les revenus sont faibles, est réglé par le versement préalable des indemnités de chômage. Une formation est également proposée, bien qu'elle ne rencontre pas un vif succès.

Graphique 10.21. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant au Portugal



Sources: Diagramme A. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme B. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2011; Diagramme C. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme D. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2011; Diagramme E. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2007-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933019837>

Roumanie: École AntrES des femmes chefs d'entreprise

Description: L'École AntrES des femmes chefs d'entreprise fournit une formation à l'entrepreneuriat et des services de conseil aux femmes qui veulent créer leur entreprise. L'école fournit en outre une formation aux étudiantes en sciences économiques qui souhaitent devenir formatrices en création d'entreprise.

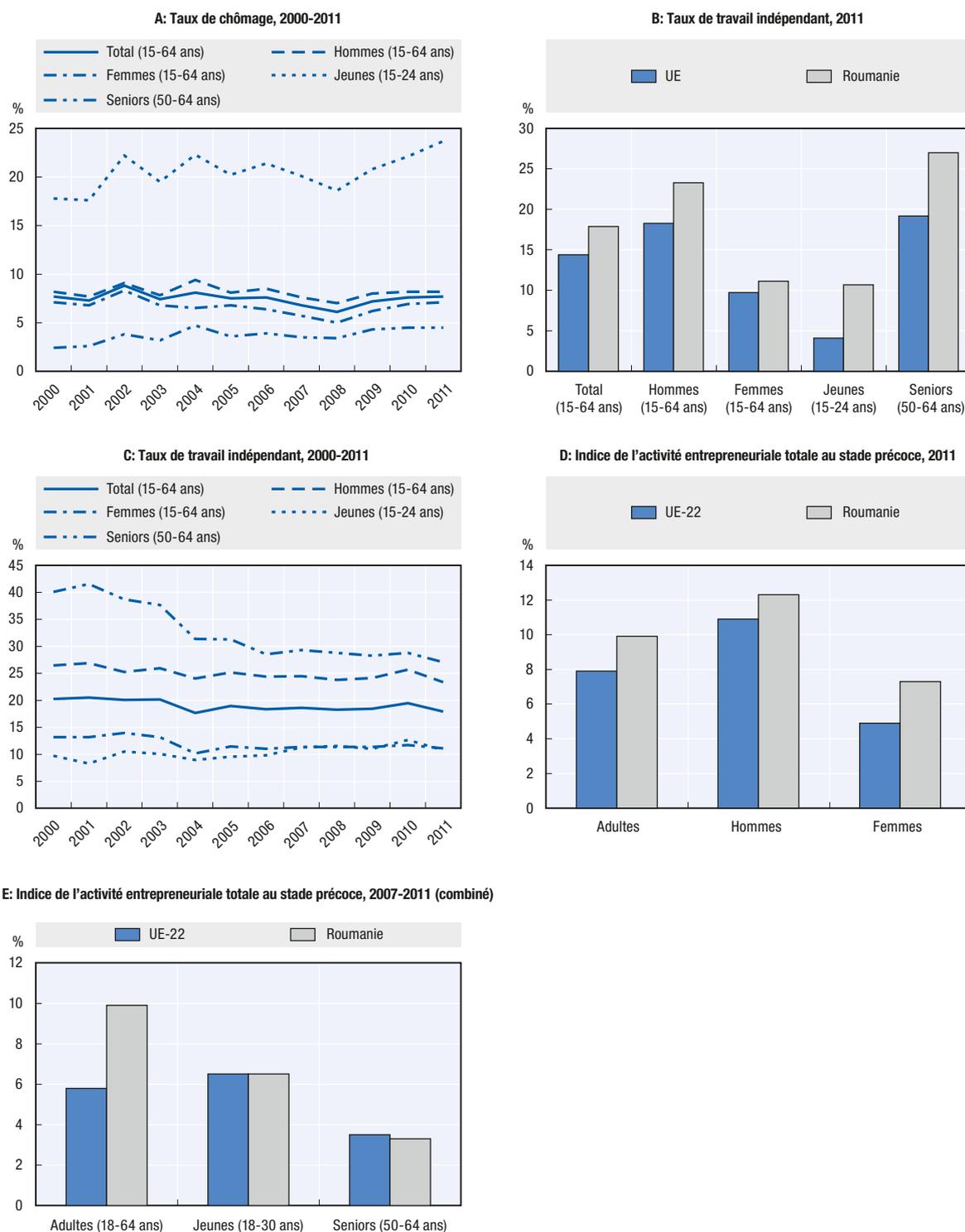
Contexte: Le marché roumain du travail fait face à plusieurs obstacles structurels. La population décline et on constate un décalage croissant entre l'offre et la demande de compétences sur le marché du travail, la demande s'éloignant des secteurs traditionnels tels que l'agriculture pour privilégier les services. Bien que le taux de chômage ait peu augmenté durant la crise économique mondiale, celui des femmes a progressé davantage que celui des hommes (diagramme A).

Problème abordé: On constate un manque de culture entrepreneuriale chez les femmes, ce qui contribue à l'écart entre les sexes visible au niveau des taux de travail indépendant et de création d'entreprise (diagrammes B, C, D et E), en particulier dans les zones rurales. Des recherches menées par l'agence roumaine pour l'égalité des chances suggèrent pourtant que les femmes témoignent davantage d'intérêt pour la création d'entreprise, tant dans les zones rurales qu'urbaines (agence nationale roumaine pour l'égalité des chances, 2008) et il est judicieux de s'appuyer sur cet intérêt pour stimuler la participation au marché du travail et la création d'emplois.

Approche: L'École des femmes chefs d'entreprise propose trois types de formation: «création d'entreprise», «développement d'entreprise» et «formation des formatrices». Les demandeuses soumettent un CV et une lettre de candidature expliquant leurs intentions, avant de participer à un entretien destiné à déterminer la viabilité de leur projet d'entreprise ou leur potentiel de formatrice. Les participantes sélectionnées doivent signer un contrat qui les engage à assister à toutes les sessions de formation et à participer à un concours de plans d'affaires à la fin de la session si elles comptent créer une entreprise. Le programme de formation est conçu par un réseau de chercheurs et de professeurs expérimentés issus d'universités partenaires et s'articule autour de supports qui ciblent les besoins des femmes et de la collectivité locale. Une partie importante du programme de formation de trois mois (six mois pour les formatrices) réside dans la participation de modèles féminins locaux ayant réussi, ce qui est une source de motivation et d'inspiration pour les participantes et facilite l'apprentissage entre pairs. Au terme de la formation, les participantes qui souhaitent lancer leur entreprise soumettent un plan d'affaires à une compétition interrégionale des plans d'affaires («Mon plan d'affaires») et peuvent assister au «Gala de l'entrepreneuriat féminin», lors duquel les subventions sont octroyées. L'École des femmes chefs d'entreprise est organisée dans six centres territoriaux par des universités partenaires (Université d'Oradea, Université de l'Ouest de Timișoara, Université Aurel Vlaicu, Université du Nord de Baia-Mare, Université Eftimie Murgu, École de commerce de Satu Mare), dans 24 centres locaux répartis dans des petites villes et dans 72 centres ruraux répartis dans des villages (situés dans les hôtels de ville et soutenus par l'administration publique locale). L'école a reçu 12,5 millions LEI du Fonds social européen pour la période de financement 2009-2013.

Impact: À ce jour, la formation a été dispensée à 1 800 bénéficiaires, avec à la clé la création de 209 nouvelles entreprises. Sur ces 209 entreprises, 105 ont reçu des subventions dans le cadre du concours «Mon plan d'affaires». En outre, 72 nouveaux emplois de formatrices ont été créés.

Facteurs de réussite: Le recours à des modèles à suivre et l'apprentissage actif permettent de motiver les entrepreneurs et de renforcer leurs compétences entrepreneuriales. Le concours des plans d'affaires à la fin de la session de formation sert également à motiver les étudiantes car elles peuvent gagner de l'argent pour réaliser leur projet.

Graphique 10.22. **Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Roumanie**


Sources: Diagramme A. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme B. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2011; Diagramme C. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme D. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2011; Diagramme E. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2007-2011.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933019932>

République slovaque: Services de formation et de conseil pour les entrepreneurs potentiels

Description: Ce projet offre des services de formation et de conseil en affaires aux chômeurs, aux jeunes, aux femmes durant et après un congé de maternité, aux seniors et aux immigrés, en vue de soutenir l'élaboration de plans d'affaires.

Contexte: Malgré l'actuelle remontée du PIB, la République slovaque compte parmi les pays de l'UE qui affichent les niveaux de chômage les plus élevés (13,9% en juin 2012). En dépit de signes récents de relance sur le marché du travail, sous l'effet par exemple de l'essor de l'industrie automobile, il n'est pas certain que cette croissance soit durable.

