

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2019-2020

26 JUIN 2020

Proposition de résolution visant à encourager et soutenir davantage l'entrepreneuriat féminin

AVIS

du Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

RAPPORT

du Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes par M. **Courard**

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2019-2020

26 JUNI 2020

Voorstel van resolutie om vrouwelijk ondernemerschap meer aan te moedigen en te steunen

ADVIES

van het Adviescomité voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen

VERSLAG

van het Adviescomité voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen door de heer **Courard**

Composition du comité d'avis / Samenstelling van het adviescomité
Présidente / Voorzitster: Latifa Gahouchi

	Membres / Leden
N-VA	Mark Demesmaecker, Freya Perdaens, Nadia Sminate
Ecolo-Groen	Fourat Ben Chikha, France Masai, Farida Tahar
Vlaams Belang	Adeline Blancquaert, Bob De Brabandere, Anke Van dermeersch
PS	Philippe Courard, Latifa Gahouchi
MR	Georges-Louis Bouchez, Véronique Durenne
CD&V	Sabine de Bethune, Orry Van de Wauwer
Open Vld	Stephanie D'Hose, Carina Van Cauter
PVDA-PTB	Laure Lekane, Ayse Yigit
sp.a	Katia Segers

Voir:

Documents du Sénat:
7-114 – 2019 / 2020:

N° 1: Proposition de résolution.
N° 2: Amendements.

Zie:

Stukken van de Senaat:
7-114 – 2019 / 2020:

Nr. 1: Voorstel van resolutie.
Nr. 2: Amendementen.

Table des matières

I. Introduction.....	3
II. Auditions.....	3
A. Auditions.....	3
1) Katleen De Stobbeleir (professor of leadership, Vlerick Business School).....	3
a) Observations générales concernant la proposition de résolution.....	4
b) Observations détaillées concernant le texte en projet.....	5
2) Murielle Eyletters (présidente nationale, Asso- ciation des femmes chefs d'entreprises Belgique).....	7
3) Diane Devriendt (directrice générale, Markant ASBL).....	10
B. Échange de vues.....	15
III. Discussion générale.....	22
A. Projet d'avis.....	22
B. Discussion du projet d'avis.....	26
IV. Avis.....	29
IV. Votes.....	33

Annexe 1. Contribution de Loubna Azghoud, *expert in Economic, Digital and Gender Policy*, HUB Brussels (Agence bruxelloise pour l'accompagnement des entreprises)

Annexe 2. Contribution d'Olivia P'tito, directrice générale, Bruxelles Formation

Annexe 3. Contribution de Monica Santalena, directrice et cofondatrice, Équipe de 100 000 entrepreneurs Belgique

Annexe 4. Contribution de Gaëlle Demez, responsable nationale des Femmes, CSC

Inhoudstafel

I. Inleiding.....	3
II. Hoorzittingen.....	3
A. Hoorzittingen.....	3
1) Katleen De Stobbeleir (professor of leadership, Vlerick Business School).....	3
a) Algemene bedenkingen bij het voorstel van resolutie.....	4
b) Gedetailleerde opmerkingen over de ontwerptekst.....	5
2) Murielle Eyletters (nationaal voorzitter, Vereni- ging van de Vrouwelijke Bedrijfsleiders België).....	7
3) Diane Devriendt (algemeen directeur, Markant vzw).....	10
B. Gedachtewisseling.....	15
III. Algemene bespreking.....	22
A. Ontwerp van advies.....	22
B. Bespreking van het ontwerp van advies.....	26
IV. Advies.....	29
V. Stemmingen.....	33

Bijlage 1. Geschreven advies van Loubna Azghoud, *expert in Economic, Digital and Gender Policy*, HUB Brussels (Brussels Agentschap voor de ondersteuning van het bedrijfsleven)

Bijlage 2. Geschreven advies van Olivia P'tito, algemeen directeur, Bruxelles Formation

Bijlage 3. Geschreven advies van Monica Santalena, directeur en mede-oprichtster, *Équipe de 100 000 entrepreneurs Belgique*

Bijlage 4. Geschreven advies van Gaëlle Demez, nationaal vrouwenverantwoordelijke, ACV

I. INTRODUCTION

Conformément aux articles 79 et 22.1 du règlement du Sénat, le Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a été chargé de rendre un avis à la commission des Affaires transversales sur la proposition de résolution visant à encourager et soutenir davantage l'entrepreneuriat féminin.

Le comité d'avis a consacré sa réunion du 18 mai 2020 à l'examen de la proposition de résolution.

Le 12 juin 2020, le comité d'avis a procédé à l'audition de Mme Katleen De Stobbeleir (*professor of leadership*, Vlerick Business School), Mme Murielle Eyletters (présidente nationale, Association des femmes chefs d'entreprises (FCE) Belgique) et Mme Diane Devriendt (directrice générale, Markant ASBL). Des expertes, à savoir: Mme Loubna Azghoud (*expert in Economic, Digital and Gender Policy*, HUB Brussels), Mme Olivia P'tito (directrice générale, Bruxelles Formation), Mme Monica Santalena (directrice et co-fondatrice, équipe de 100 000 entrepreneurs Belgique) et Mme Gaëlle Demez (responsable nationale des Femmes, CSC), ont également contribué aux travaux du comité d'avis par le biais de contributions écrites (voir annexes 1 à 4).

Sur la base des éléments recueillis dans le cadre de ces auditions et de ces contributions écrites, le comité d'avis a élaboré un avis qu'il a adopté lors de sa réunion du 26 juin 2020.

II. AUDITIONS

A. Auditions

1) Katleen De Stobbeleir (professor of leadership, Vlerick Business School)

Le champ d'expertise de Mme De Stobbeleir est l'égalité des genres dans son ensemble et ne se limite donc pas à la question spécifique de l'entrepreneuriat féminin.

L'intervenante se réjouit qu'une résolution visant à soutenir davantage l'entrepreneuriat féminin soit à l'examen.

I. INLEIDING

Overeenkomstig de artikelen 79 en 22.1 van het reglement van de Senaat werd het Adviescomité voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen opgedragen om aan de commissie voor de Transversale Aangelegenheden een advies uit te brengen over het voorstel van resolutie om vrouwelijk ondernemerschap aan te moedigen en te steunen.

Het adviescomité heeft zijn vergadering van 18 mei 2020 gewijd aan de bespreking van het voorstel van resolutie.

Op 12 juni 2020 heeft het adviescomité hoorzittingen gehouden met mevrouw Katleen De Stobbeleir (*professor of leadership*, Vlerick Business School), mevrouw Murielle Eyletters (nationaal voorzitter, Vereniging van de Vrouwelijke Bedrijfsleiders (VVB) België) en mevrouw Diane Devriendt (algemeen directeur, Markant vzw). Deskundigen, met name mevrouw Loubna Azghoud (*expert in Economic, Digital and Gender Policy*, HUB Brussels), mevrouw Olivia P'tito (algemeen directeur, *Bruxelles Formation*), mevrouw Monica Santalena (directeur en medeoprichtster, *Équipe de 100 000 entrepreneurs Belgique*) en mevrouw Gaëlle Demez (nationaal vrouwenverantwoordelijke, ACV), hebben ook schriftelijke bijdragen geleverd aan de werkzaamheden van het adviescomité (zie bijlagen 1 tot 4).

Op grond van de informatie die het tijdens de hoorzittingen en uit de schriftelijke bijdragen heeft ingewonnen, heeft het adviescomité een advies opgesteld dat aangenomen werd tijdens zijn vergadering van 26 juni 2020.

II. HOORZITTINGEN

A. Hoorzittingen

1) Katleen De Stobbeleir (professor of leadership, Vlerick Business School)

De Stobbeleirs expertise situeert zich op het vlak van gendergelijkheid en is dus niet enkel toegespitst op vrouwelijk ondernemerschap, maar op gendergelijkheid in het algemeen.

Mevrouw De Stobbeleir verheugt zich over het feit dat er een resolutie op tafel ligt om vrouwelijk ondernemerschap meer aan te moedigen.

a) Observations générales concernant la proposition de résolution

Mme De Stobbeleir conclut de son analyse du texte en projet qu'il met surtout l'accent sur les efforts pour encourager les femmes à se lancer dans l'entrepreneuriat, mais qu'il accorde moins d'attention à l'intensification et à l'optimisation du soutien apporté aux femmes qui ont déjà franchi le pas. Il s'agit peut-être d'un choix délibéré, mais l'intervenante s'interroge en tout cas sur les raisons éventuelles qui ont motivé cette approche spécifique.

Des chiffres issus de différents pays indiquent que l'équilibre hommes-femmes est de 50/50 au stade de la création d'entreprise, mais que cet équilibre est ensuite rompu dans la phase de croissance, c'est-à-dire lorsque les entreprises s'agrandissent. Les femmes ne sont en effet plus qu'une minorité (10 %) à diriger les entreprises en croissance. Une barrière demeure donc à ce niveau. C'est la raison qui pousse Mme De Stobbeleir à formuler une remarque générale: il importe de veiller non seulement à encourager les microentreprises, mais également de tâcher de garantir le succès des entrepreneuses dans la phase ultérieure à celle de la création de l'entreprise, sachant que l'aspect du financement semble souvent constituer une pierre d'achoppement au cours de cette deuxième phase.

Mme De Stobbeleir note par ailleurs que le texte en projet met l'accent sur la sensibilisation, la transmission de modèles de référence par le biais de l'enseignement, la promotion d'un meilleur équilibre travail-vie privée et l'élimination des préjugés (biais) dans le cadre du financement. L'on sait, étudies à l'appui, que les initiatives ciblées sur ces aspects spécifiques donnent de bons résultats. Mme De Stobbeleir souligne néanmoins au passage que les études internationales montrent aussi que les modèles de référence peuvent avoir un double effet, en ce sens que la mise en avant de «super modèles de référence» risque d'avoir un effet contraire à celui escompté. L'on ne peut donc pas se contenter de présenter des modèles de référence de manière théorique.

Mme De Stobbeleir note également que la proposition accorde une grande importance aux chiffres. Il est une chose d'accroître la présence quantitative des femmes et d'instaurer davantage de diversité au sein de l'entreprise, mais cela ne garantit pas l'inclusion pour autant. La notion d'inclusion réfère au fait de se sentir bien dans un rôle, sans avoir le sentiment de devoir surmonter obstacle sur obstacle, et il s'agit d'un paramètre tout aussi important pour se maintenir dans l'entrepreneuriat.

a) Algemene bedenkingen bij het voorstel van resolutie

Mevrouw De Stobbeleir concludeert uit haar analyse van de tekst dat er een sterke focus ligt op het aantrekken van vrouwen naar het ondernemerschap toe, maar dat er minder aandacht gaat naar het bijkomend ondersteunen en succesvol maken van die vrouwen die de stap reeds gezet hebben. Allicht is dat een bewuste keuze maar ze vraagt zich af waarom die specifieke klemtoon werd gelegd.

Uit beschikbare cijfers uit heel wat landen staat de genderbalans op 50/50 bij het opstarten van een onderneming, maar wanneer je vervolgens kijkt naar de groeifase, dat wil zeggen wanneer de ondernemingen de stap zetten naar groei, dan wordt er slechts nog een minderheid (10 %) van de groeibedrijven door vrouwen geleid. Hier bestaat er dus nog een barrière. Vandaar mevrouw De Stobbeleirs algemene wenk: zorg ervoor dat niet enkel de micro-ondernemingen gestimuleerd worden, maar tracht terzelfdertijd om de vrouwelijke ondernemsters succesvol te maken in het traject dat volgt na de opstartfase: in deze tweede fase blijkt het aspect financiering vaak een struikelblok te vormen.

Mevrouw De Stobbeleir concludeert voorts uit de lezing van het voorstel dat de klemtonen gelegd worden op het creëren van bewustzijn, het meegeven van rolmodellen via onderwijs, het ondersteunen van een betere *worklife-balance* en het wegnemen van de vooroordelen (*biases*) bij financiering. Onderzoek heeft aangetoond dat een focus op deze specifieke aspecten zeker vruchten afwerpt. Maar als kanttekening geeft mevrouw De Stobbeleir ook mee dat internationaal onderzoek tegelijkertijd heeft aangetoond dat rolmodellen een dubbel effect kunnen hebben: «*super role models*» naar voren schuiven kan namelijk een averechts effect teweegbrengen, vandaar dat je ervoor moet zorgen dat de oefening verder gaat dan het puur voorschotelen van rolmodellen.

Mevrouw De Stobbeleir stelt ook een sterke focus op cijfers vast: cijferaantallen omhoog krijgen en zorgen voor meer diversiteit is één zaak, inclusie daarentegen is nog iets anders. Inclusie gaat over het zich goed voelen in een rol zonder het gevoel te hebben dat je de ene barrière na de andere moet overwinnen: dat is minstens even belangrijk om je te handhaven in de ondernemersrol. In die zin stelt mevrouw De Stobbeleir vast dat er in het voorstel vooral aandacht is voor diversiteit, maar

Mme De Stobbeleir constate à ce sujet que la proposition prête surtout attention à la diversité, mais moins à l'inclusion. Selon l'intervenante, la proposition peut certainement aller plus loin à cet égard. Dans la proposition, il est par exemple question de supprimer les stéréotypes de genre dans les manuels scolaires, mais cette mesure à elle seule n'est pas suffisante: les stéréotypes en question doivent aussi être explicitement abordés et discutés lors des cours et, plus largement, le débat social en la matière doit être renforcé. Les manuels ont effectivement une grande influence sur la manière de penser des gens, mais les stéréotypes ont la peau dure et il ne suffit pas, tant s'en faut, de les supprimer des manuels pour les faire reculer dans la pratique.

Mme De Stobbeleir commente ensuite la proposition de supprimer les préjugés qui prévalent au sein des établissements financiers. Elle estime qu'il faut aussi aller plus loin à cet égard. Nous ne devons pas nous concentrer uniquement sur l'élimination des préjugés et sur les statistiques, mais une composante active concrète doit également être élaborée. Il est envisageable, par exemple, de développer des incitants pour qu'aux côtés des établissements financiers classiques, des «investisseurs providentiels» (*business angels*) et des investisseurs en capital-risque (*venture capitalists*) choisissent aussi spécifiquement de prendre des participations dans l'entrepreneuriat féminin.

Il faut également plus d'incitants pour encourager les entreprises et les écoles à investir dans l'entrepreneuriat féminin. Des études européennes ont en effet révélé que l'accès à la formation représente un obstacle majeur pour de nombreuses entrepreneuses. Il est possible d'y remédier par le biais de bourses d'études, de primes de lancement, etc.

Mme De Stobbeleir conclut en soulignant que la conscientisation est importante, mais elle se demande si notre société n'est pas déjà mûre pour l'étape suivante, celle des stimulants actifs.

b) Observations détaillées concernant le texte en projet

1. À la page 2 de la proposition, il est question de l'accroissement du nombre de femmes indépendantes. Il serait opportun de détailler davantage les aspects positifs de l'évolution observée. Nous savons en effet également que les chances de réussite des entrepreneuses se sont accrues: les femmes attendent peut-être plus longtemps avant de lancer une entreprise, mais les études nous apprennent que lorsqu'elles franchissent effectivement le pas, leurs chances de réussite sont plus élevées. Cet élément doit être considéré comme un signal

minder voor inclusie. Volgens mevrouw De Stobbeleir mag het voorstel hier zeker verder gaan. Als het voorstel het bijvoorbeeld heeft over het wegnemen van genderstereotypen uit handboeken, dan volstaat dit niet alleen: de stereotypes in kwestie moeten ook expliciet aan bod komen en besproken worden tijdens lessen en het breder maatschappelijk debat hieromtrent moet versterkt worden. Handboeken hebben uiteraard een grote impact op het denkbeeld van mensen, enkel het screenen ervan zal wel niet volstaan om dit fenomeen om te buigen.

Vervolgens staat mevrouw De Stobbeleir stil bij het voorstel om vooroordelen weg te nemen bij financiële instellingen. Ze is van oordeel dat we ook hier een stap verder moeten gaan. We moeten niet alleen focussen op het wegnemen van vooroordelen en op de statistieken, er is ook een concrete, actieve component nodig. We kunnen bv. incentives ontwikkelen opdat, naast de klassieke financiële instellingen, ook *business angels* en *venture capitalists* specifiek gaan kiezen om te investeren in vrouwelijk ondernemerschap.

Er moeten ook meer incentives komen om bedrijven en scholen er toe aan te zetten te investeren in vrouwelijk ondernemerschap. Uit Europees onderzoek blijkt namelijk dat de toegang tot training een struikelblok vormt voor veel vrouwelijke ondernemers: hieraan kan verholpen worden via studiebeurzen, startpremies, enz.

Concluderend stelt mevrouw De Stobbeleir dat *awareness* creëren belangrijk is, maar ze vraagt zich af of we in onze maatschappij al niet klaar zijn voor de volgende stap: die van de actieve stimuli.

b) Gedetailleerde opmerkingen over de ontwerpstekst

1. Op pagina 2 van het voorstel, wordt er gesproken over het aantal vrouwelijke zelfstandigen dat groeit. Het zou goed zijn om de positieve aspecten van dit fenomeen extra toe te lichten. We weten namelijk ook dat de slaagkansen van vrouwelijke ondernemers hoger liggen: vrouwen wachten misschien langer om een onderneming op te starten, maar we weten uit onderzoek dat wanneer ze de stap effectief zetten, hun slaagkansen hoger liggen. Dat moet als een positief signaal gezien worden en kan als nuttige wenk meegegeven worden

positif et peut constituer un message utile à l'attention du monde entrepreneurial en général: «ne vous lancez pas à la légère».

2. L'affirmation (mentionnée à la page 2) d'une corrélation positive entre la performance économique d'une entreprise et le degré de mixité de son équipe dirigeante n'est pas tout à fait exacte selon Mme De Stobbeleir. Le fait de se concentrer uniquement sur un accroissement quantitatif du nombre de femmes peut même avoir un impact négatif sur les performances d'une entreprise. La différence réside, selon l'intervenante, principalement dans le degré d'inclusion des femmes dans le fonctionnement de l'équipe dirigeante.

3. Rôle des manuels scolaires dans l'éradication des stéréotypes de genre? (page 3): c'est un constat auquel on peut certainement souscrire, mais il faut aller plus loin et vérifier dans quelle mesure les enseignants ne doivent pas eux-mêmes être formés à la suppression de toute forme de stéréotype de genre. Au sein de la Vlerick Business School, le corps enseignant a reçu une formation très pointue en ce sens.

4. Mme De Stobbeleir souscrit pleinement à la considération, formulée à la page 4, que les formations et l'information dispensées ne doivent pas uniquement s'adresser aux femmes déjà présentes sur le marché du travail, mais également à celles qui n'en font pas encore partie. L'entrepreneuriat doit être encouragé le plus tôt possible: plus rapidement les femmes sont encouragées à suivre une formation STEM (*science, technology, engineering and mathematics*) et/ou à se lancer dans l'entrepreneuriat, plus grande est la chance qu'elles franchissent effectivement le pas. Les initiatives ne doivent donc pas viser exclusivement un public adulte et doivent être planifiées à un stade précoce de la carrière scolaire: les modèles de référence peuvent fournir une aide précieuse à cet égard.

5. Mme De Stobbeleir ne peut que souscrire aux requêtes adressées aux gouvernements respectifs (à la page 6). Elle se demande néanmoins si la société n'est pas déjà mûre pour la phase postérieure à celle de la conscientisation. Il peut effectivement être très utile de rassembler des données (nationales) fiables sur l'accès des entrepreneuses au financement bancaire – l'intervenante en tant que chercheuse ne le contestera certainement pas –, mais nous savons déjà, grâce aux recherches internationales, que l'accès au financement est un point qui peut être amélioré. Cela vaut non seulement dans le cadre du financement bancaire «classique», mais aussi dans le cadre du financement par le biais de capital-risque et de *business angels*. Puisqu'on dispose déjà de

aan de ondernemerswereld in het algemeen: ga niet onbezonnen van start.

2. De stelling dat er een positieve correlatie bestaat tussen de economische prestaties van een onderneming en de mate waarin er genderdiversiteit is onder het managementteam (vermeld op pagina 2) klopt volgens mevrouw De Stobbeleir niet helemaal. Zich enkel toespitsen op het verhogen van aantallen kan zelfs een negatieve impact hebben op de prestatie van een onderneming. Het verschil zit hem vooral in de aanwezige graad van inclusie bij de werking van het managementteam.

3. De rol van schoolboeken om genderstereotypen uit de wereld te helpen? (pagina 3): deze vaststelling moet zeker onderschreven worden, maar men moet verder gaan en nagaan in hoeverre de leerkrachten zelf getraind worden om elke vorm van genderstereotypering uit de weg te gaan; bij Vlerick Business School wordt het onderwijzend korps daar heel bewust op getraind.

4. De overweging, op pagina 4, dat opleidingen en informatie niet enkel gericht moeten zijn op vrouwen die zich reeds op de arbeidsmarkt bevinden, maar ook op vrouwen die zich nog niet op de arbeidsmarkt bevinden kan mevrouw De Stobbeleir enkel maar onderstrepen. Het ondernemerschap moet zo vroeg mogelijk worden gestimuleerd: hoe sneller je vrouwen aanspoort tot het volgen van een STEM (*science, technology, engineering and mathematics*) opleiding en/of het ondernemerschap, hoe groter de kans is dat ze de stap ook effectief zetten. De initiatieven moeten dus zeker niet alleen op volwassen worden toegespitst en moeten vroeg in de schoolloopbaan worden ingepland: rolmodellen kunnen hiertoe een belangrijk hulpmiddel zijn.

5. De verzoeken die aan de respectievelijke regeringen worden gericht (op pagina 6) kan mevrouw De Stobbeleir enkel maar onderstrepen. Ze vraagt zich wel af of de maatschappij intussen al niet klaar is voor de fase die volgt op de creatie van een algemene *awareness*. Het inzamelen van betrouwbare (nationale) data over de toegang van vrouwelijke ondernemers tot bankfinanciering kan inderdaad heel nuttig zijn, als onderzoekster zal ze dit zeker niet tegenspreken, maar uit internationaal onderzoek weten we sowieso al dat het een issue is. Het is een issue niet enkel bij «klassieke» bankfinanciering maar ook in het geval van financiering via *venture capital* en *business angels*. Er zijn dus al genoeg cijfers en studiemateriaal voorhanden die aantonen

suffisamment de chiffres et d'études montrant que les préjugés existent effectivement, ne peut-on pas directement passer à l'action en ce qui concerne cet aspect?

6. Les mesures facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale doivent certainement être intensifiées. Ce qui est moins clair pour Mme De Stobbeleir, c'est la manière de le faire concrètement. Selon l'intervenante, cela doit passer non seulement par des mesures ciblant les femmes (congé de maternité, etc.), mais aussi par des mesures axées sur les hommes. Les chiffres montrent en effet que les hommes optent aujourd'hui encore moins souvent que les femmes pour un travail à temps partiel ou des carrières flexibles, car de tels choix restent de toute évidence stigmatisés socialement.

De manière générale, Mme De Stobbeleir fait remarquer que le texte évoque plusieurs fois l'emploi dans les secteurs occupant moins de femmes, mais il n'est pas clair, pour elle, si le texte vise en l'occurrence les femmes qui travaillent dans des entreprises qui existent déjà ou les femmes qui se lancent dans l'entrepreneuriat. La proposition devrait être plus précise à cet égard.

2) Murielle Eyletters (présidente nationale, Association des femmes chefs d'entreprises (FCE) Belgique)

Mme Eyletters souligne l'importance, pour une association comme la FCE, de pouvoir relayer les demandes et revendications de ses membres.

La FCE est la plus ancienne association de femmes chefs d'entreprise en Belgique. Fondée en France, il y a septante ans, à la fin de la Seconde Guerre mondiale, l'association s'est rapidement étendue vers les autres pays européens et ensuite aux quatre coins du monde. L'association se distingue par son caractère international – elle est représentée dans cent vingt pays –, qui permet la constitution d'un réseau très puissant. En Belgique, la FCE est présente dans tout le pays. Il convient de noter que le conseil d'administration est composé de bénévoles qui gèrent une entreprise en parallèle. C'est pourquoi, selon Mme Eyletters, il est utile d'écouter certaines revendications de la FCE, qui est bien placée pour expliquer les défis auxquels les femmes sont confrontées chaque jour.

L'association a pour objectif principal le développement professionnel de ses membres, le *networking* mais aussi et surtout l'échange d'expériences et d'informations, notamment à travers l'organisation de conférences qui permettent de renforcer les capacités managériales.

dat de vooroordelen effectief bestaan, dus kunnen we voor dit aspect dan ook niet meteen over gaan tot actie?

6. Verder gaan in de maatregelen die de combinatie werk en gezinsleven vergemakkelijken moet zeker gebeuren. Wat minder duidelijk is voor mevrouw De Stobbeleir is hoe dat dan gestalte kan krijgen? Volgens mevrouw De Stobbeleir gaat het hier niet enkel over maatregelen gericht op vrouwen (bijvoorbeeld moederschapsrust, enz.) maar terzelfdertijd ook over maatregelen gericht op mannen. Cijfers tonen namelijk aan dat mannen nog altijd minder vaak kiezen voor parttime werk of flexibele loonbanen omdat er blijkbaar nog een maatschappelijk stigma rust op dergelijke keuzes.

In het algemeen wil mevrouw De Stobbeleir ook nog aanstippen dat er in de tekst geregeld wordt gesproken over werkgelegenheid in sectoren waar minder vrouwen aan de slag zijn: voor mevrouw De Stobbeleir is het evenwel niet duidelijk of het in dit geval gaat over vrouwen die werkzaam zijn in ondernemingen die reeds bestaan, of over startende ondernemers: dat zou duidelijker kunnen uitgewerkt worden in het voorstel.

2) Murielle Eyletters (nationaal voorzitter, Vereniging van de Vrouwelijke Bedrijfsleiders (VVB) België)

Mevrouw Eyletters verklaart dat het voor een vereniging als de VVB belangrijk is om als spreekbuis op te treden voor de verzoeken en eisen van hun leden.

De VVB is de oudste vereniging van vrouwelijke bedrijfsleiders van België. Zij werd zeventig jaar geleden, op het einde van de Tweede Wereldoorlog, in Frankrijk opgericht. De vereniging heeft zich snel uitgebreid naar andere Europese landen en vervolgens over de hele wereld. Een belangrijke eigenschap van de vereniging is haar internationaal karakter – zij is vertegenwoordigd in honderd twintig landen – waardoor zij een heel sterk netwerk heeft uitgebouwd. In België is de VVB in heel het land aanwezig. Mevrouw Eyletters wijst erop dat de raad van bestuur is samengesteld uit vrijwilligers die daarnaast ook een bedrijf runnen. Het is dan ook nuttig om te luisteren naar eisen van de VVB, want zij is goed geplaatst om problemen aan te kaarten waarmee vrouwen iedere dag worden geconfronteerd.

Het voornaamste doel van de vereniging is het bevorderen van de professionele ontwikkeling van haar leden, het netwerken, maar ook de uitwisseling van ervaringen en van informatie, onder meer door conferenties te organiseren die bedoeld zijn om de managementcapaciteiten

Depuis trois ans, la FCE reçoit un financement du service public fédéral (SPF) Économie, grâce auquel les trois axes importants de l'association ont pu être renforcés:

- 1) porter des projets des femmes issues de la diversité;
- 2) développer une plateforme de mentorat de manière à ce que les femmes du réseau puissent partager leur expérience;
- 3) soutenir la FCE *Academy* qui permet une formation continue sur des thèmes très pointus du management en particulier.

Un réseau ne vise pas seulement à rechercher des clients, mais peut également constituer une plateforme pour partager les succès et les échecs. L'association propose aussi une liberté de parole qui n'existe peut-être pas dans d'autres cercles mixtes dont les membres font partie, et permet surtout de promouvoir la conciliation vie familiale et vie professionnelle.

Quant aux revendications, il faut évidemment renforcer quelques éléments qui n'existent pas encore au niveau belge. Dans le contexte de l'audition, seuls les points les plus importants seront développés.

Pour concilier vie professionnelle et vie familiale, les structures d'accueil des enfants sont fondamentales, surtout pour les familles monoparentales. Cela ne vaut pas que pour les bébés. Les enfants plus âgés, même jeunes adolescents, ont besoin d'un relais que leurs parents ne peuvent pas toujours offrir à l'heure où ils en ont besoin. Il faudrait des horaires adaptés, mais aussi un soutien à domicile. Les titres-services, par exemple, pourraient permettre d'avoir un soutien à domicile à côté des aides classiques.

L'égalité salariale hommes-femmes reste un problème d'actualité. Mais il faut surtout tenir compte de la différence entre les prestations horaires des indépendantes: au sein d'un cabinet d'avocats par exemple, pourquoi y a-t-il des différences entre les hommes et les femmes, à capacité intellectuelle et niveau professionnel équivalents? Il faudrait convaincre les femmes qu'elles ont droit à l'égalité et qu'elles doivent l'exiger.

L'accès au financement est important au moment de la création de l'entreprise mais également quand celle-ci commence à se développer. Certaines femmes sont bloquées dans la croissance de leur entreprise parce

te optimaliseren. De VVB krijgt sinds drie jaar subsidies van de federale overheidsdienst (FOD) Économie, wat haar in staat stelt om volop in te zetten op haar drie belangrijkste doelen:

- 1) projecten van vrouwen uit de diversiteit steunen;
- 2) een platform met mentors ontwikkelen zodat vrouwen die deel uitmaken van het netwerk hun ervaringen kunnen delen;
- 3) steun verlenen aan de VVB *Academy*, die bijscholing verstrekt over heel specifieke aspecten van het management.

Een netwerk is niet alleen een manier om klanten te vinden, maar het kan ook een platform zijn waar successen en mislukkingen worden gedeeld. De vereniging laat ook een vrijheid van meningsuiting toe die misschien niet bestaat in andere gemengde kringen waarvan de leden deel uitmaken, en zij hecht vooral veel belang aan de combinatie van werk en gezin.

Wat de eisen betreft, moeten er een aantal zaken aangekaart worden die nog niet bestaan op Belgisch niveau. Tijdens deze hoorzitting zullen alleen de belangrijkste punten aan bod komen.

Om gezinsleven en beroepsleven met elkaar te verzoenen is opvang voor de kinderen fundamenteel, vooral in éénoudergezinnen. Dit geldt niet alleen voor baby's. Oudere kinderen, zelfs jonge tieners, hebben nood aan een steun op momenten waarop de ouders er niet altijd kunnen zijn. Daarvoor zijn aangepaste werkuren nodig, maar ook steun in huis. Dienstencheques, bijvoorbeeld, kunnen een middel zijn om hulp aan huis te verkrijgen naast de klassieke hulp.

Gelijk loon voor mannen en vrouwen blijft een actueel probleem. Er moet echter vooral rekening worden gehouden met de verschillende uurlonen van zelfstandige vrouwen: hoe komt het dat er bijvoorbeeld binnen een advocatenkantoor verschillen zijn tussen mannen en vrouwen bij gelijke intellectuele vaardigheden en professioneel niveau? Wij moeten de vrouwen ervan overtuigen dat zij recht hebben op gelijkheid en dat zij dat recht moeten opeisen.

Toegang tot financiering is belangrijk om een bedrijf op te richten, maar ook wanneer het zich begint uit te breiden. Sommige vrouwen worden geremd wanneer zij hun bedrijf willen opschalen omdat zij geen financiering

qu'elles ne trouvent pas de financement au niveau des *business angels*. Elles sont confrontées à la demande de cautions complémentaires quand elles font appel à leurs services pour financer le développement de leur entreprise. Il s'agit parfois de très petites entreprises (TPE) qui ont néanmoins la capacité d'évoluer vers de grosses structures.

Un autre élément qui revient souvent concerne l'accès au financement bancaire: systématiquement, les banques demandent des cautions solidaires, ce qui veut dire que les femmes (qu'elles soient en couple ou à la tête d'une famille monoparentale) doivent parfois mettre leur propre maison en garantie, voire bloquer de l'argent sur des comptes pour avoir accès à des financements bancaires.

La crise actuelle de la Covid-19 signifie pour les entrepreneures qu'elles risquent non seulement de perdre leurs clients (par exemple par une fermeture forcée), mais qu'à mesure que leur trésorerie se dégrade et qu'un risque de faillite se profile, elles risquent également de perdre leurs propres actifs, apportés pour le financement. Les pratiques bancaires contraignant les femmes à se porter garantes devraient être interdites.

Les investisseurs ont plutôt tendance à accorder des prêts plutôt qu'à investir en capital, ou bien ils investissent en capital et mettent la femme en minorité, ce qui engendre des problèmes en termes de gestion de leur propre société.

Enfin, Mme Eyletters souligne de manière générale les graves conséquences de la crise du coronavirus sur l'entrepreneuriat féminin. Les femmes ont été particulièrement exposées à une vulnérabilité qui n'était pas présente auparavant: la conciliation du travail à domicile et de la garde des enfants a été problématique pour les chefs d'entreprise.

Par ailleurs, la FCE a été surprise que les mesures mises en place ne soient pas proportionnelles à des facteurs clés objectifs comme le chiffre d'affaires et la perte engendrée par la crise. La mise en place d'un système de chèques-services est certes bénéfique, mais il faudrait permettre aussi aux femmes entrepreneures de relancer leurs activités à travers le marketing, l'image, etc. Certaines des solutions proposées semblent simplement reporter les problèmes à la fin de la crise.

Dans la proposition de résolution actuelle, la FCE a trouvé des pistes qui rencontrent les objectifs de l'association. Par contre, en tant que présidente nationale de

vinden bij de *business angels*. Men vraagt hen bijkomende waarborgen om de groei van hun bedrijf te financieren. Het kan soms gaan om heel kleine ondernemingen, die niettemin een groot groeipotentieel hebben.

Een ander element dat vaak naar voren komt is de toegang tot bankfinanciering: banken vragen systematisch hoofdelijke borgstellingen, wat betekent dat vrouwen (met partner of als alleenstaande ouder) soms hun eigen huis in pand moeten geven, of zelfs geld op rekeningen moeten blokkeren om toegang te krijgen tot bankfinanciering.

De huidige Covid-19-crisis betekent voor ondernemers dat zij niet alleen het risico lopen om hun klanten te verliezen (bijvoorbeeld door gedwongen sluiting), maar dat zij, wanneer hun cashflow opdroogt en ze afstevnen op een faillissement, ook hun eigen vermogen dreigen te verliezen dat zij hebben ingebracht voor de financiering. Bankpraktijken waarbij van vrouwen wordt verwacht dat zij zich borg stellen zouden verboden moeten worden.

Investeerders hebben de neiging om leningen te verstrekken in plaats van te investeren in kapitaal, of ze investeren in kapitaal en plaatsen daarbij de vrouw in de minderheid, wat problemen oplevert bij het beheer van een eigen bedrijf.

Ten slotte beklemtoont mevrouw Eyletters in het algemeen de ernstige gevolgen van de coronacrisis voor het vrouwelijk ondernemerschap. Vrouwen zijn bijzonder kwetsbaar geworden, wat tot nu toe niet het geval was: het noodgedwongen combineren van thuiswerk met kinderopvang was voor ondernemers geen sinecure.

Bovendien was de VVB verrast omdat de ingevoerde maatregelen niet in verhouding stonden tot de belangrijkste objectieve factoren, zoals de omzet en het verlies dat door deze crisis werd veroorzaakt. De invoering van een systeem van dienstencheques is zeker nuttig, maar men zou vrouwelijke ondernemers ook in staat moeten stellen hun activiteiten opnieuw te lanceren door middel van marketing, uitstraling, enz. Sommige van de voorgestelde oplossingen lijken de problemen alleen maar uit te stellen tot het einde van de crisis.

In het onderhavige voorstel van resolutie heeft de VVB voorstellen gevonden die tegemoetkomen aan de doelstellingen van de vereniging. Aan de andere kant voelt

la FCE, Mme Eyletters estime nécessaire de souligner que lorsqu'une association est composée de bénévoles, elle devrait recevoir également des financements publics. Pour l'instant, la FCE ne dispose que d'un financement sur la base de projets. Une fois le projet terminé, l'association dépend des cotisations de ses membres, qui sont volontairement très basses pour permettre à toutes les (jeunes) entrepreneures de faire partie du réseau. Par contre, dans certains pays voisins (par exemple le Luxembourg), la FCE est considérée comme étant d'utilité publique et reçoit un financement afin de mener à bien les activités pour que les femmes puissent continuer à échanger, se former au management, s'entraider, témoigner, se serrer les coudes et créer des binômes de mentorat. La demande de la FCE Belgique se situe davantage au niveau des associations bénévoles qui épaulent les femmes entrepreneures dans le développement de leur carrière: un soutien solide de ces organisations permettrait de soutenir les plans d'action à long terme par des outils de communication plus professionnels.

Enfin, l'oratrice affirme que lorsque les femmes partagent les clés du succès, de manière réaliste, c'est-à-dire à la fois les succès et les revers, un sentiment d'appartenance unique se crée: c'est ce que la FCE tente de faire depuis septante ans. La présidence d'une telle association est assurée à titre temporaire et Mme Eyletters espère que le flambeau soit repris par quelqu'un d'autre dans quelques mois afin que le réseau des femmes continue d'exister. La FCE veut perpétuer ce sentiment de sororité à travers ses réseaux de femmes et son soutien à l'entrepreneuriat féminin.

3) Diane Devriendt (directrice générale, Markant ASBL)

Markant est une association qui compte environ vingt-deux mille membres. Markant est un réseau de femmes actives et entrepreneures; l'entrepreneuriat est tout simplement dans leur ADN. Markant ne compte pas que des indépendantes, mais celles-ci sont nombreuses.

D'une manière générale, Mme Devriendt juge positive cette nouvelle résolution visant à soutenir l'entrepreneuriat féminin. Markant souscrit entièrement aux considérations développées dans la proposition de résolution.