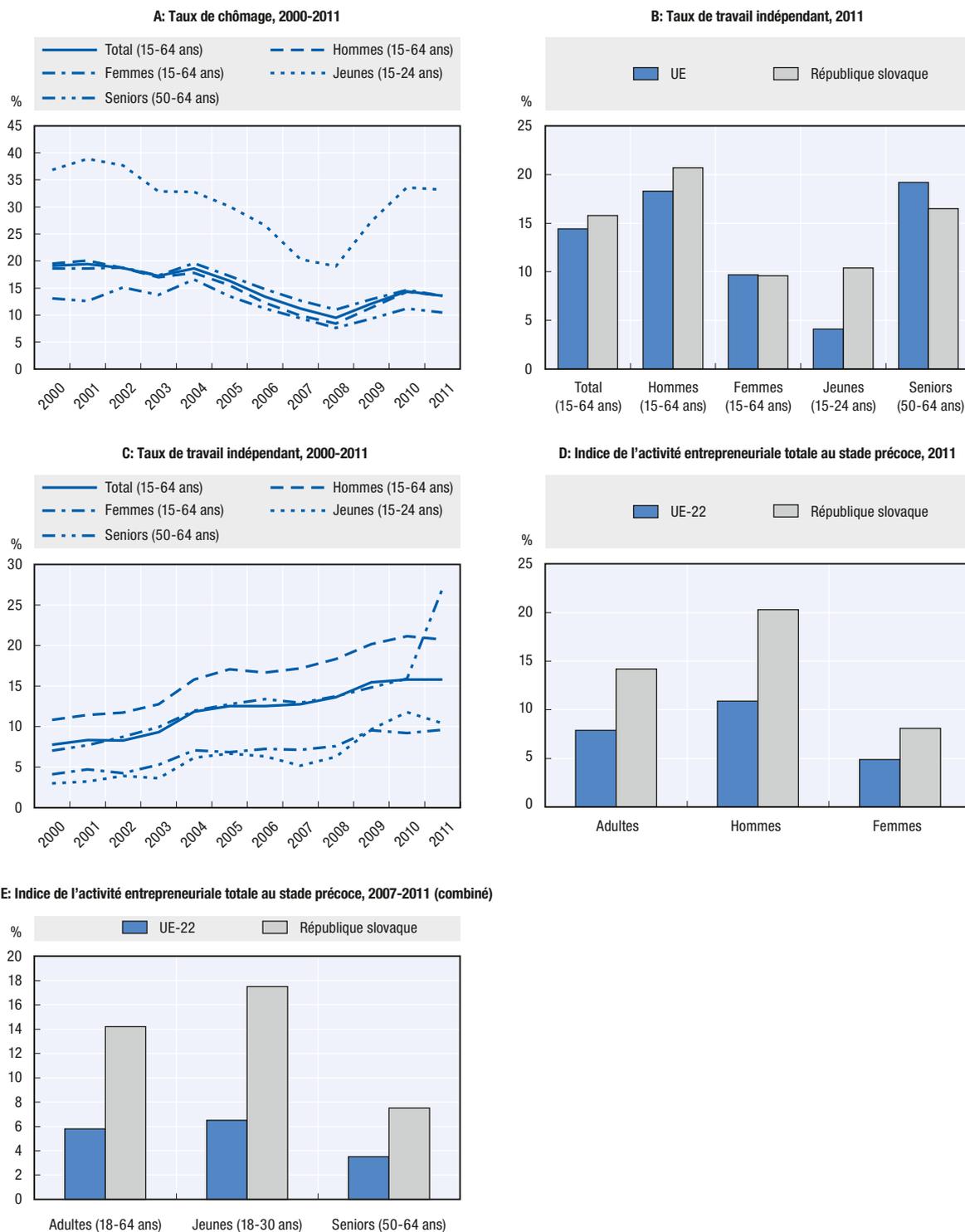
Problème abordé: Deux groupes de population, à savoir les jeunes et les femmes, ont été touchés de manière disproportionnée par la crise économique. Les taux de chômage des jeunes (plus de 33%) et des femmes (près de 15%) sont bien supérieurs aux moyennes de l'Union européenne. Ce projet vise à leur prêter main-forte, à eux et à d'autres groupes sans emploi et défavorisés, par l'intermédiaire du travail indépendant.

Approche: Lancé en 2002, le projet vise à informer les personnes des possibilités offertes par le travail indépendant grâce à des formations, tout en conseillant ceux qui veulent se lancer. Le programme est financé par le ministère de l'économie et géré par l'agence nationale pour le développement des PME (NADSME). Les services de formation et de conseil sont assurés par les centres régionaux de conseil et d'information et par d'autres partenaires de la NADSME dans tout le pays. Les participants des groupes admissibles doivent démontrer que: (i) ils sont motivés à créer leur propre entreprise, (ii) ils disposent d'un plan d'affaires, (iii) ils ont un certain niveau de compétences technologiques et de connaissances sur les produits et services qu'ils proposent, (iv) ils disposent d'une connaissance ou d'une expérience de base dans l'entrepreneuriat, et (v) ils ont des fonds personnels à investir dans l'entreprise qu'ils veulent créer. Les candidatures sont évaluées par des conseillers en affaires, qui aiguillent les entrepreneurs potentiels vers des cours et des services de conseil gratuits. Les sessions de formation sont organisées sur trois à cinq jours et se concentrent sur les démarches administratives requises pour créer une entreprise, sur la gestion des petites entreprises, sur les stratégies de marketing, sur le financement des affaires, sur la législation de base et sur la fiscalité. Durant la formation, les participants bénéficient d'une aide pour élaborer leur plan d'affaires. Ils ont accès à des services de conseil en affaires subventionnés, à hauteur de 40 heures par an, une fois qu'ils ont créé leur entreprise. Cette formation est également une condition préalable pour accéder aux subventions de démarrage octroyées par l'office du travail. Le coût moyen par participant se monte à 100 EUR.

Impact: Entre 2002 et 2011, 520 cours de formation ont été dispensés à 9 940 entrepreneurs potentiels, de même que 57 500 heures de services de conseil. En 2011, 73% des personnes ayant suivi la formation ont créé leur entreprise. Ce taux était légèrement plus élevé (75%) pour les moins de 30 ans, qui représentaient 37% des participants.

Facteurs de réussite: L'un des facteurs clés permettant d'attirer des candidats vers le programme est son accessibilité dans les zones rurales, qui affichent des taux de chômage plus élevés et qui offrent moins de possibilités d'emploi. En outre, l'approche sur mesure garantit aux participants de recevoir une formation correspondant à leurs besoins.

Graphique 10.23. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en République slovaque



Sources: Diagramme A. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme B. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2011; Diagramme C. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme D. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2011; Diagramme E. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2007-2011.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933020027>

Slovénie: Subvention pour le travail indépendant

Description: Ce programme fournit une subvention d'aide au revenu durant les deux premières années d'activité de l'entreprise pour les chômeurs et les personnes handicapées (dont l'admission dépend de l'étendue et de la nature de leur handicap).