Mme Devriendt se concentre spécifiquement sur certains passages du texte:

mevrouw Eyletters zich als nationaal voorzitter van de VVB verplicht om erop te wijzen dat wanneer een vereniging uit vrijwilligers bestaat, zij ook overheidssteun zou moeten krijgen. Op dit moment beschikt de VVB alleen over projectmatige financiering. Na afloop van het project is de vereniging afhankelijk van de bijdragen van haar leden, die bewust zeer laag worden gehouden, om alle (jonge) ondernemers in staat te stellen deel uit te maken van het netwerk. De VVB wordt in sommige buurlanden (bijvoorbeeld Luxemburg) dan weer beschouwd als een vereniging van openbaar nut en krijgt daar financiering om activiteiten te ontplooiën, zodat vrouwen kunnen blijven uitwisselen, managementopleidingen kunnen volgen, elkaar kunnen helpen, kunnen getuigen, hun krachten kunnen bundelen en *mentormentee* duo's kunnen vormen. De vraag van de VVB België ligt meer op het niveau van de vrijwilligersorganisaties die ondernemers ondersteunen bij de uitbouw van hun loopbaan: een sterke ondersteuning van deze organisaties zou het mogelijk maken om actieplannen op lange termijn te ondersteunen met professionelere communicatie-instrumenten.

Tot slot merkt spreekster op dat wanneer vrouwen de sleutels tot succes, zowel de successen als de tegenslagen, op een realistische manier delen, er een uniek gevoel van samenhang ontstaat, wat de VVB al zeventig jaar lang probeert te verwezenlijken. Het voorzitterschap van een dergelijke vereniging is tijdelijk en mevrouw Eyletters hoopt het binnen enkele maanden aan iemand anders door te geven, zodat het vrouwennetwerk kan blijven bestaan. De VVB wil dit gevoel van verbondenheid bestendigen via haar vrouwennetwerken en haar steun aan het vrouwelijk ondernemerschap.

3) Diane Devriendt (algemeen directeur, Markant vzw)

Markant is een vereniging met ongeveer tweeëntwintig duizend leden. Markant is het netwerk van actieve en ondernemende vrouwen omdat ondernemerschap nu eenmaal in het DNA zit. Niet alle leden van Markant zijn als zelfstandige actief, maar het zijn er wel veel.

In het algemeen vindt mevrouw Devriendt het positief dat de draad van de resolutie over vrouwelijk ondernemerschap weer wordt opgenomen. Markant is het ook absoluut eens met alle overwegingen uit het voorstel van resolutie.

Mevrouw Devriendt spitst zich specifiek toe op een aantal fragmenten uit de tekst:

I. 1) concernant la poursuite et l'approfondissement des initiatives lancées: parce qu'il encadre lui-même certains projets depuis plusieurs années, le réseau Markant a constaté que:

– les aspects sociaux et psychologiques sont extrêmement importants dans le soutien de l'entrepreneuriat féminin;

– l'accompagnement individuel fonctionne: il existe actuellement une liste d'attente de femmes qui ont récemment démarré leur activité et qui souhaitent être accompagnées par un «mentor», ainsi que de femmes qui n'ont pas encore commencé («projets de mentorat»);

– le système pair à pair fonctionne: les femmes aiment apprendre les unes des autres, se mettre mutuellement au défi et partager une énergie positive (des concepts comme celui du «*Mastermind*» aux Pays-Bas, par exemple, pourraient aussi fonctionner ici; de plus, les réseaux d'apprentissage sont déjà mieux implantés chez nous).

I. 3) la conciliation vie professionnelle/vie familiale est également l'un des chevaux de bataille de Markant, qui estime que les mesures prises concernant l'allongement du congé de maternité et l'octroi semi-automatique de titres-services sont très positives. Par ailleurs, Markant admet qu'il ressort du vécu quotidien ou d'enquêtes qu'outre la période de l'accouchement, il existe d'autres points noirs liés à l'équilibre vie professionnelle / vie privée:

– concernant l'accueil des enfants: le nombre de places d'accueil a déjà considérablement augmenté, ce qui est positif, mais on entend souvent les femmes, et plus particulièrement les femmes entrepreneures indépendantes, dire qu'il y a trop peu de flexibilité dans les heures d'ouverture. Les personnes actives dans le commerce de détail, par exemple, ont des horaires moins classiques, auxquels de nombreux lieux d'accueil ne sont pas adaptés. C'est peut-être difficilement concevable pour les structures d'accueil individuelles, mais Markant estime qu'il est possible d'encourager des initiatives de collaboration pour répondre aux besoins spécifiques des parents;

– concernant le besoin de formules d'un accueil à domicile après l'école: il manque encore, entre autres, un statut spécifique pour les retraités susceptibles de s'acquitter de cette tâche ou les personnes qui travaillent à quatre cinquième. La loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale (loi relative aux activités complémentaires) a

I. 1) in verband met het verderzetten en uitdiepen van opgestarte initiatieven. Doordat ze zelf gedurende een aantal jaren bepaalde projecten heeft begeleid, heeft Markant ondervonden dat:

– het sociaal-mentale uiterst belangrijk is in de ondersteuning van vrouwelijk ondernemerschap;

– 1-op-1 begeleiding werkt: er bestaat op dit ogenblik een wachtlijst van vrouwen die onlangs zijn opgestart en die gematcht willen worden met een mentor, en dat geldt ook voor vrouwen die nog moeten opstarten («mentorprojecten»);

– *peer-to-peer* werkt: vrouwen leren heel graag van elkaar, dagen elkaar uit en geven elkaar positieve energie (concepten zoals «*Mastermind*» in Nederland zouden hier bijvoorbeeld ook kunnen werken; daarnaast zijn de lerende netwerken al beter ingeburgerd bij ons).

I. 3) in verband met de combinatie werk/gezin is ook één van de stokpaardjes van Markant. Markant vindt alleszins dat de genomen maatregelen met betrekking tot de uitbreiding van het zwangerschapsverlof en de semiautomatisch toegekende dienstencheques zeer positief zijn. Anderzijds wil Markant meegeven dat er, zo blijkt uit de dagdagelijks beleving of uit bevestigingen, nog andere knelpunten werk / privé bestaan naast de periode van de bevalling:

– wat kinderopvang betreft: kwantitatief is het aantal opvangplaatsen al heel sterk uitgebreid, en dat is positief, maar vaak wordt gehoord bij vrouwen, en meer specifiek bij zelfstandig ondernemende vrouwen, dat er te weinig flexibiliteit is qua openingsuren. Mensen die ondernemen in de retail bijvoorbeeld werken op minder klassieke tijdstippen en heel veel opvangplaatsen zijn daar niet op afgestemd. Voor individuele opvangplaatsen is dat misschien niet makkelijk te realiseren, maar Markant denkt dat er mogelijkheden zitten in het stimuleren van samenwerkingsinitiatieven om op die manier de nood van ouders specifiek te lenigen;

– wat de nood aan naschoolse opvang thuis betreft: het ontbreekt ons bijvoorbeeld nog aan een specifiek statuut voor gepensioneerden die zich van deze taak zouden kunnen kwijten, of mensen die vier vijfde werken. De wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie (bijkluswet) kwam hier enigszins aan tegemoet, maar aangezien die

quelque peu répondu à cette attente, mais comme elle a été annulée (pour d'autres raisons), Markant estime que de nombreuses personnes, femmes ou hommes, sont à nouveau laissées sur le carreau;

– Markant est également favorable à des initiatives telles que «l'école élargie», qui implique une meilleure collaboration entre l'école et les activités postscolaires: pourquoi la leçon de musique, par exemple, ne pourrait-elle pas être organisée dans les salles de classe immédiatement après la fin des cours?;

– les partenaires masculins doivent être davantage encouragés à assurer les tâches domestiques comme c'est le cas, par exemple, dans le modèle scandinave de crédit-temps.

I. 4) chiffres fiables concernant le financement bancaire. D'une part, Markant note qu'il ne s'agit pas d'un nouveau constat. D'autre part, il estime, en particulier en cette période de (post-)corona, qu'il importe de surveiller / mesurer si les femmes ne sont pas particulièrement pénalisées sous prétexte de coronavirus. Pour Markant, il importe de vérifier si l'écart / les préjugés ne sont pas encore plus importants en ces temps de Covid-19.

II. 1) et II. 2) féminisation. Le texte actuel est positif. Si la thèse – mais Mme De Stobbeleir a déjà indiqué que ce n'était pas correct à 100 % – est celle selon laquelle il est intéressant pour une profession ou un secteur que les deux genres soient représentés à condition qu'il y ait «inclusion», alors Markant estime qu'il faut stimuler tant la féminisation que la masculinisation.

Mme Devriendt souligne qu'il faut veiller à ce que les jeunes puissent continuer à faire ce qu'ils aiment. En d'autres termes, il importe de réfléchir à la façon dont une profession ou un secteur particulier peut être rendu attrayant pour les deux sexes: le fait de «fournir des informations» peut avoir un effet positif, mais cela ne suffit peut-être pas à inciter les jeunes à poser certains choix.

II. 3) information destinée aux demandeurs d'emploi. Markant trouve positif que les demandeurs d'emploi soient également encouragés à envisager une autre carrière: des initiatives concrètes existent déjà, avec des projets tels que la mesure Tremplin-Indépendants.

III. 1) et III. 3) égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement: plus on commence tôt, mieux c'est, car les rôles traditionnels sont encore profondément

nu vernietigd is (omwille van andere redenen), denkt Markant dat vrouwen en mannen hier weer enigszins in de kou komen te staan;

– Markant is ook voorstander van initiatieven zoals «de bredere school» waarbij er gekeken wordt naar een betere samenwerking tussen de school en de naschoolse hobby's: waarom kan de muziekles bijvoorbeeld niet in de schoollokalen georganiseerd worden onmiddellijk na de beëindiging van de school?;

– mannelijke partners moeten extra gestimuleerd worden in het opnemen van zorg- en huishoudtaken, geïnspireerd bijvoorbeeld naar het Scandinavisch model van tijdskrediet.

I. 4) in verband met betrouwbare cijfers aangaande bankfinanciering. Enerzijds stelt Markant vast dat het hier niet om een nieuwe vaststelling gaat, maar anderzijds vindt Markant, zeker in huidige (post-) coronatijden, dat het belangrijk is om te monitoren / meten of vrouwen niet extra de dupe worden onder de dekmantel van het coronavirus. Markant vindt dat het belangrijk is om na te gaan of de kloof / vooroordelen in Covid tijden effectief niet groter wordt.

II. 1) en II. 2) over vervrouwelijking. De huidige tekst die er staat is positief. Indien de stelling is, maar mevrouw De Stobbeleir gaf al aan dat dit niet 100 % correct is, dat het interessant is voor een beroep of sector dat beide genders vertegenwoordigd zijn, op voorwaarde dat er sprake is van «inclusie», dan vindt Markant dat zowel vervrouwelijking als vermannelijking gestimuleerd moet worden.

Mevrouw Devriendt maakt hier wel de kanttekening dat erover gewaakt moet worden dat jongeren kunnen blijven doen wat ze graag doen: er moet met andere woorden nagedacht worden over hoe een bepaald beroep of sector aantrekkelijk kan gemaakt worden voor beide genders: «informatie verstrekken» kan een positieve uitwerking hebben maar het is wellicht niet voldoende om jongeren aan te trekken om bepaalde keuzes te maken.

II. 3) over info naar werkzoekenden. Markant vindt het positief dat werkzoekenden worden aangespoord om ook een andere carrière te overwegen: met initiatieven zoals «springplank naar zelfstandige» bestaan er al concrete projecten hieromtrent.

III. 1) en III. 3) over gendergelijkheid in het onderwijs: hoe vroeger je begint, hoe beter, want de traditionele rolpatronen zijn nog steeds diep geworteld. De vrouwen

enracinés. Les femmes ressentent une pression sociale de prendre en charge les tâches domestiques et donc souvent, inconsciemment, de faire du «*maternal gatekeeping*» (en d'autres termes, les tâches domestiques sont pratiquement interdites au partenaire masculin parce que les femmes se sentent obligées de s'en charger elles-mêmes). Markant ne veut pas culpabiliser les femmes à cet égard, mais soutient que c'est plutôt le résultat des modèles sociaux. Les hommes ressentent plutôt une pression sociale de subvenir aux besoins économiques de la famille et sont parfois empêchés de s'occuper des tâches domestiques. Il reste donc du pain sur la planche à cet égard.

Toujours en ce qui concerne les points III. 1) et III. 3), on peut travailler à partir des écoles mais aussi au travers de la situation familiale: souvent, les jeunes parents sont impliqués dans la révolution des genres, mais cela fonctionne mal avec l'ancienne génération. Markant estime dès lors qu'il pourrait être intéressant d'organiser des *séances d'information pour grands-parents* autour de la neutralité de genre.

III. 2) sensibilisation des étudiants à l'esprit d'entreprise. Ici, Markant aimerait aller plus loin que ce qui existe actuellement, comme «l'entrepreneuriat en classe». Pourquoi ne pas envisager un cours structurel (à option) «entrepreneuriat» qui serait ajouté au programme de l'enseignement secondaire (tant dans le secondaire général que dans le secondaire technique), donc suffisamment tôt et avant l'enseignement supérieur? Cet esprit d'entreprise peut être élargi et ne doit pas seulement être un objectif pour les jeunes qui demanderont plus tard un numéro de TVA. Il peut également être intéressant pour les jeunes qui entreront plus tard dans une entreprise en tant qu'employé, parce qu'en plus de «l'entrepreneuriat», il y a aussi l'«intrapreneuriat» (c'est-à-dire le fait d'agir comme un entrepreneur au sein d'une entreprise). L'attitude entrepreneuriale et l'esprit d'entreprise devraient être structurellement encouragés dans l'enseignement. Être guidé vers l'entrepreneuriat n'est pas non plus une punition: il ressort d'une étude réalisée en collaboration avec la *KULeuven* et le *Centrum voor sociale en culturele psychologie* que la satisfaction au travail d'un entrepreneur est légèrement plus élevée que celle d'un employé. Il ne faut donc pas avoir peur de laisser les étudiants faire ce choix.

Que manque-t-il dans cette résolution?

a) Le considérant F, «modèle de chef d'entreprise», n'est pas vraiment développé dans les propositions. Markant estime qu'il importe et qu'il peut être enrichissant de

voelen de druk van de maatschappij om zorg- en huishoudtaken op zich te nemen en doen daardoor vaak, onbewust, aan «*maternal gatekeeping*» (dat wil zeggen dat taken in verband met zorg- en huishouden quasi volledig afgeschermd worden van de mannelijke partner omdat vrouwen zich onder druk gezet voelen om deze taken zelf op te nemen). Markant wil vrouwen hieromtrent niet culpabiliseren, maar stelt dat het eerder een gevolg is van maatschappelijke patronen. Mannen voelen in deze context dan eerder de sociale druk om economisch voor het gezin in te staan en zijn soms geremd om zorg- en huishoudtaken op zich te nemen. Hier is dus zeker nog werk aan de winkel.

Op III. 1) en III. 3) kan gewerkt worden enerzijds vanuit de scholen, maar anderzijds ook via de thuissituatie: vaak zijn jonge ouders wel mee in de genderrevolutie, maar hapert het nog bij de oudere generatie: daarom denkt Markant dat het interessant kan zijn om *opa- en oma'sessies* te organiseren rond genderneutraliteit.

III. 2) over toeleiden naar ondernemerschap via onderwijs. Hier zou Markant een stap verder willen gaan dan wat momenteel bestaat zoals «ondernemerschap voor de klas». Waarom kan er niet nagedachte worden over een structureel (keuze)vak «ondernemerschap» dat toegevoegd zou worden aan het curriculum van het secundair onderwijs (zowel in het algemeen secundair onderwijs als in het technisch secundair onderwijs), dus vroeg genoeg en vóór de fase van het hoger onderwijs. Dat ondernemerschap kan breder gemaakt worden en hoeft niet enkel een doel te zijn voor jongeren die later een BTW-nummer zullen aanvragen, het kan ook interessant zijn voor jongeren die later in het bedrijfsleven komen als bediende: want naast «*entrepreneurship*» bestaat er ook «*intrapreneurship*» (dat wil zeggen: je ondernemend opstellen binnen een bedrijf). Een ondernemende houding en het ondernemerschap is iets dat structureel aangemoedigd zou moeten worden in het onderwijs. Het toeleiden naar ondernemerschap is ook helemaal geen straf: uit een onderzoek in samenwerking met de *KULeuven* en het *Centrum voor sociale en culturele psychologie* werd vastgesteld dat de werktevredenheid bij ondernemerschap iets hoger ligt dan bij mensen in loondienst. Dus moeten we zeker niet bang zijn om studenten die keuze te laten maken.

Wat ontbreekt er in deze resolutie?

a) Overweging F, «de rol van de vrouw als bedrijfsleider», wordt niet echt uitgewerkt in de voorstellen. Markant denkt dat het naar voor schuiven van

faire progresser les modèles, tant que l'approche adoptée est correcte. Markant soutient les initiatives qui mettent en valeur les modèles féminins et créent ainsi une image positive de l'entrepreneuriat féminin. Cela peut se faire par le biais de plateformes internet ou d'évènements qui mettent en avant les femmes entrepreneures ou cheffes d'entreprise (de façon générale ou par secteur ou profession).

b) Markant estime qu'il manque un acteur: les médias, qui peuvent jouer un rôle important pour l'image, en mettant à l'avant-plan les femmes entrepreneures et l'entrepreneuriat dans les programmes, les débats, les interviews, etc.

c) Les femmes sont généralement plus prudentes que les hommes car elles analysent davantage les choses et commencent leur activité d'entrepreneuriat de façon posée. Il s'agit souvent, au début, d'une activité complémentaire. L'entrepreneuriat n'est pas souvent leur premier choix; il apparaît plus tard dans leur carrière. Markant considère donc que les femmes devraient être davantage encouragées à se lancer dans l'entrepreneuriat.

En conclusion, Mme Devriendt indique:

– qu'il est très important de développer des mesures d'accompagnement concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale;

– que, plus que jamais en ces temps de Covid-19, il faut développer un «filet de sécurité» économique pour encourager la première activité d'entrepreneuriat;

– que le statut social doit être suffisamment attractif: beaucoup a déjà été fait sur ce plan, mais nous pouvons aller encore plus loin et les femmes doivent être entendues à ce sujet;

– qu'il est très important de se familiariser avec l'esprit d'entreprise dans le cadre de l'enseignement secondaire;

– que le développement d'un volet numérique est très important pour une entreprise, comme la crise du coronavirus l'a clairement montré.

Mme Devriendt souligne en outre que les chiffres cités dans la proposition sont dépassés. Les chiffres récents sont légèrement plus positifs en ce qui concerne la part des femmes. Les progrès sont réguliers mais des coups d'accélérateur sont absolument nécessaires.

rolmodellen, zolang dat op de juiste manier wordt aangepakt, belangrijk is en veel vruchten kan afwerpen. Markant is voorstander om initiatieven te stimuleren die vrouwelijke rolmodellen op een goede manier in de kijker zetten en op die manier aan positieve beeldvorming rond vrouwelijk ondernemerschap doen. Dat kan gebeuren via webplatformen of via evenementen die vrouwelijke ondernemers of bedrijfsleiders in de kijker zetten (algemeen of per sector of beroep).

b) Markant vindt dat er één partij ontbreekt in de resolutie, meer bepaald de media. De media kunnen een belangrijke rol spelen in de beeldvorming door vrouwelijke ondernemers en ondernemerschap naar voren te schuiven in programma's, panels, interviews, enz.

c) Vrouwen zijn over het algemeen voorzichtiger dan mannen, doordat ze de zaken meer analyseren en bezonnen aan het ondernemerschap beginnen. Vrouwen starten het beroep ook vaker in bijberoep; vaak is het ondernemerschap niet de eerste keuze maar komt die pas later in de loopbaan; Markant vindt daarom dat vrouwen extra gestimuleerd moeten worden om de sprong naar ondernemerschap te durven zetten.

Concluderend stelt mevrouw Devriendt:

– dat het van groot belang is dat flankerende maatregelen met betrekking tot werk / privé verder worden uitgebouwd;

– dat er, meer dan ooit in Covid-19-tijden, een «economisch vangnet» moet worden uitgebouwd om het eerste ondernemerschap te stimuleren;

– dat het sociaal statuut aantrekkelijk genoeg moet zijn: hier zijn al heel wat stappen gezet, maar we kunnen nog verder gaan en vrouwen moeten daar nadrukkelijk over gehoord worden;

– dat het vertrouwd geraken met ondernemerschap van in het secundair onderwijs zeer belangrijk is;

– dat het stimuleren van de uitbouw van een digitaal luik van een onderneming heel belangrijk is: tijdens coronacrisis is dat heel duidelijk gebleken.

Mevrouw Devriendt wijst er verder nog op dat de cijfers in het voorstel verouderd zijn. De recente cijfers zijn iets positiever over het aandeel van de vrouwen. De vooruitgang gaat gestaag maar er zijn zeker acceleratoren nodig.

*
* *

Madame Gahouchi remercie encore les auteures des contributions, à savoir Mmes Loubna Azghoud de HUB Brussels, Olivia P'tito de Bruxelles Formation, Monica Santalena de 100 000 entrepreneurs Belgique et Gaëlle Demez de la CSC.

B. Échange de vues

M. Demesmaeker remercie les intervenantes pour leurs commentaires qui permettront de compléter et d'améliorer la proposition. Il a quelques questions à formuler.

Étonnamment, on constate que les femmes réussissent plus souvent lorsqu'elles se lancent dans l'entrepreneuriat, car elles sont mieux préparées et agissent plus posément, ce qui est riche d'enseignements pour tout le monde, y compris les hommes. Pourtant, comme nous l'avons entendu dans différentes présentations, les femmes accèdent plus difficilement que les hommes au financement. Comment cela se fait-il? La question se pose avec encore plus d'acuité lorsqu'il s'agit d'entreprises en croissance qui ont de l'avenir.

Mme De Stobbeleir souscrit à l'observation formulée. Elle souligne qu'un problème d'égalité des genres se pose incontestablement dans le secteur financier. Ce sont souvent des hommes (seniors) qui tiennent les ficelles du financement, que celui-ci passe par des établissements bancaires ou par des investisseurs privés ou des investisseurs en capital-risque. Il ne s'agit nullement en l'occurrence de formes explicites de discrimination, mais il est un fait que les femmes font souvent les frais de préjugés implicites et doivent redoubler d'efforts pour prouver qu'elles sont dignes de financement. Ce point est également étayé par de très nombreuses études.

M. Demesmaeker se réfère aux exemples étrangers cités («*Mastermind*» aux Pays-Bas, le modèle scandinave de crédit-temps). Existe-t-il d'autres formules qui ont fait leurs preuves à l'étranger?

Mme Devriendt se réfère aux projets de mentorat au Royaume-Uni, où le concept est éprouvé de longue date. Cela représente dans la pratique des milliers d'accompagnements, et les échos sont positifs. Il serait intéressant de se pencher plus avant sur ce projet et d'en examiner le bilan effectif.

*
* *

Mevrouw Gahouchi dankt ook nog de experten die een schriftelijk advies aanleverden, meer bepaald Loubna Azghoud van HUB Brussels, Olivia P'tito van *Bruxelles Formation*, Monica Santalena van *100 000 entrepreneurs Belgique* en Gaëlle Demez van het ACV.

B. Gedachtewisseling

De heer Demesmaeker dankt de sprekers voor de toelichtingen die zullen toelaten om het voorstel aan te vullen en te verbeteren. Hij heeft een aantal vragen.

Vreemd genoeg moet men vaststellen dat vrouwen vaker slagen als ze ondernemen omdat ze meer voorbereid zijn en meer bezonnen te werk gaan, en daar kunnen we allemaal iets van leren, ook de mannen. En toch is het moeilijker, en dat horen we bij verschillende presentaties, voor vrouwen om toegang te krijgen tot financiering. Hoe komt dat? Deze vraagstelling is des te belangrijker als het gaat over groeibedrijven die een toekomst in zich hebben.

Mevrouw De Stobbeleir gaat hier op in. Ze stelt dat er zeker in de financiële sector een genderprobleem kan vastgesteld worden. Bij financiering, en dan gaat niet enkel over banken, maar ook over *business angels* en *venture capital financing*, zijn vaak (senior) heren aan zet; het gaat hier zeker niet over expliciete vormen van discriminatie maar we stellen vast dat er impliciete vooroordelen gangbaar zijn en dat vrouwen zich dubbel zo hard moeten bewijzen om te tonen dat ze de financiering waard zijn. Dit punt wordt ook gestaafd door heel veel studies.

De heer Demesmaeker verwijst naar de aangehaalde buitenlandse voorbeelden («*Mastermind*» in Nederland, Scandinavische model voor tijdskrediet), zijn er daarnaast nog meer recepten uit het buitenland die gewerkt hebben?

Mevrouw Devriendt verwijst naar de *mentor-mentee* projecten uit het Verenigde Koninkrijk waar men al lang werkt rond dit concept. Het gaat hier effectief over duizenden begeleidingen met positieve weerklank. Het zou interessant zijn om zich in dit project te verdiepen en te kijken naar wat het effectief teweeg heeft gebracht.

M. Demesmaeker aimerait savoir si des disparités notables peuvent être observées entre les différentes Régions en termes d'entrepreneuriat féminin. En ce qui concerne l'approche dans l'enseignement, il demande si certaines Communautés sont plus avancées que d'autres.

Mme Devriendt confirme l'existence de légères différences entre les Régions. Bruxelles avait un retard important en matière d'entrepreneuriat féminin, mais amorce un mouvement de rattrapage ces dernières années. La Flandre affiche un score légèrement supérieur à celui de la Belgique dans son ensemble.

Mme Eyletters répond que la FCE était assez interpellée par les résultats concernant les diplômées. S'il existe encore des secteurs où les femmes sont moins présentes, probablement dans les filières STEM et dans certains groupes d'ingénieurs (par exemple dans le secteur numérique), on constate de plus en plus qu'on arrive en général à une égalité hommes-femmes dans le nombre de diplômés. De plus, ce sont souvent les femmes qui ont les plus hauts grades. Pourtant, on ne retrouve quand même pas ces femmes dans les filières concernées en tant que entrepreneures. Et c'est assez inquiétant. On se focalise souvent sur les filières d'études où les femmes sont peu présentes, mais dans les filières où elles sont diplômées en nombre égal avec les hommes, on ne les retrouve pas non plus comme entrepreneures. Des efforts doivent être faits, par exemple par le biais de témoignages, pour convaincre les femmes diplômées de faire le pas vers l'entrepreneuriat.

M. Demesmaeker aimerait enfin savoir s'il existe des secteurs dans lesquels les femmes entreprennent davantage comparativement aux hommes.

Mme Devriendt répond que les femmes sont bien représentées dans un certain nombre de secteurs prévisibles tels que la mode et le textile.

Mme Ryckmans indique que les orateurs ont mis le doigt sur une série de problèmes ou d'interrogations que pose le texte de la résolution: concernant les chiffres qui peuvent être actualisés, les propositions qui peuvent être concrétisées, certains présupposés, notamment sur la réussite, la performance des entreprises, etc. Toutes ces remarques peuvent nous amener à retravailler le texte pour l'améliorer le cas échéant.

Mme Ryckmans se dit interpellée par plusieurs choses.

De heer Demesmaeker wil weten of er verschil merkbaar is tussen vrouwelijk ondernemerschap in de verschillende Gewesten? En wat betreft de aanpak in het onderwijs: zijn er Gemeenschappen die verder staan?

Mevrouw Devriendt bevestigt dat er lichte verschillen zijn tussen de Gewesten. Brussel had een grote achterstand met betrekking tot het vrouwelijk ondernemerschap maar is de laatste jaren aan een inhaalbeweging begonnen. Vlaanderen doet het iets beter dan België in zijn totaliteit.

Mevrouw Eyletters antwoordt dat de VVB nogal bezorgd was over de resultaten met betrekking tot vrouwelijke afgestudeerden. Hoewel er nog steeds sectoren zijn waar vrouwen minder aanwezig zijn, waarschijnlijk in de STEM-richtingen en in bepaalde groepen van ingenieurs (bijvoorbeeld in de digitale sector), stelt men steeds vaker vast dat er in het algemeen sprake is van gendergelijkheid in het aantal afgestudeerden, waarbij moet worden opgemerkt dat het vaak de vrouwen zijn die de hoogste cijfers halen. Deze vrouwen zijn echter nog steeds niet als ondernemers in deze sectoren te vinden. En dit is nogal verontrustend. We richten ons vaak op studierichtingen waar vrouwen weinig aanwezig zijn, maar in de studierichtingen waar ze in gelijke mate als mannen afstuderen, vinden we ze ook niet terug als ondernemer. Er moeten inspanningen worden geleverd, bijvoorbeeld door middel van getuigenissen, om vrouwelijke afgestudeerden te overtuigen de stap naar het ondernemerschap te zetten.

De heer Demesmaeker wil weten of er sectoren zijn waar vrouwen meer ondernemen in vergelijking met mannen?

Mevrouw Devriendt geeft aan dat vrouwen in een aantal te verwachten sectoren, zoals mode en textiel, goed vertegenwoordigd zijn.

Mevrouw Ryckmans wijst erop dat de sprekers de vinger hebben gelegd op een reeks problemen of vragen die de tekst van de resolutie oproept: zowel wat betreft de cijfers die kunnen worden geactualiseerd, de voorstellen die in de praktijk kunnen worden gebracht, als bepaalde veronderstellingen, met name met betrekking tot het succes en de prestaties van de ondernemingen, enzovoort. Al deze opmerkingen kunnen ons ertoe aanzetten om de tekst te herwerken en waar nodig te verbeteren.

Mevrouw Ryckmans zegt dat er nog verschillende zaken zijn waar zij vragen bij heeft.

Les orateurs ont montré combien il est important de trouver des moyens de concilier vie familiale et vie professionnelle, notamment dans le cas d'un travail indépendant avec des horaires de travail exigeants. Comment y parvenir sans mettre en péril ou déplacer la responsabilité des femmes seules qui occupent une fonction dirigeante, d'une part, et en supportant les coûts supplémentaires d'accueil et d'accompagnement, d'autre part, ce qui rendrait le succès de certaines femmes entrepreneures dépendant du travail sous-payé d'un certain nombre d'autres catégories de femmes? On risque de créer des distorsions ou, dans tous les cas, d'avoir un impact qui peut être négatif pour les femmes ayant un emploi précaire, des femmes peu instruites et des femmes issues de la diversité. Comment pouvons-nous surmonter ces contradictions? Il a été question à juste titre de l'importance des réseaux, de la sororité, mais nous courons le risque que d'autres femmes soient encore plus exploitées.

Mme De Stobbeleir fait une petite suggestion pratique, qui mérite d'être examinée à titre de piste de solution. Elle entend souvent des femmes entrepreneures déplorer que le système des titres-services ne puisse pas être étendu aux entreprises. Cela montre que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale est un défi qui doit être abordé non seulement sous l'angle de la vie familiale mais aussi sous l'angle de l'entrepreneure confrontée à la barrière entre vie privée et vie professionnelle.

Mme Ryckmans constate que l'augmentation du nombre de femmes issues de la diversité semble être un plus dans 50 % des cas. Disposons-nous d'informations ou d'indices sur la situation des femmes issues de la diversité? Disposons-nous de chiffres sur la représentativité des femmes entrepreneures et de leur réseau social? Risquons-nous de voir des femmes choisir le statut d'indépendant parce qu'elles sont confrontées à un *bottleneck* et ne peuvent tout simplement pas trouver un autre emploi? Ce *bottleneck* pourrait alors résulter de contraintes spécifiques qui ne correspondent pas à ce qu'elles veulent faire, parce qu'elles sont doublement discriminées, en tant que femmes et en tant que personnes issues de la diversité, et qu'elles se lancent de ce fait, faute de mieux, dans l'entrepreneuriat indépendant. Disposons-nous de chiffres différenciés sur cette situation?

Il est important d'identifier les solutions choisies par un certain nombre de femmes qui se sont avérées être un tremplin: quels sont les ingrédients, les mécanismes éventuellement spécifiques qui conduisent à un résultat positif?

De sprekers hebben laten zien hoe belangrijk het is om manieren te vinden om het gezins- en beroepsleven met elkaar te combineren voor zelfstandigen met veeleisende werktijden. Hoe kan dit worden gerealiseerd zonder enerzijds de verantwoordelijkheid van alleenstaande vrouwen als leidinggevend in gevaar te brengen of te verplaatsen en anderzijds de extra kosten van zorg en ondersteuning te dragen, waardoor het succes van sommige vrouwelijke ondernemers afhankelijk wordt van het onderbetaalde werk van een aantal andere categorieën vrouwen? Het risico bestaat dat er verstoringen ontstaan of dat er in ieder geval een negatieve impact ontstaat voor vrouwen met een onzekere baan, laagopgeleide vrouwen en vrouwen met een migratieachtergrond. Hoe kunnen we deze tegenstrijdigheden overwinnen? Het belang van netwerken, van verbondenheid, is terecht genoemd, maar we lopen het risico dat andere vrouwen nog meer worden uitgebuit.

Mevrouw De Stobbeleir denkt, qua mogelijke pistes, aan een klein praktisch voorstel: vaak krijgt ze te horen van vrouwelijke ondernemers dat ze het jammer vinden dat het systeem van de dienstencheques niet uitgebreid kan worden naar bedrijven: hieruit blijkt dat de *work-life balance* uitdaging niet enkel gezien moet worden vanuit het familiaal standpunt maar dat het ook moet worden erkend ten aanzien van de vrouwelijke ondernemer die op de grens stoot van de privéwerk barrière.

Mevrouw Ryckmans vervolgt dat de toename van het aantal vrouwen met een diversiteitsachtergrond in 50 % van de gevallen een pluspunt lijkt te zijn. Hebben we informatie of aanwijzingen over de situatie van vrouwen met een diversiteitsachtergrond? Hebben we cijfers over de representativiteit van vrouwelijke ondernemers en hun sociale netwerk? Lopen we het risico dat vrouwen kiezen voor een zelfstandige activiteit omdat ze met een *bottleneck* worden geconfronteerd en eenvoudigweg geen andere baan kunnen vinden? Deze *bottleneck* zou het gevolg kunnen zijn van specifieke eisen die niet overeenkomen met wat ze zelf willen doen, omdat ze dubbel gediscrimineerd worden, zowel als vrouw en als persoon met een diversiteitsachtergrond, en daardoor bij gebrek aan iets beters, aan de slag gaan als zelfstandigen. Hebben we gedifferentieerde cijfers over deze situatie?

Het is belangrijk om de oplossingen in kaart te brengen die door een aantal vrouwen zijn gekozen en die een springplank zijn gebleken: wat zijn de ingrediënten, de mogelijk specifieke mechanismen die naar een positief resultaat leiden?

Mme De Stobbeleir aborde plus en détail la question de l'entrepreneuriat contraint. Dans une perspective internationale, ce problème constitue un sujet de préoccupation certain. Il s'inscrit dans le processus d'évolution vers une économie à la tâche ou économie des petits boulots («*gig economy*»). Il existe deux types de travailleurs à la demande ou «*gig workers*» (*free-lance*, indépendants, etc.): il y a, d'une part, ceux qui font délibérément ce choix de carrière et, d'autre part, ceux qui s'engagent dans cette voie professionnelle par nécessité, car ils ne trouvent pas leur compte sur le marché du travail. Nous ne disposons pas encore de beaucoup de chiffres à ce sujet. UNIZO y a consacré une étude (*Freelancer Focus*, Rapport 2019), ainsi que le *Boston Consulting Group* (*The new freelancers: Tapping talent in the Gig Economy*, 2019). Ce phénomène s'avère relativement limité dans notre pays. Il apparaît qu'en Belgique, le travail à la tâche est, dans la majorité des cas, un choix délibéré. Cela ne signifie pas que l'on ne puisse rien faire pour améliorer la situation: concrètement, des actions peuvent être mises en œuvre au niveau régional. Sur le plan du financement, les travailleurs à la tâche ne reçoivent pas nécessairement beaucoup d'attention, en particulier ceux qui ont adopté ce statut par la force des choses. Il s'agit néanmoins d'un groupe en croissance. Selon les prévisions, il y aura, en 2030, plus de travailleurs à la tâche que de travailleurs «ordinaires». Si les choses évoluent en ce sens, nous devons absolument rester vigilants, en veillant à ne pas laisser se créer des inégalités sociales telles que celles qui existent déjà au Royaume-Uni ou aux États-Unis.

Mme Eyletters indique qu'elle ne dispose pas de chiffres sur le nombre de femmes issues de la diversité qui deviennent entrepreneures. Elle ne peut que s'appuyer sur les témoignages que la FCE recueille depuis dix ans dans le cadre de la formation continue des femmes lorsqu'elle conseille et forme les femmes issues de la diversité qui développent un projet. La seule chose qu'elle peut dire avec certitude, c'est que 100 % d'entre elles, si elles avaient le choix, choisiraient le projet qui leur tient à cœur. Pour les femmes rencontrées par l'intervenante, l'entrepreneuriat féminin n'est jamais un second choix. C'est toujours avec un dévouement total qu'elles se lancent dans l'entrepreneuriat. Y a-t-il un «*bottleneck*» dans le travail indépendant en raison d'un manque d'autres opportunités? Le contraire est plus probable: les femmes préfèrent le travail indépendant lié à une passion, et ce n'est que si elles ne réussissent pas, en raison d'un manque de financement, qu'elles retombent dans le chômage ou deviennent salariées pour épargner suffisamment en vue de créer leur propre entreprise. Certaines femmes ont réussi à faire le saut, mais il est un fait que la situation devient très compliquée

Mevrouw De Stobbeleir gaat dieper in op het gedwongen ondernemerschap. Vanuit internationaal perspectief bekeken is dit zeker een bekommernis: meer bepaald de evolutie van de economie richting *gig economy*. Er bestaan twee types van *gig workers* (*freelancers*, zelfstandigen, enz.): je hebt diegene die er bewust voor kiezen en daarnaast heb je een groep die er noodgedwongen voor gaat omdat ze niet aan hun trekken komen op de arbeidsmarkt. Veel cijfers bestaan er nog niet hieromtrent. UNIZO heeft er een studie aan gewijd (*Freelancer Focus*, Rapport 2019) en ook de *Boston Consulting Group* (*The new freelancers: Tapping talent in the Gig Economy*, 2019). Hieruit blijkt dat dit fenomeen in België vrij beperkt is. *Gig work* in België blijkt in de grote meerderheid van de gevallen een bewuste keuze. Hiermee is niet gezegd dat het geen issue is: concreet kunnen er op regionaal niveau acties op touw gezet worden hieromtrent. Op financieringsniveau krijgen de *gig workers* niet noodzakelijk veel aandacht, en zeker niet die groep die noodgedwongen in dit statuut belandt. Het is wel een groep die groeit. De voorspelling is wel dat er tegen 2030 meer *gig workers* zullen zijn dan gewone werknemers. We moeten zeker waakzaam zijn als we in die richting evolueren om ervoor te zorgen dat er geen sociale ongelijkheden ontstaan zoals we die nu al aantreffen in het Verenigd Koninkrijk of de Verenigde Staten.