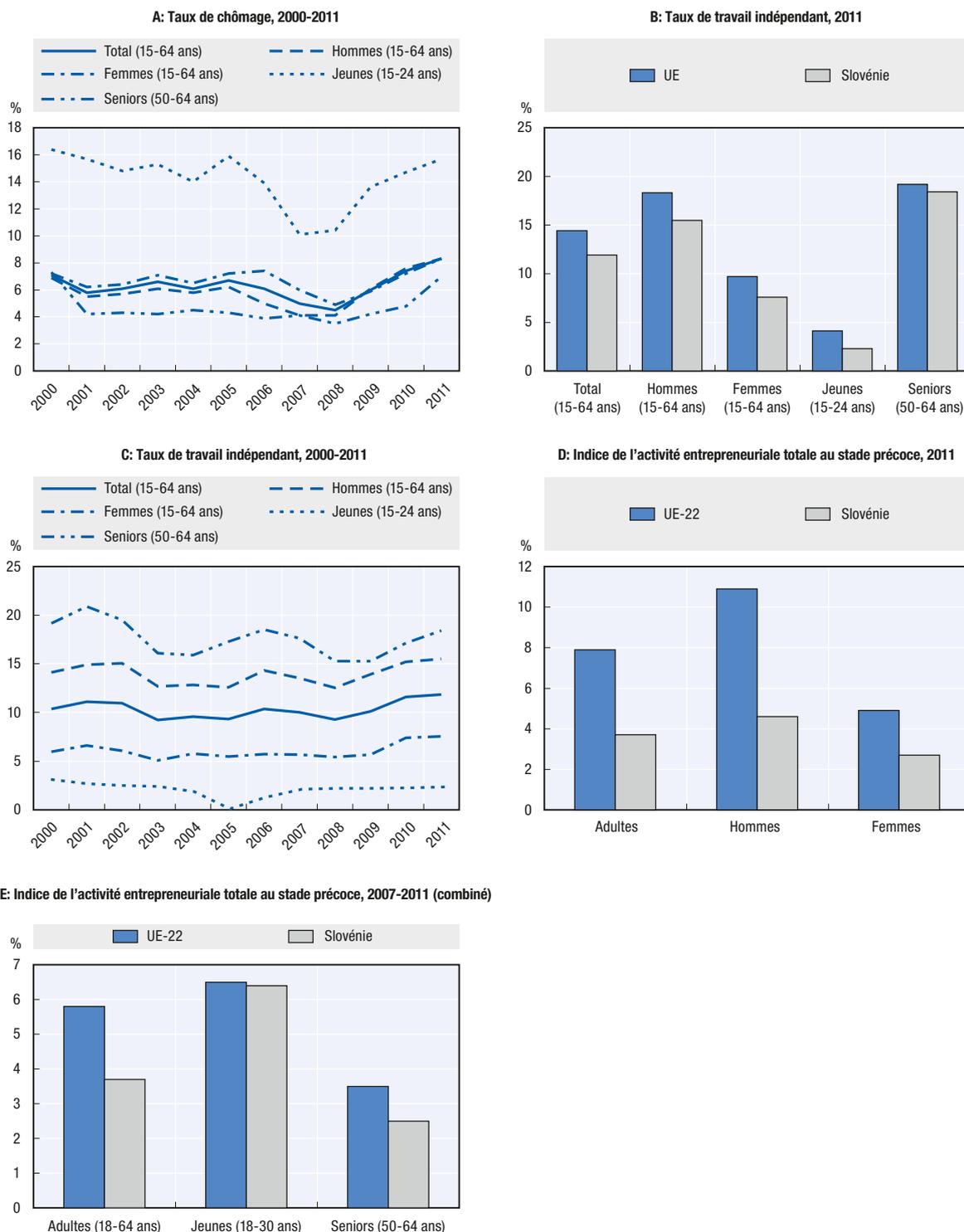
Contexte: La Slovénie a été durement touchée par la crise économique. Les taux de participation des forces de travail sont restés stables mais le chômage a fortement progressé (diagramme A). En réaction, le service slovène de l'emploi (SSE) utilise de plus en plus des mesures actives du marché du travail et promeut le travail indépendant auprès des chômeurs.

Problème abordé: Les régimes d'assurance-chômage et le service de l'emploi rencontrent des difficultés pour faire face efficacement à la hausse du nombre de chômeurs. La subvention doit aider ces derniers à se lancer dans le travail indépendant, en compensant la perte des allocations sociales auxquelles ils auraient normalement droit.

Approche: La subvention d'amorçage est fournie par le SSE depuis 2004. Elle est cofinancée par le Fonds social européen, qui contribue au financement à hauteur de 85 % (les 15 % restants étant fournis par le budget national). Elle vise à aider les personnes à maintenir une activité indépendante continue durant deux ans au minimum, en couvrant leurs cotisations de sécurité sociale et en leur fournissant un revenu initial. De 2007 à 2009, la subvention était octroyée selon un plan d'emploi que les chômeurs développaient avec un responsable emploi du SSE. Cette approche a été modifiée en 2010: la décision d'attribution repose maintenant sur la qualité d'un plan d'affaires qui est évalué au cours d'un entretien. Les personnes qui obtiennent la subvention doivent obligatoirement suivre un atelier (gratuit) de trois jours sur le travail indépendant, qui fournit une formation sur la gestion d'entreprise, le marketing et la comptabilité. Depuis 2008, la valeur de la subvention est fixée à 4 500 EUR sur deux ans. Environ 90 % des demandeurs la reçoivent.

Impact: Le nombre de personnes qui reçoivent la subvention a augmenté ces dernières années, passant d'environ 1 600 en 2008 à 5 148 en 2010. Une évaluation menée en 2011 a montré que plus de 85 % des participants exerçaient toujours une activité indépendante au terme de la période de soutien de deux ans, et que 63 % étaient toujours actifs après trois ans. Les entreprises créées ont contribué à la création d'emplois au bénéfice de personnes autres que les propriétaires des entreprises: environ 38 % des nouvelles entreprises créées en 2007 et 16 % en 2008 ont créé des emplois supplémentaires (SSE, 2011).

Facteurs de réussite: Ce programme aide les personnes sans emploi et les personnes handicapées à surmonter l'une de leurs principales difficultés d'accès au travail indépendant en couvrant leurs revenus initiaux. Une formation de base est également fournie dans le but d'augmenter les chances de succès des entreprises. L'introduction d'entretiens menés par des experts pour apprécier les plans d'affaires et octroyer les subventions pourrait accroître le taux de réussite.

Graphique 10.24. **Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Slovénie**


Sources: Diagramme A. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme B. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2011; Diagramme C. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme D. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2011; Diagramme E. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2007-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933020122>

Espagne: EMEKIN

Description: EMEKIN est un projet mené dans la province du Guipuscoa dans le nord de l'Espagne, qui fournit une formation en entrepreneuriat et un soutien financier aux femmes qui veulent créer leur entreprise. Le projet met également en correspondance de jeunes femmes chefs d'entreprise avec des femmes d'affaires plus expérimentées, dans le cadre d'une relation de mentorat.

Contexte: L'Espagne a été frappée de plein fouet par la crise économique et le taux de chômage y a augmenté de 260% depuis 2007. Le chômage de longue durée (12 mois ou plus) s'est également intensifié. Si les jeunes et les travailleurs peu qualifiés sont les plus concernés, les femmes ont également été touchées de manière disproportionnée. Depuis 2007, le taux de chômage des femmes reste le plus élevé des pays de l'UE (diagramme A). Les femmes sont également moins susceptibles que les hommes d'occuper un emploi fixe à temps plein.

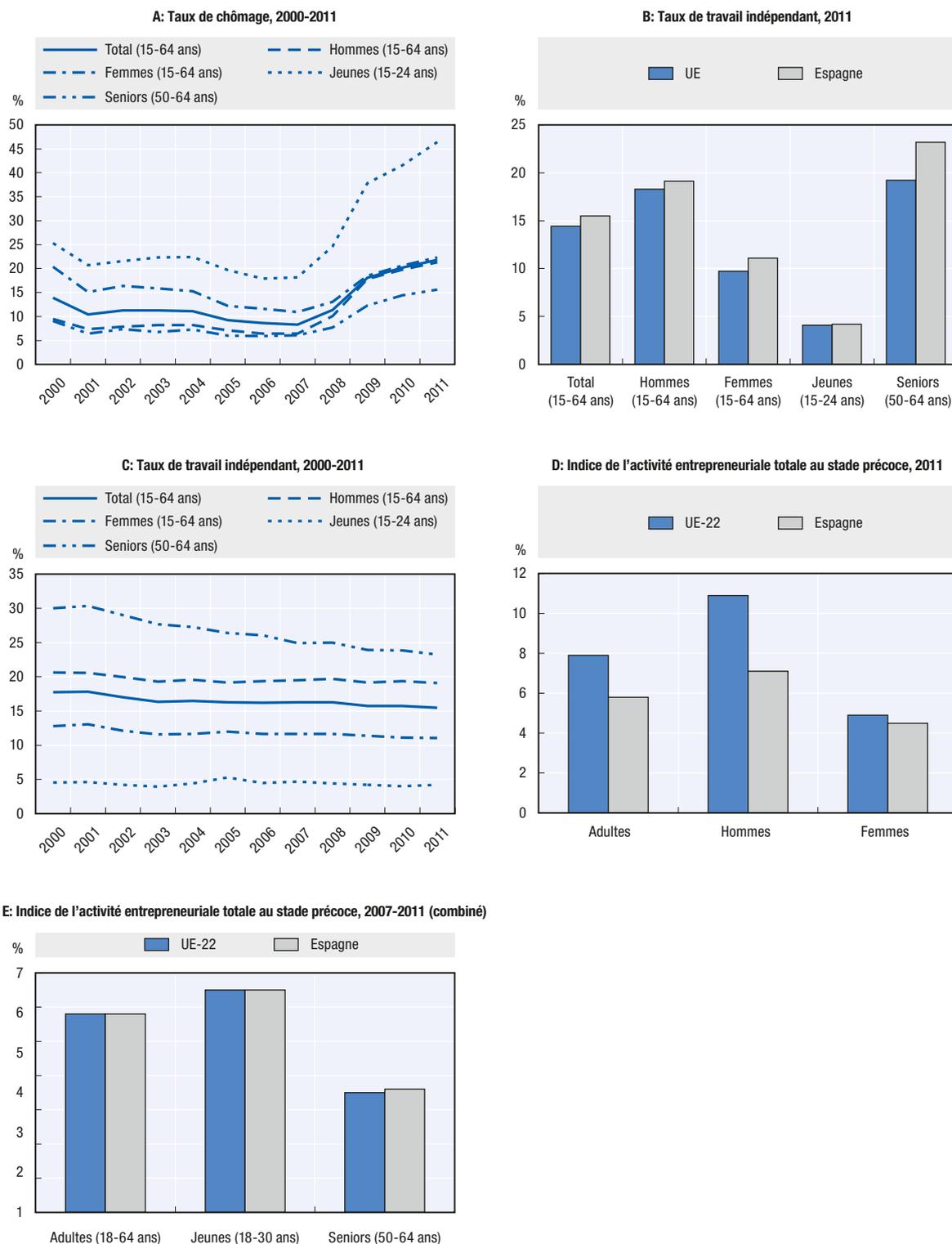
Problème abordé: Les femmes affichent un taux de création d'entreprise inférieur à celui des hommes. Celles qui se lancent dans l'aventure dirigent habituellement des entreprises plus petites (c.-à-d. avec un capital d'amorçage moins élevé et moins d'employés) et évoluent sur des marchés plus restreints (par exemple, les entreprises dirigées par des femmes sont moins nombreuses à exporter) (GEM, 2012). Le projet vise à rendre l'entrepreneuriat plus attrayant pour les femmes et à améliorer leurs chances de réussite.