Mevrouw Eyletters geeft aan dat ze geen cijfers heeft over het aantal vrouwen met een diversiteitsachtergrond die ondernemer worden. Ze kan zich alleen maar baseren op de getuigenissen die de VVB de afgelopen tien jaar heeft verzameld in het kader van de permanente vorming van vrouwen waarbij vrijwillig advies en opleiding wordt geven aan vrouwen met een diversiteitsachtergrond die een project ontwikkelen. Het enige wat spreekster met zekerheid kan zeggen is dat 100 % van hen, als ze de keuze hadden, voor het project zou kiezen dat hen na aan het hart ligt. Voor de vrouwen die ze ontmoet heeft, is vrouwelijk ondernemerschap nooit een tweede keuze. Ze ondernemen altijd met volle overtuiging. Is er een «knelpunt» in het zelfstandig ondernemerschap omdat er geen andere mogelijkheden zijn? Het omgekeerde is veeleer het geval: vrouwen geven de voorkeur aan zelfstandig ondernemerschap dat gepaard gaat met hun passie, en pas wanneer ze niet slagen door een gebrek aan financiën, vallen ze terug op werkloosheid of worden ze werknemer om genoeg te kunnen sparen om een eigen bedrijf te beginnen. Sommige vrouwen hebben de sprong kunnen maken, maar het is een feit dat het erg

si les facteurs suivants sont cumulés: être une femme, être un parent isolé et provenir de la diversité. Il s'agit d'un constat qui ne peut toutefois pas être étayé par des chiffres.

La troisième question de Mme Ryckmans est liée à l'accès au financement. Les statistiques et la proposition de résolution nous rappellent que nous avons besoin de chiffres actualisés. L'approche du *gendermainstreaming* dans les politiques publiques, qui permettrait de disposer systématiquement de chiffres différenciés selon le genre, fait encore trop souvent défaut. Comment et quand disposerons-nous de chiffres plus accessibles sur l'accès au financement?

Mme Durenne entend bien que le texte de la résolution pourrait faire l'objet de certaines modifications, notamment en ce qui concerne l'actualité des chiffres. Elle est également très sensible à la thématique de la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle et elle a bien noté que l'accueil des enfants est un point très important dans cet équilibre, surtout pour des femmes qui vivent seules. Au niveau de la Fédération Wallonie-Bruxelles, une importante réforme du secteur de la petite enfance a été mise en place par la ministre Bénédicte Linard. Le nombre de places d'accueil est en augmentation. Il est naturellement toujours possible de faire mieux, mais il y a des limites budgétaires.

Mme Durenne a également entendu les desiderata relatifs aux maisons d'accueil pour jeunes. Il est en effet important de pouvoir assurer un encadrement, que ce soit par le biais de structures d'accueil, ou un système de chèques.

Mme Gahouchi revient sur l'aspect de l'éducation et sur le fait d'organiser des formations relatives à l'entrepreneuriat féminin dès un très jeune âge. La Fédération Wallonie-Bruxelles est en train de réformer le secteur de l'éducation et la commission Éducation du Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles aborde les questions du genre dans la réforme des manuels scolaires, notamment pour remédier aux stéréotypes associés aux «métiers de filles» et aux «métiers de garçons». En tant que présidente de la commission Éducation, l'intervenante accorde une grande importance à cette question et souligne qu'il y a encore beaucoup de chemin à parcourir pour changer les mentalités.

Outre les différences régionales en ce qui concerne le taux d'entrepreneuriat féminin, il est rare de rencontrer des femmes entrepreneures dans le monde rural. Peut-être les mentalités doivent-elles également évoluer à ce niveau?

ingewikkeld wordt wanneer een aantal factoren samenvallen zoals vrouw zijn, alleenstaande ouder zijn en een diversiteitsachtergrond hebben. Het gaat om een vaststelling die echter niet met getallen kan worden gestaafd.

De derde vraag van mevrouw Ryckmans heeft betrekking op de toegang tot financiering. De statistieken en het voorstel van resolutie herinneren ons eraan dat we actuele cijfers nodig hebben. Er is een algemeen gebrek aan aanpak van *gendermainstreaming* in het overheidsbeleid die de systematische beschikbaarheid van gendergedifferentieerde cijfers mogelijk kan maken. Hoe en wanneer beschikken we over meer toegankelijke cijfers in verband met de toegang tot financiering?

Mevrouw Durenne heeft goed begrepen dat de tekst van de resolutie bepaalde wijzigingen kan ondergaan, meer bepaald met betrekking tot de actualiteit van de cijfers. Ook spreekster is de thematiek van *work-life balance* erg genegen en heeft goed begrepen dat kinderopvang een zeer belangrijk punt is in dat evenwicht, vooral wanneer vrouwen alleenstaand zijn. Op het niveau van Franse Gemeenschap is door minister Bénédicte Linard een belangrijke hervorming van de kinderopvangsector doorgevoerd. Het aantal kinderopvangplaatsen neemt toe. Natuurlijk kan het altijd beter, maar er zijn budgettaire beperkingen.

Spreekster heeft ook de wens van de jeugdopvanghuizen begrepen. Het is inderdaad belangrijk om hen te kunnen begeleiden, hetzij via opvangstructuren, hetzij via een systeem van cheques.

Mevrouw Gahouchi komt terug op het onderwijsaspect en het feit dat opleidingen rond vrouwelijk ondernemerschap op jonge leeftijd moeten worden aangevat. De Franse Gemeenschap hervormt de onderwijssector op dit ogenblik en de commissie Onderwijs van het Parlement van de Franse Gemeenschap werkt op de genderproblematiek via aanpassingen van schoolboeken, onder andere om de stereotypering van mannen- en vrouwenberoepen te doorbreken. Spreekster, die voorzitter is van deze onderwijscommissie, hecht veel belang aan dat aspect en zij benadrukt dat er nog een lange weg te gaan is om de heersende mentaliteit te veranderen.

Naast het verschil in aantal vrouwelijke ondernemers in de verschillende Gewesten, zijn er op het platteland zelden vrouwelijke ondernemers. Misschien moet de mentaliteit ook op dit niveau veranderen?

Mme Eyletters souligne que la FCE, en collaboration avec l'Union des agricultrices wallonnes, a constaté que de plus en plus de femmes reprennent une exploitation agricole. Les écoles d'agronomie comptent autant de garçons que de filles. Il y a donc clairement une prise de conscience de la possibilité d'entreprendre dans le milieu rural.

Mme Gahouchi renvoie à l'intervention de Mme Durenne sur le problème de la garde d'enfants. Un entrepreneur ne peut pas compter sur des horaires fixes. La situation est peut-être un peu plus facile pour un homme si la mère s'occupe de l'organisation familiale. Cependant, c'est parfois beaucoup plus compliqué dans les situations monoparentales. Il y a quelques années à Charleroi, une crèche intercommunale a décidé de prolonger ses heures d'ouverture pour répondre aux besoins de certaines professions telles que celles des infirmières, médecins, policières, etc. C'est là une piste envisageable.

Mme Eyletters précise que son réseau international a analysé la situation et constaté que la Belgique est un très mauvais élève au niveau européen en ce qui concerne les possibilités de garde offertes aux femmes entrepreneures, faisant même pire que des pays comme le Portugal et la Grèce. C'est inévitablement lié à la structure familiale, qui est totalement différente dans certains pays du sud de l'Europe où plusieurs générations vivent parfois sous le même toit, de sorte que des membres de la famille sont disponibles pour s'occuper des enfants. C'est un frein possible à l'entreprenariat féminin. En ce qui concerne le secteur des médecins, c'est très préoccupant, surtout dans le contexte de la crise que nous venons de vivre. Il faut également rappeler qu'il existe de nombreuses professions indépendantes qui rencontrent la clientèle le soir, sans possibilité de garde d'enfants: dans ces cas, une aide à domicile est nécessaire. Or, comme la femme chef d'entreprise se rémunère très peu, cela la place dans un cercle vicieux où elle ne peut pas s'offrir une garde d'enfants à 20 euros de l'heure, ne peut pas trouver de nouveaux clients, n'a pas de revenus suffisants, etc. C'est ce cercle qu'il faut briser.

Mme de Bethune aimerait que Mme De Stobbeleur donne plus d'explications sur les concepts de diversité et de l'inclusion.

Est-il possible en outre de détailler davantage les propositions sur les incitants actifs (primes au lancement, bourses d'études, etc.)? Quel incitant actif de nature non-financière pourrait-on imaginer?

Mevrouw Eyletters merkt op dat de VVB, in samenwerking met de *Union des agricultrices wallonnes*, heeft kunnen vaststellen dat steeds meer vrouwen een boerderij overnemen. In landbouwscholen zijn er ongeveer evenveel jongens als meisjes. Het besef dat ondernemen op het platteland mogelijk is, groeit dus duidelijk.

Mevrouw Gahouchi verwijst naar het betoog van mevrouw Durenne over het probleem van de kinderopvang. Als ondernemer kan men niet uitgaan van vaste werkuren: voor een man is het misschien wat makkelijker als de moeder de gezinsorganisatie voor haar rekening neemt. Het kan echter zeer moeilijk zijn in eenoudersituaties. Enkele jaren geleden besloot een intergemeentelijk kinderdagverblijf in Charleroi de openingsuren uit te breiden om tegemoet te komen aan de noden van beroepen zoals verpleegkundigen, dokters, politieagenten, enz. Dit is een mogelijke aanpak.

Mevrouw Eyletters geeft aan dat haar eigen internationale netwerk de situatie heeft onderzocht en hieruit blijkt dat België in Europa een zeer slechte leerling is als het gaat om de mogelijkheden voor kinderopvang voor vrouwelijke ondernemers, België scoort zelfs nog slechter dan landen zoals Portugal en Griekenland. Dit heeft onvermijdelijk te maken met de familiestructuur die in sommige Zuid-Europese landen totaal anders is. Daar wonen verschillende generaties soms onder hetzelfde dak, zodat familieleden beschikbaar zijn om voor de kinderen te zorgen. Dit is een mogelijke verklaring voor de belemmering van het vrouwelijk ondernemerschap. Wat de sector van de artsen betreft, is dit zeer verontrustend, vooral in de context van de crisis die we recent hebben meegemaakt. Er moet ook worden aan herinnerd dat er veel zelfstandige beroepen zijn waarbij men de klanten 's avonds ziet, zonder opvangmogelijkheid voor de kinderen: in deze gevallen is thuishulp nodig. Aangezien vrouwelijke ondernemers zichzelf weinig betalen, komen ze in een vicieuze cirkel terecht waarbij zij zich geen kinderopvang van 20 euro per uur kunnen veroorloven, geen nieuwe klanten kunnen vinden, onvoldoende inkomen hebben, enz. Het is die cirkel die doorbroken moet worden.

Mevrouw de Bethune wil van mevrouw De Stobbeleur graag meer uitleg over de begrippen diversiteit en inclusie.

Is het ook mogelijk om de voorstellen voor actieve stimulansen (startpremies, studiebeurzen, enz.) verder uit te werken? Welke niet-financiële actieve stimulansen kunnen we ons daarbij voorstellen?

Mme De Stobbeleir explique que le concept de «diversité» revêt une dimension quantitative (nombre de femmes entrepreneurs, nombre de femmes membres de conseils d'administration, etc.), tandis que la notion d'«inclusion» fait référence à l'exploitation des différences. Pour prendre un exemple concret, imaginons une femme qui intègre un conseil d'administration: si l'on attend d'elle qu'elle se comporte dans cette fonction exactement de la même manière que les autres membres du conseil d'administration, on ne peut pas parler d'«inclusion». L'inclusion implique de pouvoir être soi-même et d'exploiter la diversité pour créer de la valeur ajoutée.

Des interventions spécifiques sont nécessaires pour que l'inclusion puisse se concrétiser. Il s'agit en l'occurrence d'intégrer la dimension féminine dans la manière d'entreprendre. Cela implique que des facteurs tels que la famille ne soient pas vus d'un mauvais œil dans le monde des «investisseurs providentiels» (*business angels*), des investisseurs en capital-risque, etc. L'inclusion suppose également que les entrepreneuses, lorsqu'elles sont en contact avec d'autres entrepreneurs, puissent se sentir à l'aise dans le paysage entrepreneurial. Cette dimension n'est pas encore suffisamment présente à l'heure actuelle.

En ce qui concerne la question relative aux incitants, il faut savoir que les pouvoirs publics, indépendamment de l'aspect financier, peuvent aussi jouer un rôle de facilitateur en permettant aux parties de se rencontrer. Ce genre d'interventions n'engendre pas de coûts directs pour les pouvoirs publics: la seule chose à faire est de rassembler des écosystèmes. Mme De Stobbeleir évoque, à titre d'exemple, un projet mené en matière de lutte contre la pauvreté, plus précisément sur le thème des vacances en famille pour les familles en situation de précarité. Dans le cadre de ce projet, les pouvoirs publics n'ont pas dû dégager de moyens financiers supplémentaires mais se sont attelés à réunir différentes parties autour du thème concerné. Dans ce cas concret, le secteur des voyages a été mis en contact avec des acteurs de la société civile spécialisés dans la lutte contre la pauvreté. Le projet a débouché sur une offre qui a pu être élaborée à l'initiative et avec les ressources propres des parties. D'une manière similaire, les pouvoirs publics pourraient, par exemple, sensibiliser les investisseurs en capital-risque au fait que l'on investit peu dans les entreprises féminines en croissance et tenter d'élaborer de concert une initiative à cet égard.

Mevrouw De Stobbeleir licht toe dat «diversiteit» gaat over aantallen (hoeveel vrouwelijk ondernemers zijn er, hoeveel vrouwen in raden van bestuur, enz.) en «inclusie» over het benutten van verschillen. Concreet toegepast op bijvoorbeeld het fenomeen van de toevoeging van een vrouw aan de raad van bestuur komt het hier op neer: als je verwacht dat een vrouw in die rol op exact dezelfde manier gaat handelen als de andere bestuursleden, dan kan je niet spreken van «inclusie». Bij «inclusie» gaat het over zichzelf zijn en de diversiteit aanwenden om toegevoegde waarde te creëren.

Voor het concretiseren van de factor «inclusie» zijn er specifieke interventies nodig: het gaat over het integreren van de vrouwelijke dimensie in de manier waarop er wordt ondernomen. Hier spelen factoren zoals gezin, geen vreemde eend in de bijt te zijn in de wereld van *business angels* en *venture capital financing*, enz. Inclusie gaat ook over het toevoegen van een dimensie die toelaat dat vrouwelijk ondernemers, wanneer ze met andere ondernemers in contact komen, zich thuis kunnen voelen in het ondernemerslandschap. Die dimensie ontbreekt vandaag nog.

Voor wat betreft de vraag in verband met incentives, kan je als overheid, los van het financiële luik, bijvoorbeeld ook een facilitator zijn door partijen samen te brengen. Dat soort interventies genereert voor de overheid geen directe kost, het enige wat moet gedaan worden is ecosystemen samenbrengen. Bij wijze van voorbeeld verwijst mevrouw De Stobbeleir naar een project rond armoede waar de overheid geen extra financiële middelen moest voor uittrekken, maar waar ze partijen wel heeft samen gebracht rond het thema gezinsvakanties voor gezinnen in armoede. In dit concrete geval werd de reissector samen gezet met begeleiders voor mensen in armoede. Er werd uiteindelijk een aanbod uitgewerkt op eigen initiatief en met eigen middelen. Op gelijkaardige manier zou de overheid bijvoorbeeld bij *venture capitalists* kunnen aankloppen dat er weinig geïnvesteerd wordt in vrouwelijke groei-ondernemingen en proberen om gezamenlijk iets op poten te zetten.

III. DISCUSSION GÉNÉRALE

A. Projet d'avis

Sur la base des auditions et des avis écrits dont il a eu connaissance à cette occasion, le comité d'avis a élaboré l'avis suivant:

1. le comité d'avis constate que l'entrepreneuriat féminin aujourd'hui est incontestablement un vecteur de développement humain et économique;
2. le comité d'avis constate que si les femmes indépendantes débutantes représentent un peu plus de 33,9 % du nombre d'indépendants, ce chiffre tend encore à baisser lorsque l'on parle de développement d'entreprise. C'est ainsi que les entreprises féminines en croissance ne représentent plus que de 5 % de ce groupe;
3. le comité d'avis prend bonne note de ces éléments positifs: le taux de croissance du nombre de femmes indépendantes est plus marqué que celui des hommes indépendants et une fois le pas franchi, leurs chances de réussites sont plus élevées étant donné qu'elles mûrissent davantage leur projet;
4. le comité d'avis se réjouit du succès rencontré par l'association sans but lucratif (ASBL) «100 000 entrepreneurs Belgique» dans son projet «Semaine de sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat féminin», lequel a mobilisé le plus grand nombre de femmes témoins (45,5 %) dans les écoles en fédérant de multiples réseaux de femmes porteuses de projets et créatrices d'entreprises. C'est ainsi que depuis sept ans, plus de trente-cinq mille élèves et étudiants dans les établissements scolaires wallons et bruxellois ont été sensibilisés à l'entrepreneuriat;
5. le comité d'avis se réjouit de l'intérêt des femmes porté à l'entrepreneuriat au travers des formations en alternance. À titre d'exemple à Bruxelles, au sein de la Formation en alternance PME en ce qui concerne le module «management pratique de l'entreprise», deux participants sur trois étaient des femmes;
6. le comité d'avis partage l'avis des expertes selon lequel tant la mixité que l'inclusion réelle de ces femmes au sein des équipes dirigeantes est un gage de performance économique d'une entreprise;
7. le comité d'avis adhère au constat selon lequel pour lutter efficacement contre les stéréotypes de genre, c'est

III. ALGEMENE BESPREKING

A. Ontwerp van advies

Op grond van de hoorzittingen en van de schriftelijke adviezen waarvan het bij deze gelegenheid kennis heeft genomen, heeft het adviescomité het volgende advies opgesteld:

1. het adviescomité stelt vast dat vrouwelijk ondernemerschap ontegensprekelijk een motor is van menselijke en economische ontwikkeling;
2. het adviescomité stelt vast dat terwijl beginnende zelfstandige vrouwen iets meer dan 33,9 % van het aantal zelfstandigen vertegenwoordigen, dit percentage nog lager ligt wanneer het gaat om bedrijfsontwikkeling. In deze groep vertegenwoordigen groeiende vrouwelijke ondernemingen nog slechts 5 % van het totaal;
3. het adviescomité neemt akte van positieve aspecten: het groeipercentage van het aantal zelfstandige vrouwen ligt hoger dan dat van zelfstandige mannen, en eens zij de stap gezet hebben, zijn hun slaagkansen groter omdat zij hun project beter tot rijpheid laten komen;
4. het adviescomité verheugt zich over het succes van het project «*Semaine de sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat féminin*» van de vzw «*100 000 entrepreneurs Belgique*», waaraan het grootste aantal vrouwelijke getuigen in scholen hebben meegewerkt (45,5 %) dankzij het samenbrengen van verschillende netwerken van vrouwen die projecten hebben opgestart en bedrijven hebben opgericht. Zo hebben de afgelopen zeven jaar vijfendertig duizend leerlingen en studenten in Waalse en Brusselse onderwijsinstellingen kennis kunnen nemen van wat ondernemerschap inhoudt;
5. het adviescomité verheugt zich over het belang dat vrouwen hechten aan het ondernemerschap dank zij het deeltijds onderwijs. In Brussel bijvoorbeeld, waren in de module «*Management pratique de l'entreprise*» van de *Formation en alternance PME*, twee deelnemers op de drie vrouwen;
6. het adviescomité deelt de mening van de deskundigen dat zowel gemengde bedrijfskaders als een werkelijke inclusie van vrouwen in deze kaders gunstige effecten hebben op de economische prestaties van een bedrijf;
7. het adviescomité sluit zich aan bij de vaststelling dat om genderstereotypen efficiënt te bestrijden, de

la société tout entière qui doit être sensibilisée afin d'en prendre conscience. Les médias ont à cet égard un grand rôle à jouer;

8. le comité est favorable aux initiatives qui mettent en valeur les modèles féminins et qui créent ainsi une image positive de l'entrepreneuriat féminin. Cela peut se faire par le biais de plateformes web ou d'événements qui mettent en avant les femmes entrepreneuses ou chefs d'entreprise;

9. le comité partage l'avis des experts selon lequel s'il faut encourager les femmes à se lancer davantage dans l'entrepreneuriat, il faut également veiller à prendre des mesures qui aident les femmes déjà entrepreneuses. C'est ainsi que la pérennité, la durabilité et la stabilité des entreprises doivent être des objectifs majeurs au-delà des objectifs de créations d'entreprise;

10. le comité d'avis, via les témoignages apportés, souhaite mettre en avant la difficulté d'être femme entrepreneuse issue de la diversité. Le comité insiste dès lors sur la nécessité de disposer de chiffres concernant le nombre de femmes entrepreneuses (et qui le restent) issues de la diversité, de manière à pouvoir renforcer tant la diversité de genres dans l'entrepreneuriat que l'inclusion des femmes dans le monde entrepreneurial;

11. le comité d'avis prend acte des témoignages des expertes relatifs à la plus grande vulnérabilité des femmes durant la crise du Covid-19, notamment les difficultés financières et la conciliation travail et garde des enfants;

12. le comité d'avis, sur base des chiffres récoltés par les expertes, déplore que les préjugés sexistes perdurent dans le monde financier: 12 % de refus de crédits pour les femmes, 8 % pour les hommes, et 2 % seulement de levée de fonds par les femmes en Belgique;

13. le comité d'avis estime que tant le soutien financier (cela passe par l'élimination des préjugés au sein des institutions financières et auprès des «*business angels*») que les mesures visant à une meilleure conciliation entre la vie privée et professionnelle (l'élargissement de l'offre d'accueil pour les enfants, rendre le travail à temps partiel plus acceptable socialement pour les hommes, la parentalité comme responsabilité partagée) de même que l'égalité salariale (salaires employées / prestations horaires des indépendantes) sont les éléments

maatschappij in haar geheel hiervan bewust moet worden gemaakt. Hierin hebben de media een grote rol te spelen;

8. het adviescomité is voorstander van initiatieven die vrouwelijke rolmodellen in de verf zetten en zo een positief imago van het vrouwelijk ondernemerschap uitdragen. Dit kan via websites of evenementen die vrouwelijke ondernemers of bedrijfsleidsters op de voorgrond plaatsen;

9. het adviescomité deelt de mening van de deskundigen dat vrouwen moeten worden aangemoedigd om vaker de stap te zetten naar het ondernemerschap. Er moeten ook maatregelen worden genomen om vrouwen die reeds ondernemers zijn, te helpen. Zo moeten het voortbestaan, de duurzaamheid en de stabiliteit van ondernemingen belangrijke doelstellingen zijn na de oprichting van ondernemingen;

10. het adviescomité wil, na het horen van de afgelegde getuigenissen, benadrukken hoe moeilijk het is om een vrouwelijke ondernemer uit de diversiteit te zijn. Het comité wijst dus op de noodzaak om over cijfers te beschikken over het aantal vrouwelijke ondernemers (die het ook blijven) uit de diversiteit, zodat zowel de genderdiversiteit bij ondernemers als de inclusie van vrouwen in de ondernemerswereld kunnen worden aangemoedigd;

11. het adviescomité neemt akte van de getuigenissen van de deskundigen over de grotere kwetsbaarheid van vrouwen tijdens de coronacrisis, met name op financieel vlak en wat de combinatie van werk en zorg voor de kinderen betreft;

12. het adviescomité betreurt, na kennis te hebben genomen van de cijfers van de deskundigen, dat seksistische vooroordelen blijven bestaan in de financiële wereld: aan 12 % van de vrouwen wordt krediet geweigerd, tegen 8 % van de mannen, en slechts 2 % van de fondsenwerving in België gebeurt door vrouwen;

13. het adviescomité meent dat zowel financiële steun (onder meer door het wegwerken van vooroordelen bij financiële instellingen en «*business angels*») als maatregelen om het privéleven en het beroepsleven beter te kunnen combineren (een uitgebreider aanbod van opvang voor kinderen, werken aan het maatschappelijk beter aanvaard maken van deeltijdse arbeid van mannen, ouderschap als gedeelde verantwoordelijkheid) en een gelijk loon (wedden van werknemers / uurlonen van zelfstandige vrouwen) sleutelaspecten zijn die de

clefs pour promouvoir et renforcer la place des femmes dans l'entrepreneuriat;

14. le comité d'avis partage l'avis des expertes en ce qui concerne la nécessité de disposer d'une personne de référence dans chaque commission paritaire au niveau sectoriel afin de pouvoir systématiser l'attention portée à l'égalité entre femmes et hommes;

15. le comité d'avis partage l'idée selon laquelle il convient d'inciter davantage les employeurs ou employeuses à faire appel aux services publics de formation pour répondre à leurs besoins, notamment la féminisation de leurs équipes;

16. le comité d'avis estime qu'il ne convient pas de stimuler uniquement le micro-entrepreneuriat féminin mais qu'il est également nécessaire d'accompagner ces femmes dans le développement de leur entreprise; le comité d'avis plaide dès lors en faveur d'un renforcement du soutien des entrepreneuses en croissance;

17. le comité d'avis souhaite que soient rassemblés des chiffres fiables sur l'accès des femmes entrepreneuses au financement bancaire (tant au départ que durant la croissance de leur entreprise) et, le cas échéant, que les mesures nécessaires soient prises;

18. le comité d'avis estime qu'il serait utile de demander aux sociétés d'investissement régionales des données générées afin d'arriver à un soutien d'au moins un tiers de projets féminins;

19. le comité d'avis plaide pour que les Régions échangent leurs bonnes pratiques et créent à l'instar de Bruxelles une plateforme de l'entrepreneuriat féminin («*Women in Business*») rassemblant tous les acteurs et organismes qui accompagnent et soutiennent les femmes (business développement, coaching, mentorat, recherche de financement, etc.) avec l'objectif de fédérer les acteurs, de coordonner des actions communes et positives pour les femmes, d'offrir un espace d'information sur les partenaires de la plateforme et ainsi soutenir les femmes qui souhaitent se lancer;

20. le comité d'avis souscrit à la nécessité de systématiser les informations en fin de formation qualifiante pour toutes et tous sur les formations complémentaires à mener pour obtenir la certification de gestion de base et sur les aspects de la création, de la gestion et de la prise de risque;

plaats van vrouwen in de ondernemerswereld kunnen verbeteren en versterken;

14. het adviescomité deelt de mening van de deskundigen dat het noodzakelijk is in elk paritair comité op sectoraal niveau een aangewezen persoon te hebben om de aandacht voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen te kunnen systematiseren;

15. het adviescomité is het ermee eens dat het raadzaam is de werkgevers en werkgeefsters meer aan te sporen een beroep te doen op de opleidingsdiensten van de overheid om aan hun noden te voldoen, onder andere om hun teams te vervrouwelijken;

16. het adviescomité meent dat het niet raadzaam is alleen het micro-onderneemerschap te stimuleren, maar dat het ook noodzakelijk is die vrouwen te begeleiden in de ontwikkeling van hun onderneming; het adviescomité pleit bijgevolg voor een sterkere ondersteuning van de groeiende onderneemsters;

17. het adviescomité wenst dat betrouwbare cijfers worden verzameld over de toegang van onderneemsters tot bankfinanciering (zowel bij de opstart als bij de groei van hun onderneming) en dat, indien nodig, de vereiste maatregelen worden getroffen;

18. het adviescomité acht het nuttig bij de gewestelijke investeringsmaatschappijen gendergegevens te vragen om te komen tot de ondersteuning van ten minste één derde projecten van vrouwen;

19. het adviescomité pleit ervoor dat de Gewesten hun goede praktijken uitwisselen en dat ze zoals Brussel een platform voor vrouwelijk ondernemerschap «*Women in Business*» oprichten, dat alle spelers en instellingen die vrouwen begeleiden en ondersteunen samenbrengt (*business development, coaching, mentorschap, zoeken van financiering, enz.*) met als doelstelling de spelers te verenigen, de gemeenschappelijke en positieve acties voor vrouwen te coördineren, informatie aan te bieden over de partners van het platform en aldus vrouwen die willen starten te ondersteunen;

20. het adviescomité is het ermee eens dat het noodzakelijk is op het einde van de vakopleiding, voor alle vrouwen en mannen, de informatie te systematiseren die gaat over de nodige aanvullende opleidingen om het certificaat van basismanagement te verkrijgen en over alle aspecten van het oprichten, het beheer en het nemen van risico's;

21. le comité d'avis souhaite que soit renforcée dans les *Cités des métiers / Beroepenpunt* la sensibilisation, tant à destination du public féminin qu'à destination des agent(e)s d'orientation, à la mixité des métiers et dans le domaine du digital en particulier. Cette sensibilisation doit éviter de créer des bastions masculins (et féminins dans d'autres secteurs);

22. le comité d'avis considère que les incitations à l'auto-entrepreneuriat proposées aux demandeurs et demandeuses d'emploi dans leur recherche d'emploi sont une solution positive, notamment via l'octroi de primes spécifiques et le suivi organisé par les organismes d'intérêt publics (OIP) régionaux. Le comité d'avis souhaite cependant attirer l'attention sur le fait que l'auto-entrepreneuriat doit être un réel choix volontaire, et non une alternative acceptée faute d'emploi salarié et / ou de public suffisant. La promotion de ce type d'emploi auprès d'un public déjà fragilisé voire précarisé peut être porteuse, mais peut aussi avoir des conséquences dramatiques sur les parcours individuels;

23. le comité d'avis considère qu'il est essentiel d'encourager davantage les femmes et les filles à suivre une formation STEM (*science, technology, engineering, and mathematics*) de manière à avoir davantage de femmes entrepreneuses dans ces secteurs en plein développement (comme celui du digital et de l'intelligence artificielle – IA);

24. le comité d'avis considère qu'il convient de privilégier un enseignement qui promeut l'égalité entre hommes et femmes et qui lutte contre les stéréotypes, tant via les manuels scolaires que par la sensibilisation du corps enseignant;

25. le comité d'avis partage l'avis des expertes concernant l'importance de la sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat dans le secondaire (avant d'atteindre le niveau des études supérieures);

26. le comité d'avis insiste sur la nécessité d'intégrer le *gendermainstreaming* dans toutes les nouvelles mesures concernant les indépendant(e)s, le financement des sociétés, le soutien aux petites et moyennes entreprises (PME), l'impôt des sociétés (ISOC), l'emploi, etc.;

27. le comité d'avis propose de modifier le point II. 3) en y supprimant les mots «et adaptée». Le comité suggère également de modifier le point III. 2) en y remplaçant

21. het adviescomité wenst dat de bewustmaking in *Cités des métiers / Beroepenpunt* een boost krijgt, zowel voor het vrouwelijk publiek als voor de verantwoordelijken voor beroepsoriëntatie, inzake de gemengde aard van beroepen, in het bijzonder in de digitale sector. Die bewustmaking moet voorkomen dat er mannenbastions (en vrouwenbastions in andere sectoren) ontstaan;

22. het adviescomité vindt dat de aansporingen om zelf een onderneming op te richten die worden voorgesteld aan werkzoekers en -zoeksters in hun zoektocht naar een baan een positieve oplossing bieden, onder andere via het toekennen van specifieke premies alsook via de *follow-up* van de gewestelijke instellingen van openbaar nut. Het adviescomité wenst er echter de aandacht op te vestigen dat zelf een onderneming oprichten een echte vrijwillige keuze moet zijn, en geen alternatief dat geaccepteerd wordt bij gebrek aan voldoende arbeid als loontrekker en / of bij de overheid. Het bevorderen van dat soort baan bij een reeds zwak of zelfs kwetsbaar publiek kan succesvol zijn, maar kan ook dramatische gevolgen hebben voor het individuele traject;

23. het adviescomité vindt het essentieel dat men vrouwen en meisjes aanmoedigt om een STEM (*science, technology, engineering, and mathematics*)-opleiding te volgen, om meer vrouwelijke ondernemers te krijgen in die sectoren, die in volle ontwikkeling zijn (zoals de digitale sector en de *artificial intelligence* – AI);

24. het adviescomité meent dat het raadzaam is voorrang te geven aan onderwijs dat de gelijkheid tussen man en vrouw bevordert en dat de stereotypen bestrijdt, zowel in handboeken als door de bewustmaking van de leerkrachten;

25. het adviescomité deelt de mening van de deskundigen over het belang van de bewustmaking van jongeren voor het ondernemerschap in het secundair onderwijs (voor ze het niveau van het hoger onderwijs bereiken);

26. het adviescomité beklemtoont de noodzaak *gendermainstreaming* te integreren in alle nieuwe maatregelen betreffende zelfstandigen (mannen en vrouwen), de financiering van de vennootschappen, de ondersteuning van de kleine en middelgrote ondernemingen (kmo), de vennootschapsbelasting, werkgelegenheid, enz.;

27. het adviescomité stelt voor punt II. 3) te wijzigen door de woorden «en moet aangepast zijn aan» te vervangen door het woord «voor». Het adviescomité suggereert ook

les mots «dès le plus jeune âge» par les mots «à un âge approprié»;

28. le comité d'avis soutient la proposition de résolution visant à encourager et soutenir davantage l'entrepreneuriat féminin.

B. Discussion du projet d'avis

M. Courard présente le projet d'avis et explique que ce projet est fondé sur les auditions et les avis écrits.

Mme Yigit déclare qu'elle soutient la proposition et qu'il importe de renforcer la position de la femme dans la société et de promouvoir l'égalité de l'homme et de la femme. Elle tient par ailleurs à signaler, en ce qui concerne l'amélioration de la situation socioéconomique de la femme, qu'il est primordial, selon elle, de commencer par améliorer la politique du marché de l'emploi et ce, afin de lutter énergiquement contre, par exemple, le problème des emplois précaires et des heures de travail flexibles. Il n'empêche qu'elle soutient la proposition de manière générale.

Mme Yigit ajoute qu'elle se réjouit que le point 10) de l'avis se focalise sur la diversité et l'inclusion. Elle a en revanche une critique à formuler à propos du point 22). Elle déclare que de nombreuses femmes ont du mal à s'intégrer dans le marché de l'emploi en raison de leur genre ou parce qu'elles portent le voile. Elle connaît certes de nombreux cas positifs prouvant le contraire mais elle aimerait que le point 22) accorde une attention spécifique à ce groupe de personnes vulnérables.

Mme de Bethune souhaiterait formuler quelques réflexions et observations. Elle juge le contenu des auditions intéressant. Celles-ci ont permis de mettre encore plus l'accent sur un élément essentiel, à savoir le fait que la promotion de l'entrepreneuriat féminin ne doit pas se limiter à l'accès à l'entrepreneuriat – le projet de texte de la résolution se focalise surtout sur l'accessibilité, la mise en évidence de modèles, les campagnes, etc. – mais doit aussi s'étendre aux étapes suivantes de l'entrepreneuriat qui peuvent être semées d'autres embûches qui, pour la femme, peuvent compliquer le développement et la croissance durables de l'entreprise. Des efforts s'imposent donc non seulement à l'entrée mais aussi dans la suite du processus et, plus généralement, pour tout ce qui renforce l'entreprise à long terme. Cette nouvelle approche est en partie évoquée dans le projet d'avis mais est explicitement mentionnée dans les amendements à la proposition de résolution que le

punt III. 2) te wijzigen door de woorden «van jongs af» te vervangen door de woorden «op de geschikte leeftijd»;

28. het adviescomité steunt het voorstel van resolutie om vrouwelijk ondernemerschap meer aan te moedigen en te steunen.

B. Bespreking van het ontwerp van advies

De heer Courard stelt het ontwerp van advies voor en legt uit dat dit ontwerp het resultaat is van de inbreng van de hoorzittingen en de schriftelijke adviezen.

Mevrouw Yigit zegt dat ze het voorstel steunt en dat het belangrijk is om de positie van de vrouw in de samenleving te versterken en om de gelijkheid van man en vrouw te bevorderen. Daarnaast wenst mevrouw Yigit op te merken, als het gaat over de verbetering van de socio-economische toestand van de vrouw, dat het volgens haar prioritair is om eerst en vooral een beter arbeidsmarktbeleid te garanderen om bijvoorbeeld de problematiek inzake precare jobs en flexibele arbeidsuren krachtdadig aan te pakken, maar dat neemt niet weg dat ze het voorstel in het algemeen steunt.

Mevrouw Yigit stipt daarnaast aan dat ze het positief vindt dat punt 10) van het advies zich toespitst op diversiteit en inclusie. Ze heeft daarnaast wel een punt van kritiek bij punt 22). Ze stelt dat er veel vrouwen zijn die omwille van hun gender of omwille van het dragen van een hoofddoek moeilijk hebben om een plaats te vinden op de arbeidsmarkt. Ze kent uiteraard veel goeie voorbeelden die het tegendeel bewijzen, maar ze zou toch wensen dat er bij punt 22) specifieke aandacht gaat naar deze groep kwetsbare mensen.