Approche: Le projet EMEKIN est géré par le gouvernement provincial du Guipuscoa (*diputación foral de Gipuzkoa*, DFG) en collaboration avec l'Association des femmes d'affaires (ASPEGI) et une caisse d'épargne locale (Caja Laboral). Les femmes accèdent au projet par l'intermédiaire de la DFG, qui dispense une formation sur la création et la gestion d'entreprise. La DFG gère également un réseau de femmes chefs d'entreprise qui fournit un mentorat aux nouvelles propriétaires d'entreprise et des subventions qui peuvent être utilisées pour accéder à des services professionnels tels que les conseils juridiques. La DFG renvoie les femmes qui ont besoin d'une aide pour développer leur plan d'affaires ou de conseils en affaires vers l'ASPEGI et celles qui nécessitent un prêt pour créer leur entreprise vers la caisse d'épargne partenaire. En plus de fournir des prêts à des taux préférentiels, la banque partenaire offre un accompagnement pour l'élaboration des plans d'affaires. En outre, la DFG propose des services destinés à aider les femmes à concilier et à équilibrer leurs responsabilités professionnelles et familiales, comme des structures de garde d'enfants. Le projet est financé à parts égales par le Fonds social européen et par le gouvernement provincial.

Impact: Si ce projet n'a pas été officiellement évalué, des données du Global Entrepreneurship Monitor suggèrent que le niveau d'activité entrepreneuriale des femmes dans la province est à la hausse, tant sur le plan qualitatif que quantitatif. Aucune preuve ne rattache toutefois cette observation au projet.

Facteurs de réussite: Une caractéristique clé de ce projet est son approche intégrée, qui implique diverses parties prenantes: pouvoirs locaux, établissements financiers et autres femmes chefs d'entreprise. Cette démarche permet aux femmes chefs d'entreprise potentielles de renforcer leur capital humain, social et financier.

Graphique 10.25. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Espagne



Sources: Diagramme A. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme B. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2011; Diagramme C. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme D. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2011; Diagramme E. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2007-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933020217>

Suède: Réforme du régime de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants

Description: Le gouvernement suédois a récemment lancé plusieurs réformes du régime de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants, qui sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2010. Le but est de réduire les risques associés au passage du statut de salarié au statut d'indépendant et de fournir un incitant au lancement d'une activité indépendante.

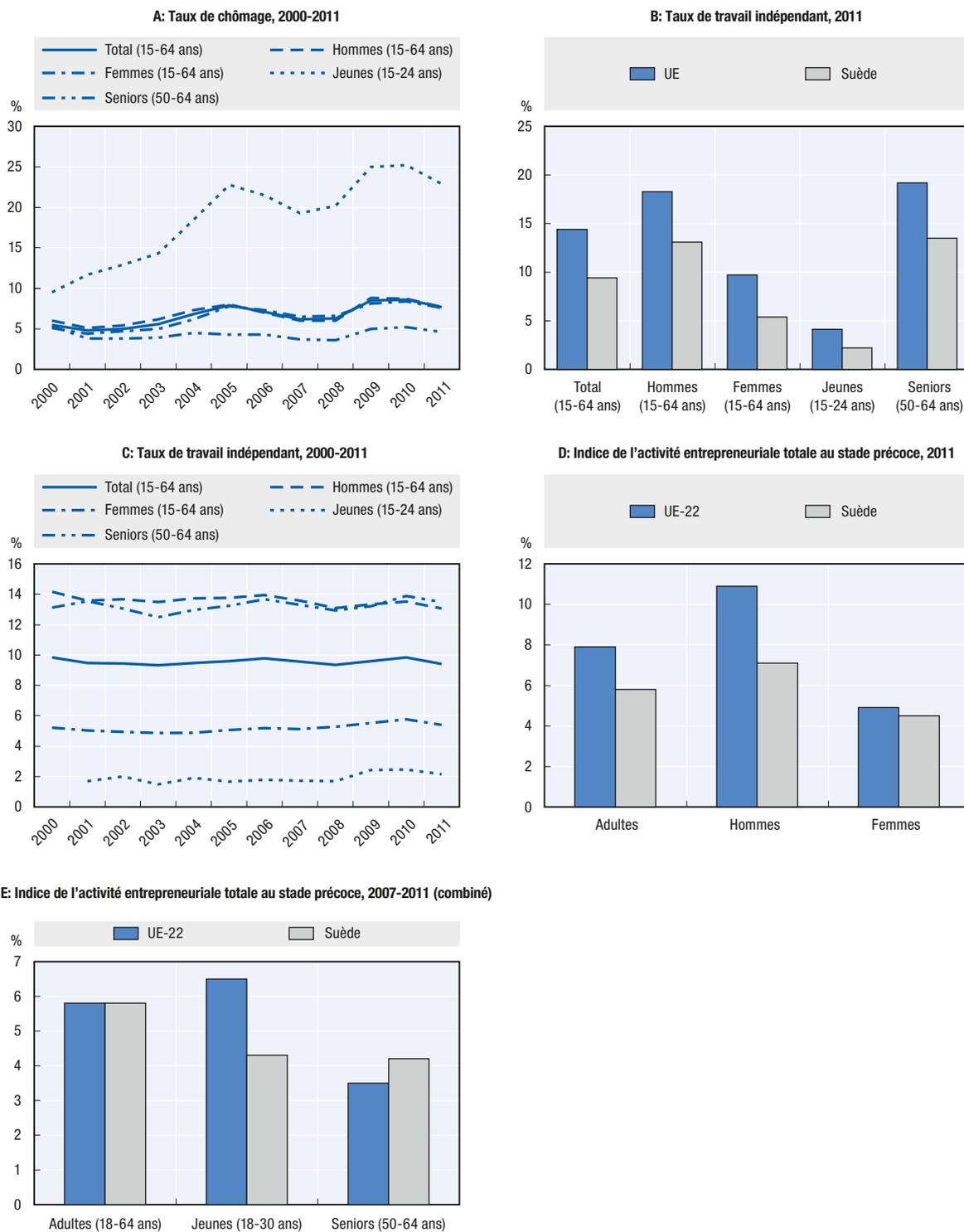
Contexte: Même si la Suède affiche un taux de chômage faible par rapport à d'autres États membres de l'UE, il est relativement haut d'un point de vue historique (diagramme A) et certains groupes sont mal intégrés sur le marché du travail. Ces dernières années, la Suède a entrepris diverses réformes pour soutenir la participation au marché du travail et l'emploi, y compris au niveau des régimes d'allocations de maladie et d'invalidité et de la fiscalité du travail.

Problème abordé: Ces réformes avaient pour principal objectif de créer des règles et des conditions claires en faveur d'un traitement plus égalitaire entre les personnes exerçant un travail indépendant et les travailleurs salariés. Il s'agit d'encourager le travail indépendant en (i) créant des incitants au travail indépendant en veillant à ce que les travailleurs indépendants soient couverts par les prestations sociales et en (ii) réduisant les risques financiers associés à l'embauche de personnel.

Approche: Ces réformes visent à réduire certaines des différences visibles au niveau des droits sociaux entre les indépendants et les salariés, telles que les prestations de sécurité sociale, la couverture de l'assurance-chômage, l'assurance-santé et les prestations parentales et de maternité, afin d'apporter une plus grande sécurité aux indépendants et de réduire certains des risques inhérents à la transition d'un emploi salarié vers le travail indépendant. Les nouvelles mesures prévoient par exemple que les prestations sociales durant les 24 premiers mois de travail indépendant sont fixées au même niveau que celles des salariés exerçant la même activité, avec le même niveau d'instruction et d'expérience. Les modifications du régime de congés parentaux doivent également être synonymes de plus grande égalité entre indépendants et salariés. Le montant du revenu de compensation versé aux parents qui prennent soin d'un enfant malade a en particulier été augmenté pour les indépendants.