Mevrouw de Bethune heeft enkele bedenkingen en opmerkingen. Ze vond de inhoud van de hoorzittingen interessant. Deze lieten toe om een belangrijke extra klemtoon te leggen, namelijk dat het bevorderen van vrouwelijk ondernemerschap niet enkel moet gaan over de toegang tot het ondernemerschap – de ontwerpstekst van de resolutie spitst zich vooral toe op de toegankelijkheid, het aanleveren van rolmodellen, campagnes, enz. – maar ook over de daaropvolgende stappen in het ondernemerschap waar zich andere obstakels kunnen voordoen die het moeilijk kunnen maken voor de vrouw om op een duurzame manier het bedrijf verder uit te bouwen en te doen groeien. Er zijn dus niet alleen inspanningen nodig bij de instroom maar ook bij de doorstroom en meer in het algemeen bij alles wat de onderneming steviger maakt op lange termijn. Die *switch* zit gedeeltelijk in het ontwerpadvies maar is expliciet verwerkt in de amendementen op het voorstel

groupe CD&V a déposés en commission des Matières transversales. Selon Mme de Bethune, la nouvelle approche est importante, comme Mme De Stobbeleir l'a souligné dans son exposé. Il ne s'agit pas seulement de favoriser un changement de mentalité mais aussi de donner aux entrepreneuses les outils nécessaires pour qu'elles puissent poursuivre l'expérience de l'entrepreneuriat, une fois leur entreprise lancée.

Par ailleurs, Mme de Bethune tient à souligner – c'est ce qui ressort de données chiffrées qui n'ont pas été analysées dans le contexte du présent avis – que les entrepreneuses exportent moins que leurs collègues masculins, autrement dit, qu'elles ciblent davantage le marché intérieur et agissent donc à plus petite échelle. Cela s'explique assurément par la difficulté d'accéder au financement: tout est lié...

Mme de Bethune partage l'avis de Mme Yigit quant à l'attention à porter au groupe des «entrepreneurs vulnérables» et, plus particulièrement, à la situation des femmes issues de la diversité ou des femmes que l'on incite à opter pour l'entrepreneuriat pour sortir du chômage, par exemple. Il est certainement positif d'encourager ce groupe cible à devenir des entrepreneurs mais nous devons nous garder de créer des situations de chômage larvé, les entrepreneurs parvenant à peine à vivre de leur petite entreprise et de ses maigres revenus. Là aussi, il ne suffit donc pas de faciliter l'accès à l'entrepreneuriat; il s'agit surtout de mettre en œuvre une politique axée sur le développement d'entreprises durables.

Mme Durenne souligne l'importance de l'expertise exposée dans les auditions et les avis écrits. Les différents points qui y ont été soulevés avalisent les motifs qui ont conduit à l'élaboration de la proposition de résolution. Mme Durenne ne voit aucun problème à intégrer dans le projet de texte des préoccupations supplémentaires soulevées tant lors de l'audition que lors de la présente réunion.

Mme Yigit revient aux propos de Mme de Bethune relatifs à l'idée de la durabilité de l'entreprise. Dans le même ordre d'idées, elle se demande s'il ne conviendrait pas de préciser que l'enjeu ne se limite pas au développement durable pour l'entreprise mais concerne également le développement durable pour l'homme et la planète en général.

van resolutie die de CD&V-fractie heeft neergelegd bij de Commissie voor transversale aangelegenheden. Mevrouw de Bethune vindt dit accent belangrijk en het was mevrouw De Stobbeleir die hierop de nadruk legde tijdens haar uiteenzetting. Het komt dus niet alleen neer op een mentaliteitswijziging, maar daarenboven moeten we de vrouwelijke ondernemers ook de nodige tools geven om verder te kunnen blijven ondernemen eens ze opgestart zijn.

Ten tweede wil mevrouw de Bethune onderstrepen, en dat blijkt alvast uit cijfermateriaal dat wel niet aan bod kwam in de context van dit advies, dat vrouwen in ondernemerscontext veel minder exporteren dan hun mannelijke collega's; dat ze met andere woorden meer gericht zijn op de interne markt en bijgevolg kleinschaliger tewerk gaan. Dat zal ongetwijfeld gelinkt zijn aan de problematiek van de toegang tot financiering: alles is met elkaar verweven...

Mevrouw de Bethune treedt mevrouw Yigit bij wanneer het gaat over de focus op de groep «kwetsbare ondernemers», en meer bepaald de situatie van vrouwen uit de diversiteit of vrouwen die men aanmoedigt om de keuze te maken naar ondernemerschap vanuit bijvoorbeeld een situatie van werkloosheid. Het is zeker goed om die doelgroep aan te moedigen om ondernemer te worden maar we moeten er ons voor hoeden om situaties te creëren van verdoken werkloosheid waarin ondernemers met heel kleine bedrijven en dito inkomsten nauwelijks stand kunnen houden. Ook hier volstaat het dus niet om de toegang tot ondernemerschap te vergemakkelijken, maar het komt er vooral op aan om in te zetten op een beleid dat afgestemd is op de uitbouw van duurzame ondernemingen.

Mevrouw Durenne onderstreept het belang van de deskundigheid die zich op de hoorzittingen en in de schriftelijke adviezen ontvouwen heeft. De diverse punten die er aan bod kwamen, ondersteunen de motieven die hebben geleid tot het opstellen van het voorstel van resolutie. Mevrouw Durenne ziet geen enkel probleem om in het ontwerp van tekst bijkomende bezorgdheden op te nemen die tijdens de hoorzittingen en op deze vergadering besproken zijn.

Mevrouw Yigit verwijst naar de tussenkomst van mevrouw de Bethune over het idee van duurzaamheid voor de onderneming. Hieraan gekoppeld vraagt mevrouw Yigit zich af of er naast de duurzaamheid voor de onderneming, niet moet vermeld worden dat het hier gaat over een streven naar duurzaamheid voor mens en planeet in het algemeen.

M. Courard résume les propos formulés: il a noté les commentaires concernant la diversité, l'entrepreneuriat vulnérable et la durabilité tant économique qu'environnementale. Peut-on considérer que les membres sont tous d'accord pour insister là-dessus? Ou certains membres préfèrent-ils formuler un nouveau texte reprenant ces arguments? Les remarques en question doivent-elles être intégrées dans le texte de l'avis?

Mme de Bethune marque son accord et ajoute que, si cela peut être utile, l'on peut reprendre les termes de ses amendements à la proposition de résolution. Elle rappelle que, dans son exposé, Mme De Stobbeleir a parlé d'un concept nouveau, expliquant qu'il n'est pas seulement question de diversité mais aussi d'inclusion. Le mot «diversité» évoque en effet des données chiffrées alors que le mot «inclusion» recouvre une notion plus fondamentale, le fait d'être réellement associé au processus. Mme de Bethune ignore si cette définition est déjà largement répandue.

M. Courard attire à nouveau l'attention sur le fait que le point 6) du projet renvoie déjà à cette question.

Mme de Bethune marque son accord.

M. Courard conclut qu'il pourrait être tenu compte des remarques de Mmes de Bethune et Yigit en ajoutant encore quelques précisions au texte du projet. M. Courard tient toutefois à préciser qu'une fois l'avis adopté et transmis, le texte de la résolution pourra encore faire l'objet d'amendements. M. Courard reconnaît que le projet d'avis peut sembler long, mais dans l'optique d'être le plus complet possible, il a fallu reprendre l'ensemble des points évoqués par les experts.

Mme Ryckmans a envoyé ses commentaires sur le projet d'avis par courriel préalablement à la réunion. Elle précise qu'elle soutient la proposition de résolution, mais elle propose une nouvelle formulation du point 28) comme suit: «le comité d'avis soutient la proposition de résolution visant à encourager et soutenir davantage l'entrepreneuriat féminin et suggère d'amender le texte en tenant compte des éléments 1) à 27) ci-dessus.»

Mme de Bethune marque son accord sur la proposition de Mme Ryckmans.

M. Courard conclut en soulignant qu'il s'agit ici d'un travail de base qui pourra ensuite faire l'objet de précisions par la commission des Matières transversales,

De heer Courard vat de opmerkingen samen: hij noemde commentaren over diversiteit, kwetsbaar ondernemerschap en over economische en milieugebonden duurzaamheid. Mag men stellen dat alle leden ermee akkoord gaan dat te beklemtonen? Of zijn er leden die liever een nieuwe tekst met die argumenten formuleren? Moeten de desbetreffende opmerkingen in de tekst van het advies worden opgenomen?

Mevrouw de Bethune gaat hiermee akkoord en stelt dat, mocht het nuttig zijn, de verwoordingen uit haar amendementen op het voorstel van resolutie gebruikt kunnen worden. Mevrouw de Bethune stelt dat mevrouw De Stobbeleir tijdens haar uiteenzetting een nieuw concept aanhing, namelijk dat het niet alleen moet gaan over diversiteit maar ook over inclusie. Diversiteit gaat namelijk over de cijfers en inclusie gaat over het inhoudelijke, ofte het feit dat men reëel betrokken wordt. Mevrouw de Bethune weet niet of die definiëring al mainstream is.

De heer Courard vestigt er nogmaals de aandacht op dat punt 6) van het ontwerp reeds naar die kwestie verwijst.

Mevrouw de Bethune stemt hiermee in.

De heer Courard besluit dat rekening kan worden gehouden met de opmerkingen van de dames de Bethune en Yigit door nog enkele preciseringen aan de ontwerpstekst toe te voegen. De heer Courard preciseert echter dat wanneer het advies is aangenomen en doorgezonden, de tekst van de resolutie nog geamendeerd kan worden. De heer Courard erkent dat het ontwerp van advies lang kan lijken, maar om zo volledig mogelijk te zijn, moesten alle door de deskundigen aangekaarte punten erin worden opgenomen.

Mevrouw Ryckmans heeft haar opmerkingen over het ontwerp van advies reeds voor de vergadering per mail verzonden. Ze verklaart het voorstel van resolutie te steunen, maar ze stelt een nieuwe formulering voor van punt 28), luidende: «Het Adviescomité steunt het voorstel van resolutie om vrouwelijk ondernemerschap meer aan te moedigen en te steunen en stelt voor de tekst te amenderen, rekening houdend met de bovenstaande punten 1) tot 27).»

Mevrouw de Bethune stemt met het voorstel van mevrouw Ryckmans in.

De heer Courard benadrukt tot slot dat dit basiswerk is, dat vervolgens door de commissie voor de Transversale Aangelegenheden verder kan worden uitgewerkt,

éventuellement basées sur les éléments épinglés par le comité d'avis.

IV. AVIS

Sur la base des auditions et des avis écrits dont il a eu connaissance à cette occasion, le comité d'avis a élaboré l'avis suivant:

1. le comité d'avis constate que l'entrepreneuriat féminin aujourd'hui est incontestablement un vecteur de développement humain et économique;
2. le comité d'avis constate que si les femmes indépendantes débutantes représentent un peu plus de 33,9 % du nombre d'indépendants, ce chiffre tend encore à baisser lorsque l'on parle de développement d'entreprise. C'est ainsi que les entreprises féminines en croissance ne représentent plus que de 5 % de ce groupe;
3. le comité d'avis prend bonne note de ces éléments positifs: le taux de croissance du nombre de femmes indépendantes est plus marqué que celui des hommes indépendants et une fois le pas franchi, leurs chances de réussites sont plus élevées étant donné qu'elles mûrissent davantage leur projet;
4. le comité d'avis se réjouit du succès rencontré par l'association sans but lucratif (ASBL) «100 000 entrepreneurs Belgique» dans son projet «Semaine de sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat féminin», lequel a mobilisé le plus grand nombre de femmes témoins (45,5 %) dans les écoles en fédérant de multiples réseaux de femmes porteuses de projets et créatrices d'entreprises. C'est ainsi que depuis sept ans, plus de trente-cinq mille élèves et étudiants dans les établissements scolaires wallons et bruxellois ont été sensibilisés à l'entrepreneuriat;
5. le comité d'avis se réjouit de l'intérêt des femmes porté à l'entrepreneuriat au travers des formations en alternance. À titre d'exemple à Bruxelles, au sein de la Formation en alternance PME en ce qui concerne le module «management pratique de l'entreprise», deux participants sur trois étaient des femmes;
6. le comité d'avis partage l'avis des expertes selon lequel tant la mixité que l'inclusion réelle de ces femmes au sein des équipes dirigeantes est un gage de performance économique d'une entreprise;
7. le comité d'avis adhère au constat selon lequel pour lutter efficacement contre les stéréotypes de genre, c'est

eventueel aan de hand van de punten die het adviescomité heeft aangestipt.

IV. ADVIES

Op grond van de hoorzittingen en van de schriftelijke adviezen waarvan het bij deze gelegenheid kennis heeft genomen, heeft het adviescomité het volgende advies opgesteld:

1. het adviescomité stelt vast dat vrouwelijk ondernemerschap ontegensprekelijk een motor is van menselijke en economische ontwikkeling;
2. het adviescomité stelt vast dat terwijl beginnende zelfstandige vrouwen iets meer dan 33,9 % van het aantal zelfstandigen vertegenwoordigen, dit percentage nog lager ligt wanneer het gaat om bedrijfsontwikkeling. In deze groep vertegenwoordigen groeiende vrouwelijke ondernemingen nog slechts 5 % van het totaal;
3. het adviescomité neemt akte van positieve aspecten: het groeipercentage van het aantal zelfstandige vrouwen ligt hoger dan dat van zelfstandige mannen, en eens zij de stap gezet hebben, zijn hun slaagkansen groter omdat zij hun project beter tot rijpheid laten komen;
4. het adviescomité verheugt zich over het succes van het project «*Semaine de sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat féminin*» van de vzw «*100 000 entrepreneurs Belgique*», waaraan het grootste aantal vrouwelijke getuigen in scholen hebben meegewerkt (45,5 %) dankzij het samenbrengen van verschillende netwerken van vrouwen die projecten hebben opgestart en bedrijven hebben opgericht. Zo hebben de afgelopen zeven jaar vijfendertig duizend leerlingen en studenten in Waalse en Brusselse onderwijsinstellingen kennis kunnen nemen van wat ondernemerschap inhoudt;
5. het adviescomité verheugt zich over het belang dat vrouwen hechten aan het ondernemerschap dank zij het deeltijds onderwijs. In Brussel bijvoorbeeld, waren in de module «*Management pratique de l'entreprise*» van de *Formation en alternance PME*, twee deelnemers op de drie vrouwen;
6. het adviescomité deelt de mening van de deskundigen dat zowel gemengde bedrijfskaders als een werkelijke inclusie van vrouwen in deze kaders gunstige effecten hebben op de economische prestaties van een bedrijf;
7. het adviescomité sluit zich aan bij de vaststelling dat om genderstereotypen efficiënt te bestrijden, de

la société tout entière qui doit être sensibilisée afin d'en prendre conscience. Les médias ont à cet égard un grand rôle à jouer;

8. le comité d'avis est favorable aux initiatives qui mettent en valeur les modèles féminins et qui créent ainsi une image positive de l'entrepreneuriat féminin. Cela peut se faire par le biais de plateformes web ou d'événements qui mettent en avant les femmes entrepreneurs ou chefs d'entreprise;

9. le comité partage l'avis des experts selon lequel s'il faut encourager les femmes à se lancer davantage dans l'entrepreneuriat, il faut également veiller à prendre des mesures qui aident les femmes déjà entrepreneuses. C'est ainsi que la pérennité, la durabilité et la stabilité des entreprises doivent être des objectifs majeurs au-delà des objectifs de créations d'entreprise;

10. le comité d'avis, via les témoignages apportés, souhaite mettre en avant la difficulté d'être femme entrepreneuse issue de la diversité. Le comité insiste dès lors sur la nécessité de disposer de chiffres concernant le nombre de femmes entrepreneuses (et qui le restent) issues de la diversité, de manière à pouvoir renforcer tant la diversité de genres dans l'entrepreneuriat que l'inclusion des femmes dans le monde entrepreneurial;

11. le comité d'avis prend acte des témoignages des expertes relatifs à la plus grande vulnérabilité des femmes durant la crise du Covid-19, notamment les difficultés financières et la conciliation travail et garde des enfants;

12. le comité d'avis, sur base des chiffres récoltés par les expertes, déplore que les préjugés sexistes perdurent dans le monde financier: 12 % de refus de crédits pour les femmes, 8 % pour les hommes, et 2 % seulement de levée de fonds par les femmes en Belgique;

13. le comité d'avis estime que tant le soutien financier (cela passe par l'élimination des préjugés au sein des institutions financières et auprès des «*business angels*») que les mesures visant à une meilleure conciliation entre la vie privée et professionnelle (l'élargissement de l'offre d'accueil pour les enfants, rendre le travail à temps partiel plus acceptable socialement pour les hommes, la parentalité comme responsabilité partagée) de même que l'égalité salariale (salaires employées / prestations horaires des indépendantes) sont les éléments clefs

maatschappij in haar geheel hiervan bewust moet worden gemaakt. Hierin hebben de media een grote rol te spelen;

8. het adviescomité is voorstander van initiatieven die vrouwelijke rolmodellen in de verf zetten en zo een positief imago van het vrouwelijk ondernemerschap uitdragen. Dit kan via websites of evenementen die vrouwelijke ondernemers of bedrijfsleidsters op de voorgrond plaatsen;

9. het adviescomité deelt de mening van de deskundigen dat vrouwen moeten worden aangemoedigd om vaker de stap te zetten naar het ondernemerschap. Er moeten ook maatregelen worden genomen om vrouwen die reeds ondernemers zijn, te helpen. Zo moeten het voortbestaan, de duurzaamheid en de stabiliteit van ondernemingen belangrijke doelstellingen zijn na de oprichting van ondernemingen;

10. het adviescomité wil, na het horen van de afgelegde getuigenissen, benadrukken hoe moeilijk het is om een vrouwelijke ondernemer uit de diversiteit te zijn. Het comité wijst dus op de noodzaak om over cijfers te beschikken over het aantal vrouwelijke ondernemers (die het ook blijven) uit de diversiteit, zodat zowel de genderdiversiteit bij ondernemers als de inclusie van vrouwen in de ondernemerswereld kunnen worden aangemoedigd;

11. het adviescomité neemt akte van de getuigenissen van de deskundigen over de grotere kwetsbaarheid van vrouwen tijdens de coronacrisis, met name op financieel vlak en wat de combinatie van werk en zorg voor de kinderen betreft;

12. het adviescomité betreurt, na kennis te hebben genomen van de cijfers van de deskundigen, dat seksistische vooroordelen blijven bestaan in de financiële wereld: aan 12 % van de vrouwen wordt krediet geweigerd, tegen 8 % van de mannen, en slechts 2 % van de fondsenwerving in België gebeurt door vrouwen;

13. het adviescomité meent dat zowel financiële steun (onder meer door het wegwerken van vooroordelen bij financiële instellingen en «*business angels*») als maatregelen om het privéleven en het beroepsleven beter te kunnen combineren (een uitgebreider aanbod van opvang voor kinderen, werken aan het maatschappelijk beter aanvaard maken van deeltijdse arbeid van mannen, ouderschap als gedeelde verantwoordelijkheid) en een gelijk loon (wedden van werknemers / uurlonen van zelfstandige vrouwen) sleutelaspecten zijn die de

pour promouvoir et renforcer la place des femmes dans l'entrepreneuriat;