Impact: Aucune évaluation formelle de ces mesures n'a encore été entreprise. Cependant, une étude du gouvernement (rapports officiels du gouvernement suédois, 2008) a indiqué que les travailleurs indépendants obtenaient un rendement sur leurs paiements de sécurité sociale sensiblement plus faible que celui des travailleurs salariés. L'étude en a conclu que réduire les cotisations sociales des indépendants serait une solution efficace pour accroître le travail indépendant.

Facteurs de réussite: Cette politique agit sur les risques et les incitants au travail indépendant. Elle peut être particulièrement payante pour les femmes, sachant que des études empiriques ont montré que ces dernières sont souvent plus réfractaires à la prise de risques (Croson et Gneezy, 2009).

Graphique 10.26. **Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Suède**


Sources: Diagramme A. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme B. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2011; Diagramme C. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme D. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2011; Diagramme E. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2007-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933020312>

Royaume-Uni: le Prince's Trust Youth Business Scotland

Description: Le Prince's Trust Youth Business Scotland (PTYBS) fournit des services de financement et d'appui sur mesure aux jeunes d'Écosse, pour les aider à démarrer et à développer leur propre entreprise, en donnant la priorité aux plus défavorisés et aux entreprises affichant le plus grand potentiel de croissance.

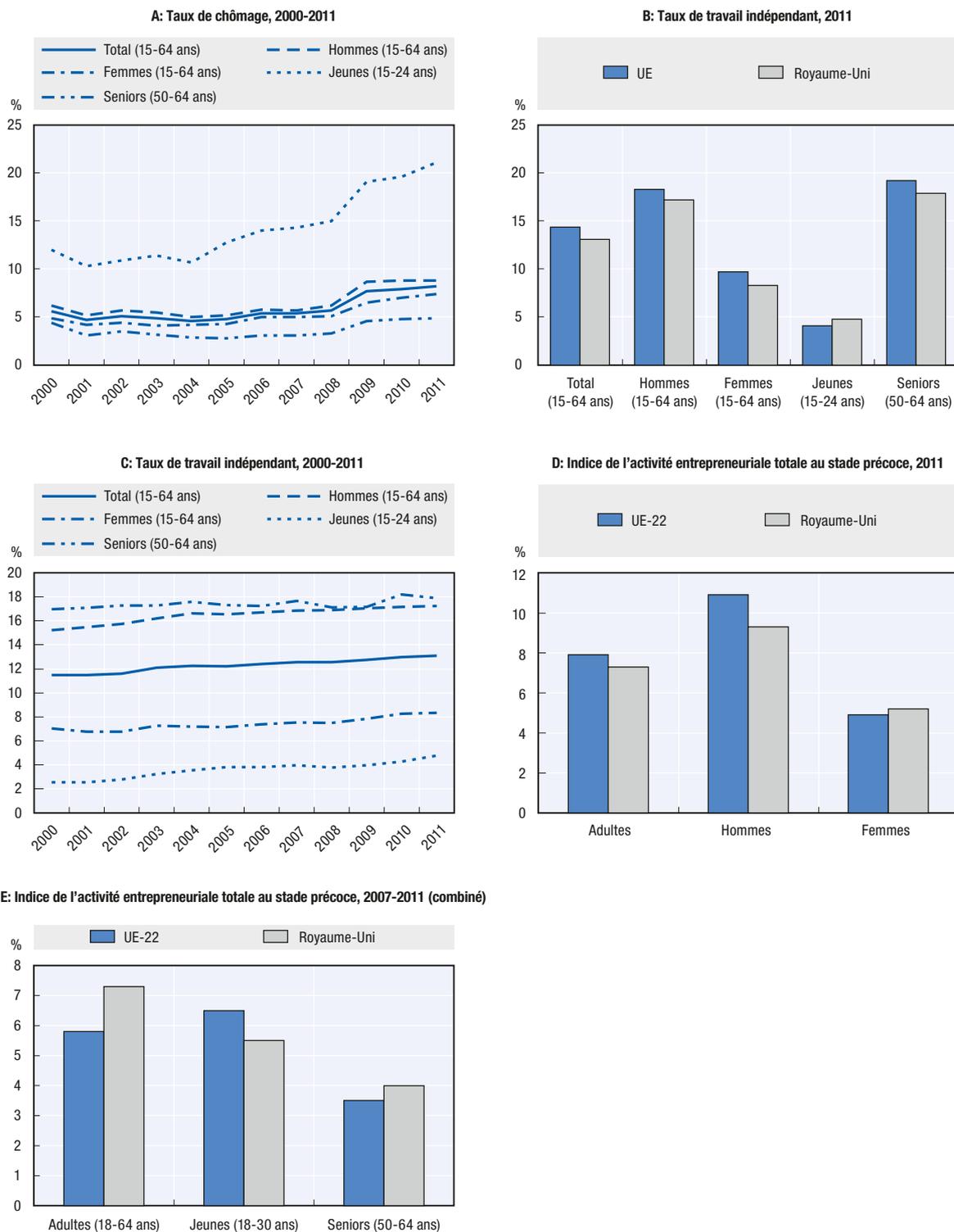
Contexte: La crise économique a fortement relevé les taux de chômage au Royaume-Uni et les jeunes sont toujours touchés de manière disproportionnée. De longues périodes de chômage peuvent avoir de graves conséquences à long terme, en particulier pour les jeunes. Des recherches suggèrent que le chômage prolongé des jeunes peut réduire leurs revenus futurs et accroît la probabilité de chômage futur et d'exclusion sociale. Si au Royaume-Uni, le taux de chômage des jeunes n'a pas été aussi élevé que dans d'autres États membres de l'UE, il a toutefois atteint 25% dans de grands centres urbains comme Londres et est plus élevé pour des groupes tels que les minorités ethniques et les travailleurs non qualifiés. Le chômage des jeunes représente également un problème de taille à Glasgow, la principale ville d'Écosse, où 11% des 16-19 ans ont quitté l'école, sont sans emploi et ne suivent pas de formation (YEP, 2012).

Problème abordé: Le PTYBS vise à fournir un soutien financier aux jeunes de 18 à 25 ans (de 18 à 30 ans pour les jeunes handicapés) considérés comme ne pouvant pas bénéficier d'une aide bancaire, en Écosse. Il fait office de prêteur en dernier ressort pour les jeunes souhaitant créer une entreprise viable.

Approche: Le modèle du PTYBS combine la microfinance avec une série de services ciblés en matière de développement des entreprises. Il est mis en œuvre par un partenariat public avec une organisation non gouvernementale. Ainsi, bien que le PTYBS soit une initiative du Prince de Galles, il travaille en étroite collaboration avec des partenaires du service public issus du réseau Scottish Enterprise et du système d'agences pour les entreprises du gouvernement écossais, qui lui envoient la plupart de ses candidats. L'initiative perçoit et débourse des subventions de démarrage conditionnelles de 1 000 GBP (environ 1 170 EUR) et octroie des prêts pouvant aller jusqu'à 5 000 GBP (environ 5 840 EUR). Les entreprises avec un potentiel de croissance peuvent bénéficier d'un prêt de développement pouvant aller jusqu'à 10 000 GBP (environ 11 700 EUR). Des prêts accélérateurs pouvant aller jusqu'à 25 000 GBP (environ 29 200 EUR) ou des prêts du Fonds pour l'innovation pouvant aller jusqu'à 30 000 GBP (environ 35 040 EUR) aident les 18-25 ans ayant imaginé un concept ou un produit innovant à concrétiser leur idée. Le financement est assorti d'une formation, d'un accompagnement individualisé et d'un mentorat assurés par plus de 650 volontaires issus des milieux d'affaires locaux. Le PTYBS est financé par des dons d'entreprises et de particuliers, par des subventions publiques, par des contrats publics pour gérer les subventions et par le Fonds européen de développement régional (FEDER). Il reçoit 935 000 GBP (environ 1,1 million EUR) en dons, 1,2 million GBP (environ 1,4 million EUR) en subventions du gouvernement écossais, de Scottish Enterprise et du FEDER, et 175 000 GBP (environ 204 380 EUR) grâce au taux d'intérêt appliqué sur les prêts.

Impact: Une évaluation (DTZ, 2007) a révélé qu'en 2004-2005, le PTYBS a généré 155 nouvelles entreprises et aidé 416 autres à démarrer plus tôt, à une plus grande échelle ou en suivant une approche plus qualitative. Le coût du projet se montait à 2 351 GBP (environ 3 460 EUR) par entreprise démarrée, en tenant compte des dépenses du Portail des affaires (Business Gateway), à 15 565 GBP (environ 22 920 EUR) par entreprise créée de bout en bout et à 7 989 GBP (environ 11 760 EUR) par emploi net créé. Durant l'exercice prenant fin en juin 2011, il a aidé 620 jeunes à démarrer 581 entreprises (rapport annuel PTYBS, 2011).

Facteurs de réussite: Comme membre du réseau international Prince's Youth Business d'initiatives indépendantes sans but lucratif menées dans 34 pays, le PTYBS est en mesure de s'inspirer des bonnes pratiques internationales. En plus de fournir un appui financier, des formations, un accompagnement individualisé et du mentorat, le PTYBS promeut activement les entreprises qu'il aide dans les médias et les relations publiques, en organisant des clubs de réseautage et des événements sociaux et en leur offrant la possibilité de participer à des concours et à des prix.

Graphique 10.27. **Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant au Royaume-Uni**


Sources: Diagramme A. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme B. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2011; Diagramme C. Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011; Diagramme D. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2011; Diagramme E. Présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2007-2011.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933020407>

Références

- Caliendo, M. et Kritikos, A.S. (2010), «Start-ups by the Unemployed: Characteristics, Survival and Direct Employment Effects», *Small Business Economics*, vol. 35, p. 71 à 92.
- Commission européenne, Direction générale des entreprises et de l'industrie (2011a), SBA Fact Sheets 2010/2011 Cyprus.
- Commission européenne (2011b), «Employment and Social Developments in Europe 2011», disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=6176>
- Crosan, R. et Gneezy, U. (2009), «Gender Differences in Preferences», *Journal of Economic Literature*, vol. 47(2), p. 1 à 27.
- DTZ Consulting and Research (2007), «Prince's Scottish Youth Business Trust (PSYBT) Evaluation of Impact and Strategic Contribution», Revised Final Report, Scottish Enterprise, Glasgow.
- ESS (2011), «Poročilo o izvajanju aktivnosti spodbujanja samozaposlovanja v letu 2010» (*rapport sur la mise en œuvre des activités de promotion du travail indépendant en 2010*), Ljubljana, Zavod RS za zaposlovanje (*service de l'emploi de Slovénie*), disponible à l'adresse: http://www.ess.gov.si/_files/2422/Porocilo_o_izvajanju_aktivnosti_SZ_2010_23_2_2011.pdf (consulté le 22 août 2012).
- Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2011.
- Global Entrepreneurship Monitor (GEM), présentation tabulaire spéciale de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2007-2011.
- Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2012), présentation tabulaire spéciale des microdonnées pour l'Espagne.
- Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2011), présentation tabulaire spéciale des données nationales pour l'Irlande.
- Institut national de la statistique et des études économiques (2012), Insee Première, n° 1388.
- Ministère du travail et des affaires sociales, République tchèque (2008), troisième phase de l'évaluation en cours du programme d'initiative communautaire EQUAL, disponible à l'adresse: www.equal.cz/files/clanky/1450/09-3rdPhaseEQUAL-annexes.pdf (consulté le 16 août 2012).
- Ministère du développement régional, République slovaque (2012), «Stan wdrašania PO KL n a», disponible à l'adresse http://www.efs.gov.pl/AnalizyRaportyPodsumowania/poziom/Documents/Stan_wdrazania_PO_KL_30_09_2012.pdf (consulté le 30 octobre 2012).
- Nakara, W. et Fayolle, A. (2013), «Les «bad» pratiques d'accompagnement à la création d'entreprise. Le cas des entrepreneurs par nécessité», *Revue française de gestion*, vol. 38, n° 228-229, p. 231 à 251.
- Nearchou-Ellinas, Lina et Kountouris, Ioannis S. (2004), «Women entrepreneurs in Cyprus: a new dynamic in Cyprus economy», *Women in Management Review*, vol. 19, n° 6, p. 325 à 332.
- OAED (2009), Evaluation of the Programme for Liberal Professionals of 2004, Athènes.
- OCDE (2013), Prestations et salaires — Statistiques, disponible à l'adresse: <http://www.oecd.org/fr/els/prestationsetsalaires-statistiques.htm>
- Rapports officiels du gouvernement suédois (2008), Utredningen om trygghetssystemen för företagare, Trygghetssystemen för företagare: 2008:89, Fritze, Stockholm, 2008.
- Osservatorio per l'imprenditoria femminile (2004), *Impresa in genere*, 1° Rapporto Nazionale, Retecamere — Unioncamere.
- Osservatorio sull'imprenditoria femminile (2011), *Impresa in genere*, 2° Rapporto Nazionale, Retecamere — Unioncamere.
- Pereira, B. et Fayolle, A. (2013), «Confiance ou défiance, le paradoxe de l'auto-entrepreneuriat», *Revue française de gestion*, vol. 39, n° 231, p. 35 à 54.
- PricewaterhouseCoopers (2012), Evaluation of youth entrepreneurship promotion measures.
- PricewaterhouseCoopers, ESTEP et Tark Grunte Sutkiene (2010), Evaluation of the relevance of the Lithuanian legal and financial framework for the establishment and implementation of financial engineering measures for SEM development funded from the EU Structural Funds.
- The Prince's Trust Youth Business Scotland (PTYBS) (2011), Rapport annuel de fin d'exercice -juin 2011.
- Agence nationale roumaine pour l'égalité des chances (2008), Sondage réalisé en janvier-février 2008.
- Statistique Autriche (2012), http://www.bmi.gv.at/cms/BML_Service/Integration_2012/migration_integration_2012_72dpi.pdf, consulté le 30 octobre 2012.
- Youth Employability Partnership, Glasgow (YEP) (2012), Youth Employability Framework 2012-13, <http://www.glasgow.gov.uk/CHttpHandler.ashx?id=15229&p=0>

Glossaire

Activité entrepreneuriale totale au stade précoce (TEA): mesure utilisée par le Global Entrepreneurship Monitor, équivalant à la somme de la proportion de la population impliquée dans une activité entrepreneuriale naissante et de la proportion de la population qui a créé une entreprise au cours des 42 derniers mois.

Auto-amorçage («bootstrapping»): recours à des sources de financement internes pour répondre aux besoins d'une entreprise sans dépendre d'un financement externe. Il peut s'agir d'utiliser la carte de crédit du gestionnaire, de contracter des prêts auprès de proches et d'amis, d'établir les factures plus rapidement, d'emprunter du matériel ou de reporter le paiement des fournisseurs.

Capital social: valeur des réseaux sociaux, qu'il s'agisse de la famille, des amis ou des collègues, et des contacts professionnels et personnels qui permettent d'ouvrir de nouvelles portes. Le capital social donne accès aux connaissances, aux réseaux de clients, aux fournisseurs et au soutien professionnel, et peut ainsi augmenter les chances de réussite d'une entreprise donnée.

Coaching ou accompagnement individualisé: relation habituellement de courte durée destinée à développer les compétences d'un entrepreneur. Il s'agit d'un processus collaboratif, dans lequel les participants occupent des rôles clairement définis. Le coach est chargé de développer des objectifs à court terme et de guider son élève vers ces objectifs en formulant des commentaires constructifs. L'élève est chargé de produire des idées et des solutions, de prendre des mesures pour atteindre les objectifs et de faire part de ses progrès.

Compétences entrepreneuriales: combinaison de compétences techniques, de compétences en gestion des affaires et de compétences personnelles requises pour se lancer dans l'entrepreneuriat et le travail indépendant et pour poursuivre sur cette voie. Elles incluent notamment le travail d'équipe, la négociation, le développement stratégique, la planification financière et le marketing.

Couveuses: les couveuses d'entreprises sont des structures destinées à soutenir la création et la croissance des sociétés entrepreneuriales, par un large éventail de ressources et de services d'appui aux entreprises, offerts à la fois au sein de la couveuse directement et par son réseau de contacts. Les couveuses varient au niveau du mode de mise en œuvre de leurs services, de leur structure organisationnelle et du type de bénéficiaires. S'il existe des couveuses virtuelles/en ligne, la plupart des programmes accueillent dans leurs locaux des entreprises qui vont être lancées ou qui viennent de l'être, pour une période de temps limitée. Le fait qu'une jeune entreprise suive avec succès un programme de couveuse d'entreprise accroît ses chances de survie et de croissance.

Éducation financière: connaissance et compréhension des notions financières, couplées aux compétences, à la motivation et à la confiance requises pour les mettre en

pratique en vue de prendre des décisions efficaces dans une série de contextes financiers, dans le but d'améliorer le bien-être financier des personnes et de la société, et de permettre la participation à la vie économique.

Entrepreneur: personne (propriétaire d'entreprise) qui cherche à générer de la valeur, par la création ou l'expansion d'une activité économique, en identifiant et en exploitant de nouveaux produits, processus ou marchés (voir le programme d'indicateurs de l'entrepreneuriat de l'OCDE). Il est possible de se comporter de manière entrepreneuriale dans le secteur public, dans une entreprise sociale ou en qualité de salarié d'une entreprise.

Entrepreneuriat à temps partiel: entrepreneuriat mené à temps partiel. Il s'agit le plus souvent d'un travail indépendant à temps partiel: la personne consacre moins de 35 heures par semaine à une activité indépendante. Cette forme d'entrepreneuriat sert souvent à compléter d'autres activités telles qu'un emploi salarié, le travail ménager non rémunéré ou des activités d'apprentissage.

Entrepreneuriat en série: processus consistant à créer des entreprises et à les revendre lorsqu'elles sont encore jeunes plutôt que de les diriger pendant toute leur durée de vie.

Entrepreneuriat inclusif: entrepreneuriat qui contribue à l'inclusion sociale et qui donne à tout le monde les mêmes chances de démarrer et de diriger une entreprise. Les groupes cibles sont les groupes défavorisés et sous-représentés dans l'entrepreneuriat et le travail indépendant, dont les jeunes, les femmes, les seniors, les minorités ethniques et les immigrés, les personnes handicapées et de nombreux autres groupes.

Entrepreneuriat parallèle: situation dans laquelle un entrepreneur dirige plus d'une entreprise. Ces entreprises peuvent offrir des biens et des services complémentaires à la même clientèle, créant ainsi des synergies entre elles. Il peut également s'agir d'entreprises sans rapport entre elles, destinées à fournir un revenu plus stable à l'entrepreneur.

Entrepreneuriat social: entrepreneuriat dans lequel l'objectif principal est d'avoir un impact social plutôt que de rapporter des bénéfices aux propriétaires ou actionnaires. Les entreprises sociales délivrent des biens et des services au marché de manière entrepreneuriale et innovante et utilisent leurs bénéfices pour atteindre des objectifs sociaux avant tout. Elles sont gérées de manière ouverte et responsable et, plus particulièrement, impliquent les travailleurs, les consommateurs et les parties prenantes concernées par leurs activités commerciales.

Entrepreneurs handicapés: entrepreneurs atteints d'une invalidité. La grande majorité d'entre eux souffrent de handicaps «cachés», y compris de troubles de la santé mentale, de douleurs chroniques et de troubles musculosquelettiques. Une proportion très restreinte a des handicaps visibles, par exemple les personnes se déplaçant en fauteuil roulant ou les déficients visuels. De nombreux pays ont maintenant recensé des barrières systémiques à l'encontre des personnes handicapées, comme des attitudes négatives et l'exclusion de la société (consciemment ou non).

Entrepreneurs issus d'une minorité ethnique ou d'origine immigrée: les entrepreneurs issus d'une minorité ethnique sont nés dans leur pays de résidence, appartiennent à une minorité ethnique et conservent des liens forts avec leur culture ethnique. Les entrepreneurs immigrés ont migré dans un autre pays. S'ils peuvent appartenir au même groupe ethnique que la population majoritaire du pays, ils ne seront probablement pas aussi coutumiers de ses règles, de sa culture et de ses institutions.

Entrepreneurs seniors: ce terme désigne habituellement les entrepreneurs de plus de 50 ans, également connus sous le nom d'«entrepreneurs grisonnants», d'«entrepreneurs âgés», d'«entrepreneurs du troisième âge» et de «seniorpreneurs». On estime qu'ils joueront un rôle de plus en plus important dans l'activité économique, compte tenu du vieillissement de la population et du déclin de la population traditionnellement en âge de travailler.

Équilibre vie professionnelle-vie privée: concept impliquant d'établir les bonnes priorités entre le «travail» (carrière et ambition) et le mode de vie (santé, plaisir, loisirs, famille et développement spirituel).

Évaluation: l'évaluation a pour objectif de mesurer la pertinence, l'impact, l'efficacité et la rentabilité d'un programme ou d'une mesure. Les évaluations peuvent être d'ordre qualitatif, quantitatif ou une combinaison des deux. Les évaluations efficaces sont planifiées dès la conception de la mesure, et des indicateurs sont collectés tout au long de sa mise en œuvre pour alimenter l'évaluation. L'évaluation doit être conçue et mise en œuvre de manière à fournir des informations utiles aux décideurs, selon les circonstances politiques, les contraintes du programme et les ressources disponibles. Ses résultats doivent être utilisés pour améliorer la conception des mesures.

Exclusion financière: situation d'accès inexistant ou limité aux services financiers. Par exemple, les personnes n'ayant pas de compte en banque paient davantage pour leurs factures de services d'utilité publique, et un prêt revient beaucoup plus cher aux personnes ne disposant pas de garanties réelles. L'exclusion financière accroît les risques de pauvreté.

Groupes défavorisés: groupes rencontrant des obstacles supplémentaires pour participer pleinement au marché du travail et à la société. Leur position défavorable est souvent due à des caractéristiques individuelles telles qu'une expérience limitée du monde du travail, un faible niveau d'instruction ou un capital social limité, mais peut également être liée à des caractéristiques partagées au sein d'un groupe. Par conséquent, les groupes défavorisés rencontrent des discriminations intentionnelles ou non.

Groupes sous-représentés: groupes de la société moins représentés dans l'économie d'entreprise que leur proportion dans la population globale, par exemple les femmes et les personnes handicapées.

Inclusion sociale: action positive prise pour inclure tous les secteurs de la société dans une activité économique et sociale, notamment en veillant à ce que les groupes marginalisés ou en situation de pauvreté participent davantage aux décisions les concernant, leur permettant ainsi d'améliorer leur niveau de vie et leur bien-être global.

Indicateurs de l'exploitation d'entreprise: ensemble de mesures quantitatives indiquant le nombre de personnes qui ont établi des entreprises commerciales en activité. Il peut s'agir du nombre d'entreprises, du chiffre d'affaires, des niveaux d'exportation, des travailleurs, etc. Les décideurs politiques peuvent utiliser ces indicateurs pour mesurer le nombre d'entrepreneurs et d'entreprises dans une économie donnée.

Indicateurs de la création d'entreprise: ensemble de mesures quantitatives indiquant le nombre de personnes envisageant de créer une entreprise qui créent effectivement une entreprise inscrite au registre de commerce. En d'autres termes, ces indicateurs ont trait à la création d'entreprise, à savoir le moment où l'idée entrepreneuriale devient réalité et où l'entreprise apporte une contribution économique. Les décideurs politiques peuvent utiliser ces indicateurs pour mesurer en partie la culture entrepreneuriale.

Indicateurs de précréation d'entreprise: ces mesures cernent l'attitude de la société vis-à-vis de l'entrepreneuriat et le niveau d'intérêt affiché par les gens pour créer une entreprise. Elles représentent un outil politique important pour déterminer la disposition culturelle à l'égard de l'entrepreneuriat.

Institutions cognitives culturelles: les croyances communes, la logique partagée et le sentiment que l'interprétation individuelle des événements est façonnée par l'environnement culturel d'une société.

Institutions normatives: valeurs qui influencent les préférences dans une société ou normes sociales qui définissent ce qui est perçu comme préférable et souhaitable. Autrement dit, elles représentent la compréhension commune à tous les individus de «la manière dont les choses doivent être faites».

Institutions réglementaires: toutes les lois ou règles qui influencent directement les coûts de création d'une entreprise, de son exploitation ou de sa fermeture. Elles incluent également toutes les politiques qui ont une incidence indirecte sur l'intérêt et la faisabilité de l'entrepreneuriat (politiques sociales, du marché du travail, fiscales et éducatives, par exemple).

Jeunes entrepreneurs: entrepreneurs en fin d'adolescence ou dans la vingtaine. La fourchette d'âge exacte dépend du contexte. Le Global Entrepreneurship Monitor définit par exemple les jeunes entrepreneurs comme les 18-30 ans, tandis que pour l'Eurobaromètre Flash, il s'agit des 15-24 ans.

Mécanismes de garantie de crédit: il s'agit d'un engagement d'une agence à rembourser le prêteur si l'emprunteur ne parvient pas à rembourser le prêt. Le prêteur paie une cotisation de garantie. À titre de mécanisme de partage des risques, les mécanismes de garantie de crédit réduisent les risques et les pertes potentielles des créanciers, ce qui les incite à prêter à des types d'emprunteurs considérés comme étant davantage «à risque». Ces mécanismes génèrent habituellement moins de distorsions du marché que les programmes de prêt direct, car ils utilisent des mécanismes du marché existants (les banques privées) comme principaux vecteurs de prêt.

Mentorat: le mentorat est une relation professionnelle dans laquelle une personne expérimentée (le mentor) aide une autre (l'élève) à développer des compétences et des connaissances qui renforceront son développement professionnel et personnel. Ces relations sont habituellement de plus longue durée que le coaching.

Mesures actives du marché du travail: mesures visant à aider les chômeurs et d'autres personnes à participer au marché du travail. Elles incluent habituellement le courtage (mise en correspondance des vacances d'emploi et des demandeurs d'emploi), la formation (pour améliorer et adapter les compétences des demandeurs d'emploi) et la création d'emplois directs (soit par l'emploi dans le secteur public, soit par la subvention du travail dans le secteur privé).

Microcrédit: prêt de très petits montants à des emprunteurs qui ne disposent habituellement pas de garanties et d'antécédents de crédit vérifiables. Il vise non seulement à soutenir l'entrepreneuriat et le travail indépendant mais également à réduire la pauvreté et bien souvent à renforcer l'autonomie et à améliorer le cadre de vie de communautés entières, par extension. Le microcrédit est une division de la microfinance, à savoir la fourniture d'un plus large éventail de services financiers, en particulier de comptes d'épargne, aux personnes disposant d'un revenu faible et n'ayant aucune épargne.

Microfinance: terme désignant habituellement la fourniture de services financiers à des microentrepreneurs et à de petites entreprises, qui n'ont pas accès aux services bancaires et apparentés en raison des coûts de transaction élevés associés à la prise en charge de cette clientèle.

Participation économique: mesure de la partie active de la force de travail d'une économie. Le taux de participation économique désigne la proportion de personnes qui sont soit employées, soit en recherche active de travail. Les personnes qui ne cherchent plus activement un travail ne sont pas reprises dans le taux de participation. La situation d'une personne influencera la probabilité qu'elle travaille ou qu'elle cherche du travail. Ainsi, les étudiants et les retraités ne recherchent habituellement pas de travail et sont donc exclus des taux d'activité. Durant une récession économique, le taux de participation diminue habituellement: le manque de possibilités d'emplois salariés décourage de nombreux travailleurs potentiels, qui arrêtent alors de chercher du travail.

Rationnement du crédit: situation dans laquelle les prêteurs limitent l'offre de crédit supplémentaire aux emprunteurs en demande de fonds, même si ces derniers sont prêts à payer des taux d'intérêt plus élevés. Cette situation ne doit pas être confondue avec les cas dans lesquels le crédit est simplement «trop cher» pour certains emprunteurs. On distingue habituellement deux principaux types de rationnement du crédit: 1) La *sélection du crédit (redlining)* renvoie à la situation dans laquelle certains groupes d'emprunteurs spécifiques, qui partagent une caractéristique identifiable, ne peuvent pas obtenir de crédit; 2) Le *rationnement de crédit pur* renvoie à la situation dans laquelle, au sein d'un groupe de personnes indifférenciables, certaines obtiennent un crédit et d'autres pas, et ce même si elles sont prêtes à verser un taux d'intérêt supérieur. Cela arrive lorsque les banques s'attendent à un taux de non-remboursement très élevé de la part des personnes à qui elles refusent de prêter.

Services d'aide au développement des entreprises: services destinés à améliorer les performances de l'entreprise en améliorant sa capacité à faire face à la concurrence et à accéder aux marchés. Les services d'appui incluent la formation, le mentorat, l'accompagnement individualisé, la consultance, l'assistance marketing, l'information, l'assistance pour le développement et le transfert de technologies et le réseautage. Tant les aspects stratégiques (questions à moyen et à long terme qui améliorent la performance) qu'opérationnels (gestion journalière) sont inclus.

Services de proximité: tentative systématique de fournir des services au-delà des limites traditionnelles pour atteindre des groupes particuliers d'une communauté. Les services de proximité peuvent servir à informer les gens de l'existence de services (plus traditionnels), ainsi qu'à toucher et mobiliser des groupes spécifiques et ceux qui n'ont pas l'habitude de recourir aux services traditionnels. Une approche possible consiste à fournir les services dans des lieux que les personnes fréquentent déjà (centres communautaires, maisons de jeunes, lieux de culte, centres commerciaux, etc.) plutôt qu'à installer un bureau et essayer d'y attirer les gens.

Taux d'entrepreneuriat naissant: proportion des membres de la population qui sont activement impliqués dans la création d'une entreprise dont ils seront propriétaires en tout ou en partie. Cette activité n'a pas rapporté de traitement, de salaire ou toute autre rémunération aux propriétaires depuis plus de trois mois. C'est l'une des mesures développées par le Global Entrepreneurship Monitor pour quantifier les activités entrepreneuriales au sein d'une économie.

Taux de détention d'entreprises établies: mesure de la proportion des membres de la population adulte qui sont actuellement dirigeants-proprétaires d'une entreprise établie qui verse des traitements, des salaires ou toute autre rémunération aux propriétaires depuis plus de 42 mois. Cette mesure a été développée par le Global Entrepreneurship Monitor et contribue à donner des informations sur le niveau d'activités entrepreneuriales au sein d'une économie.

Taux de détention de nouvelles entreprises: proportion des membres de la population qui sont actuellement dirigeants-proprétaires d'une nouvelle entreprise qui verse des traitements, des salaires ou toute autre rémunération aux propriétaires depuis plus de trois mois mais moins de 42 mois. C'est l'une des mesures développées par le Global Entrepreneurship Monitor pour quantifier les activités entrepreneuriales au sein d'une économie.

Travail indépendant: statut professionnel dans le cadre duquel les personnes travaillent à leur propre compte dans leur propre entreprise et perçoivent un retour économique en échange de leur travail, sous la forme de traitements, de bénéfices, d'avantages en nature ou de gain familial (pour les travailleurs familiaux). Les travailleurs indépendants peuvent travailler seuls ou employer d'autres personnes. Ils dirigent souvent leur entreprise en qualité d'entreprise à propriétaire unique, de contractant indépendant, de membre d'un partenariat ou d'entreprise non constituée en société.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements oeuvrent ensemble pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux liés à la mondialisation. À l'avant-garde des efforts engagés pour comprendre les évolutions du monde actuel et les préoccupations qu'elles suscitent, l'OCDE aide les gouvernements à y faire face en menant une réflexion sur des thèmes tels que le gouvernement d'entreprise, l'économie de l'information et la problématique du vieillissement démographique. L'Organisation offre aux gouvernements un cadre leur permettant de confronter leurs expériences en matière d'action publique, de chercher des réponses à des problèmes communs, de recenser les bonnes pratiques et de travailler à la coordination des politiques nationales et internationales.

Les pays membres de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Chili, la Corée, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, Israël, l'Italie, le Japon, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovénie, la Suède, la Suisse et la Turquie. L'Union européenne participe aux travaux de l'OCDE.

Les Éditions OCDE assurent une large diffusion aux travaux de l'Organisation. Ces derniers comprennent les résultats de l'activité de collecte de statistiques, les travaux de recherche menés sur des questions économiques, sociales et environnementales, ainsi que les conventions, les principes directeurs et les modèles développés par les pays membres.

LA COMMISSION EUROPÉENNE

La direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne mène des initiatives politiques, législatives et financières en vue de stimuler la création d'emplois de meilleure qualité, lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, promouvoir la justice et la protection sociales, favoriser la libre circulation des travailleurs, garantir la mobilité de la main-d'œuvre, faire la promotion des droits des travailleurs, encourager la solidarité entre les générations et contribuer au meilleur fonctionnement des marchés du travail, au plein emploi, au progrès social ainsi qu'à une économie sociale de marché hautement compétitive au sein de l'Union européenne dans le contexte de la stratégie Europe 2020.

Pallier la pénurie d'entrepreneurs

POLITIQUES D'ENTREPRENEURIAT INCLUSIF EN EUROPE

Cette publication se penche sur la manière dont les politiques publiques menées aux échelons national, régional et local peuvent dynamiser l'emploi en encourageant la création d'entreprises et le travail indépendant au sein des groupes sociaux défavorisés ou sous-représentés dans la sphère entrepreneuriale. Elle démontre que la promotion de l'entrepreneuriat chez les femmes, les jeunes, les personnes âgées, les chômeurs et les migrants peut sensiblement contribuer à lutter contre le chômage et à stimuler l'inclusion sociale, pour autant que l'on s'attaque aux problèmes spécifiques rencontrés par ces groupes et que les politiques en faveur de l'entrepreneuriat soient ouvertes à tous. Le rapport détaille les obstacles à surmonter au niveau des institutions, des compétences entrepreneuriales et du financement des entreprises, fournit des pistes d'intervention pour les politiques européennes et se veut une source d'inspiration en présentant les bonnes pratiques mises en œuvre dans l'Union européenne.

Table des matières

Résumé

Chapitre 1 Signification et importance des politiques d'entrepreneuriat inclusif

Partie I. Les activités d'entrepreneuriat inclusif en Europe

Chapitre 2 Le travail l'emploi indépendant

Chapitre 3 Entrepreneuriat inclusif tout au long du cycle de vie d'une entreprise

Chapitre 4 Impact du travail indépendant et de l'entrepreneuriat

Chapitre 5 Guide de lecteur pour la partie I

Partie II. Politiques d'entrepreneuriat inclusif

Chapitre 6 Politiques destinées à améliorer les institutions

Chapitre 7 Politiques destinées à renforcer les compétences entrepreneuriales

Chapitre 8 Politiques de financement

Chapitre 9 Mettre en œuvre des politiques à l'attention du groupe cible

Partie III. Profils des pays

Chapitre 10 Données et pratiques instructives en matière de politique d'entrepreneuriat inclusif: exemples de pays

Veuillez consulter cet ouvrage en ligne: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264188211-fr>

Cet ouvrage est publié sur *OECD iLibrary*, la bibliothèque en ligne de l'OCDE, qui regroupe tous les livres, périodiques et bases de données statistiques de l'Organisation. Rendez-vous sur le site www.oecd-ilibrary.org pour plus d'informations.