14. le comité d'avis partage l'avis des expertes en ce qui concerne la nécessité de disposer d'une personne de référence dans chaque commission paritaire au niveau sectoriel afin de pouvoir systématiser l'attention portée à l'égalité entre femmes et hommes;

15. le comité d'avis partage l'idée selon laquelle il convient d'inciter davantage les employeurs et employeuses à faire appel aux services publics de formation pour répondre à leurs besoins, notamment la féminisation de leurs équipes;

16. le comité d'avis estime qu'il ne convient pas de stimuler uniquement le micro-entrepreneuriat féminin mais qu'il est également nécessaire d'accompagner ces femmes dans le développement de leur entreprise; le comité d'avis plaide dès lors en faveur d'un renforcement du soutien des entrepreneuses en croissance;

17. le comité d'avis souhaite que soient rassemblés des chiffres fiables sur l'accès des femmes entrepreneuses au financement bancaire (tant au départ que durant la croissance de leur entreprise) et, le cas échéant, que les mesures nécessaires soient prises;

18. le comité d'avis estime qu'il serait utile de demander aux sociétés d'investissement régionales des données générées afin d'arriver à un soutien d'au moins un tiers de projets féminins;

19. le comité d'avis plaide pour que les Régions échangent leurs bonnes pratiques et créent à l'instar de Bruxelles une plateforme de l'Entrepreneuriat féminin («*Women in Business*») rassemblant tous les acteurs et organismes qui accompagnent et soutiennent les femmes (business développement, coaching, mentorat, recherche de financement, etc.) avec l'objectif de fédérer les acteurs, de coordonner des actions communes et positives pour les femmes, d'offrir un espace d'information sur les partenaires de la plateforme et ainsi soutenir les femmes qui souhaitent se lancer;

20. le comité d'avis souscrit à la nécessité de systématiser les informations en fin de formation qualifiante pour toutes et tous sur les formations complémentaires à mener pour obtenir la certification de gestion de base et sur les aspects de la création, de la gestion et de la prise de risque;

plaats van vrouwen in de ondernemerswereld kunnen verbeteren en versterken;

14. het adviescomité deelt de mening van de deskundigen dat het noodzakelijk is in elk paritair comité op sectoraal niveau een aangewezen persoon te hebben om de aandacht voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen te kunnen systematiseren;

15. het adviescomité is het ermee eens dat het raadzaam is de werkgevers en werkgeefsters meer aan te sporen een beroep te doen op de opleidingsdiensten van de overheid om aan hun noden te voldoen, onder andere om hun teams te vervrouwelijken;

16. het adviescomité meent dat het niet raadzaam is alleen het micro-onderneemerschap te stimuleren, maar dat het ook noodzakelijk is die vrouwen te begeleiden in de ontwikkeling van hun onderneming; het adviescomité pleit bijgevolg voor een sterkere ondersteuning van de groeiende onderneemsters;

17. het adviescomité wenst dat betrouwbare cijfers worden verzameld over de toegang van onderneemsters tot bankfinanciering (zowel bij de opstart als bij de groei van hun onderneming) en dat, indien nodig, de vereiste maatregelen worden getroffen;

18. het adviescomité acht het nuttig bij de gewestelijke investeringsmaatschappijen gendergegevens te vragen om te komen tot de ondersteuning van ten minste één derde projecten van vrouwen;

19. het adviescomité pleit ervoor dat de Gewesten hun goede praktijken uitwisselen en dat ze zoals Brussel een platform voor vrouwelijk ondernemerschap «*Women in Business*» oprichten, dat alle spelers en instellingen die vrouwen begeleiden en ondersteunen samenbrengt (*business development, coaching, mentorschap, zoeken van financiering, enz.*) met als doelstelling de spelers te verenigen, de gemeenschappelijke en positieve acties voor vrouwen te coördineren, informatie aan te bieden over de partners van het platform en aldus vrouwen die willen starten te ondersteunen;

20. het adviescomité is het ermee eens dat het noodzakelijk is op het einde van de vakopleiding, voor alle vrouwen en mannen, de informatie te systematiseren die gaat over de nodige aanvullende opleidingen om het certificaat van basismanagement te verkrijgen en over alle aspecten van het oprichten, het beheer en het nemen van risico's;

21. le comité d'avis souhaite que soit renforcée dans les *Cités des métiers / Beroepenpunt* la sensibilisation, tant à destination du public féminin qu'à destination des agent(e)s d'orientation, à la mixité des métiers et dans le domaine du digital en particulier. Cette sensibilisation doit éviter de créer des bastions masculins (et féminins dans d'autres secteurs);

22. le comité d'avis considère que les incitations à l'auto-entrepreneuriat proposées aux demandeurs et demandeuses d'emploi dans leur recherche d'emploi sont une solution positive, notamment via l'octroi de primes spécifiques et le suivi organisé par les organismes d'intérêt public (OIP) régionaux. Le comité souhaite cependant attirer l'attention sur le fait que, vu la situation actuelle du marché du travail, l'auto-entrepreneuriat doit être un réel choix volontaire, et non une alternative acceptée faute d'emploi salarié et/ou de public suffisant. La promotion de ce type d'emploi auprès d'un public déjà fragilisé voire précarisé, et en particulier les femmes issues de la diversité ou les femmes dans une situation de chômage, peut être porteuse, mais peut aussi avoir des conséquences dramatiques sur les parcours individuels;

23. le comité d'avis insiste tout particulièrement sur l'importance d'accompagner les femmes dans le développement d'entreprises durables tant sur le plan économique qu'environnemental;

24. le comité d'avis considère qu'il est essentiel d'encourager davantage les femmes et les filles à suivre une formation STEM (*science, technology, engineering, and mathematics*) de manière à avoir davantage de femmes entrepreneuses dans ces secteurs en plein développement (comme celui du digital et de l'intelligence artificielle – IA);

25. le comité d'avis considère qu'il convient de privilégier un enseignement qui promeut l'égalité entre hommes et femmes et qui lutte contre les stéréotypes, tant via les manuels scolaires que par la sensibilisation du corps enseignant;

26. le comité d'avis partage l'avis des expertes concernant l'importance de la sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat dans le secondaire (avant d'atteindre le niveau des études supérieures);

27. le comité d'avis insiste sur la nécessité d'intégrer le *gendermainstreaming* dans toutes les nouvelles mesures concernant les indépendant(e)s, le financement des

21. het adviescomité wenst dat de bewustmaking in *Cités des métiers / Beroepenpunt* een boost krijgt, zowel voor het vrouwelijk publiek als voor de verantwoordelijken voor beroepsoriëntatie, inzake de gemengde aard van beroepen, in het bijzonder in de digitale sector. Die bewustmaking moet voorkomen dat er mannenbastions (en vrouwenbastions in andere sectoren) ontstaan;

22. het adviescomité vindt dat de aansporingen om zelf een onderneming op te richten die worden voorgesteld aan werkzoekers en -zoeksters in hun zoektocht naar een baan een positieve oplossing bieden, onder andere via het toekennen van specifieke premies alsook via de *follow-up* van de gewestelijke instellingen van openbaar nut. Gezien de huidige situatie op de arbeidsmarkt, wenst het adviescomité er echter de aandacht op te vestigen dat zelf een onderneming oprichten een echte vrijwillige keuze moet zijn, en geen alternatief dat geaccepteerd wordt bij gebrek aan voldoende arbeid als loontrekker en/of bij de overheid. Het bevorderen van dat soort baan bij een reeds zwak of zelfs kwetsbaar publiek, en in het bijzonder bij vrouwen met een diversiteitsachtergrond of vrouwen in een situatie van werkloosheid, kan succesvol zijn, maar kan ook dramatische gevolgen hebben voor het individuele traject;

23. het adviescomité wijst met name op het belang van ondersteuning van vrouwen bij de ontwikkeling van economisch en ecologisch duurzame ondernemingen;

24. het adviescomité vindt het essentieel dat men vrouwen en meisjes aanmoedigt om een STEM (*science, technology, engineering, and mathematics*)-opleiding te volgen, om meer vrouwelijke ondernemers te krijgen in die sectoren, die in volle ontwikkeling zijn (zoals de digitale sector en de *artificial intelligence* – AI);

25. het adviescomité meent dat het raadzaam is voorrang te geven aan onderwijs dat de gelijkheid tussen man en vrouw bevordert en dat de stereotypen bestrijdt, zowel in handboeken als door de bewustmaking van de leerkrachten;

26. het adviescomité deelt de mening van de deskundigen over het belang van de bewustmaking van jongeren voor het ondernemerschap in het secundair onderwijs (voor ze het niveau van het hoger onderwijs bereiken);

27. het adviescomité beklemtoont de noodzaak *gendermainstreaming* te integreren in alle nieuwe maatregelen betreffende zelfstandigen (mannen en vrouwen), de

sociétés, le soutien aux petites et moyennes entreprises (PME), l'impôt des sociétés (ISOC), l'emploi, etc.;

28. le comité d'avis propose de modifier le point II. 3) en y supprimant les mots «et adaptée». Le comité suggère également de modifier le point III. 2) en y remplaçant les mots «dès le plus jeune âge» par les mots «à un âge approprié»;

29. le comité d'avis soutient la proposition de résolution visant à encourager et soutenir davantage l'entrepreneuriat féminin et suggère d'amender le texte en tenant compte des éléments 1) à 28) ci-dessus.

V. VOTES

L'avis a été adopté à l'unanimité.

Confiance a été faite au rapporteur.

Le rapporteur,

Philippe COURARD.

La présidente,

Latifa GAHOUCI.

financiering van de vennootschappen, de ondersteuning van de kleine en middelgrote ondernemingen (kmo), de vennootschapsbelasting, werkgelegenheid, enz.;

28. het adviescomité stelt voor punt II. 3) te wijzigen door de woorden «en moet aangepast zijn aan» te vervangen door het woord «voor». Het adviescomité suggereert ook punt III. 2) te wijzigen door de woorden «van jongs af» te vervangen door de woorden «op de geschikte leeftijd»;

29. het adviescomité steunt het voorstel van resolutie om vrouwelijk ondernemerschap meer aan te moedigen en te steunen en stelt voor de tekst te wijzigen, rekening houdend met de elementen 1) tot en met 28) hierboven.

V. STEMMINGEN

Het advies is eenparig aangenomen.

Vertrouwen wordt geschonken aan de rapporteur.

De rapporteur,

Philippe COURARD.

De voorzitter,

Latifa GAHOUCI.

ANNEXE 1

Contribution de Loubna Azghoud, *expert in Economic, Digital and Gender Policy*, HUB Brussels (Agence bruxelloise pour l'accompagnement des entreprises)

L'entrepreneuriat féminin aujourd'hui est incontestablement un vecteur de développement humain et économique. En Europe, les femmes représentent 52 % de la population mais seulement 30 % des créateurs de jeunes entreprises. En Belgique, les femmes entrepreneuses représentent 34,5 % des indépendants. La créativité et le potentiel entrepreneurial des femmes constituent une source de croissance économique et de création d'emplois qu'il est important, encore plus dans un contexte économique comme nous le vivons aujourd'hui, de développer. D'après l'étude datant de 2018 «*Women in Digital*» de la Commission européenne, s'il y avait une proportion égale de femmes et d'hommes dans le seul secteur du numérique, cela générerait une augmentation annuelle du PIB de 16 milliards d'euros dans l'Union européenne. De nombreuses études ont démontré l'intérêt de la mixité dans l'économie, par exemple les entreprises qui ont au sein de leur *board* décisionnel plus de diversité de profil enregistrent de meilleures performances et un meilleur équilibre financier.

Le gouvernement fédéral à travers son ministre en charge des Classes moyennes, des Indépendants et des PME a pris des mesures ces dernières années concernant le public cible des femmes, mesures nécessaires mais insuffisantes au vu de l'urgence d'une croissance économique pour notre pays, de l'importance de la création d'innovation, du manque de femmes dans les secteurs prioritaires et à haut potentiel de valeurs (*startup*-technologie) et des freins importants auxquels les femmes sont confrontées quand elles souhaitent entreprendre ou développer leur entreprise (*scale up*).

Dans un souci de compétitivité, de croissance économique, de création de valeurs, de renforcement du pouvoir d'achat et d'égalité entre hommes et femmes par rapport aux opportunités économiques et sur le marché de l'emploi, il est primordial de renforcer les politiques économiques en faveur des femmes et d'intégrer le *gendermainstreaming* dans toutes les nouvelles mesures concernant les indépendants et les indépendantes, le financement des sociétés, le soutien aux petites et moyennes entreprises (PME), l'impôt des sociétés (ISOC), l'emploi, etc.

BIJLAGE 1

Geschreven advies van Loubna Azghoud, *expert in Economic, Digital and Gender Policy*, HUB Brussels (Brussels Agentschap voor de ondersteuning van het bedrijfsleven)

Vrouwelijk ondernemerschap is vandaag onbetwistbaar een vector van menselijke en economische ontwikkeling. In Europa vertegenwoordigen vrouwen 52 % van de bevolking, maar slechts 30 % van de oprichters van jonge ondernemingen. In België vertegenwoordigen vrouwelijke ondernemers 34,5 % van de zelfstandigen. De creativiteit en het ondernemingspotentieel van vrouwen zijn een bron van economische groei en banenschepping. Het is belangrijk dat men die ontwikkelt, zeker in een economische context zoals we die vandaag meemaken. Volgens een onderzoek van de Europese Commissie dat van 2018 dateert, «*Women in Digital*», zou een gelijk aandeel van vrouwen en mannen alleen al in de digitale sector een jaarlijkse verhoging van het BBP van 16 miljard euro in de Europese Unie betekenen. Talrijke studies hebben het belang aangetoond van diversiteit in de economie. Zo hebben ondernemingen die in hun beslissingsboard diversere profielen hebben betere resultaten en een beter financieel evenwicht.

De federale regering heeft via haar minister van Middenstand, Zelfstandigen en kmo's, de jongste jaren maatregelen getroffen voor de doelgroep van de vrouwen, noodzakelijke maar ontoereikende maatregelen in het licht van de hoge nood aan economische groei voor ons land, het belang van innovatie, het gebrek aan vrouwen in prioritaire sectoren met een hoog waardepotentieel (*startup*-technologie) en de belangrijke belemmeringen waarmee vrouwen geconfronteerd worden wanneer ze willen ondernemen of hun onderneming willen ontwikkelen (*scale up*).

Met het oog op de concurrentiekracht, de economische groei, de waardecreatie, de versterking van de koopkracht en de gelijkheid tussen en mannen en vrouwen op het gebied van de economische kansen en de arbeidsmarkt, is het van primordiaal belang het economisch beleid voor vrouwen te versterken en *gendermainstreaming* te integreren in alle nieuwe maatregelen betreffende zelfstandigen (mannen en vrouwen), de financiering van vennootschappen, de ondersteuning van kmo's, de vennootschapsbelastingen (Ven. B.), de werkgelegenheid, enz.

Propositions hors cadre de la note reçue:

– *Création d'une conférence interministérielle (CIM) spécifique afin de répondre à cette problématique*: il est important que ce sujet soit traité dans une «CIM Économie» (et non pas dans la «CIM Droit des femmes»), rassemblant les compétences économiques, numériques, et de l'emploi ainsi que des représentants du monde économique;

– *Création d'un statut d'indépendant intermédiaire* entre le statut complémentaire et à titre principal, offrant plus de sécurité aux femmes désirant se lancer à temps plein dans l'entrepreneuriat. À Bruxelles ces cinq dernières années, le nombre d'indépendantes à titre complémentaire est 2,3 fois plus important que celui des indépendantes à titre principal entre 2013-2018 (1);

– *Continuer à améliorer le statut de l'indépendant et de l'indépendante* afin de minimiser les risques existant dans le statut actuel (droit passerelle, congé maladie, etc.);

– *Le congé de maternité* a été amélioré pour les indépendantes et cette avancée est à souligner, néanmoins, il n'est pas encore aligné sur le régime de l'employée; une femme indépendante ne peut se permettre le «luxe» de s'arrêter quinze semaines pour prendre soin d'elle, de son bébé et d'allaiter. La Wallonie via la Sowalfin a lancé «le relais managérial», une mesure qu'il serait intéressant de fédéraliser en cas de congé de maternité ou de congé de maladie en lien avec une grossesse (par exemple: procréation médicalement assistée – PMA, grossesse à risque);

– *Les entreprises en croissance* sont un moteur de notre économie et dans la création d'emplois. À l'heure actuelle, il existe beaucoup de programmes au démarrage d'entreprise mais pas encore assez pour l'accompagnement de croissance qui requiert de pouvoir réévaluer son *business model* et de trouver de nouveaux capitaux. Un renforcement du soutien des entrepreneuses en croissance est nécessaire.

(1) Nombre d'assujettis à la sécurité sociale des travailleurs indépendants âgés de moins de soixante-cinq ans, selon le sexe, et pourcentage d'augmentation, Région de Bruxelles-Capitale, 2008-2013-2018. Indépendants à l'exception des aidants. Source: Institut nationale d'assurances sociales pour travailleurs indépendants – INASTI.

Voorstellen buiten het kader van de ontvangen nota:

– *Oprichting van een specifieke interministeriële conferentie (IMC) om een antwoord te bieden op die problematiek*: het is belangrijk dat dit thema behandeld wordt in een «IMC Économie» (en niet in de «IMC Vrouwenrechten»), waar de bevoegdheden over economie, digitale aangelegenheden en werkgelegenheid alsook vertegenwoordigers van de economische wereld worden samengebracht;

– *Het instellen van een intermediair zelfstandigenstatuut* tussen de statuten in bijberoep en in hoofdberoep, dat vrouwen die voltijds in het ondernemerschap willen starten meer zekerheid biedt. In Brussel was het aantal zelfstandigen in bijberoep de jongste vijf jaar, in de periode 2013-2018, 2,3 maal groter dan het aantal zelfstandigen in hoofdberoep (1);

– *Het statuut van zelfstandige (mannen en vrouwen) blijven verbeteren* om de risico's van het huidige statuut te beperken (overbruggingsrecht, ziekteverlof, enz.);

– *Het moederschapsverlof* voor zelfstandigen werd verbeterd en die vooruitgang moet men onderstrepen, niettemin staat het nog niet gelijk met de regeling voor werkneemsters; een zelfstandige vrouw kan zich de «luxe» niet veroorloven vijftien weken te stoppen om zichzelf en haar baby te verzorgen en de baby borstvoeding te geven. Wallonië heeft via Sowalfin «le relais managérial» opgestart. Het kan interessant zijn die maatregel te federaliseren voor moederschapsverlof of voor zwangerschapsgerelateerd ziekteverlof (bijvoorbeeld: medisch begeleide voortplanting – MBV, risicozwangerschap);

– *Groeiende ondernemingen* zijn een motor voor onze economie en voor het scheppen van banen. Er zijn momenteel heel wat programma's voor het opstarten van een onderneming, maar er zijn er nog onvoldoende voor het begeleiden van groei, waarvoor men zijn zakenmodel moet kunnen herevalueren en nieuw kapitaal moet kunnen vinden. Er moet meer ondersteuning komen voor groeiende ondernemers.

(1) Onderworpenen aan de sociale zekerheid van zelfstandigen jonger dan vijftenzestig jaar, naar geslacht, en stijgingspercentage, Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 2008-2013-2018. Zelfstandigen met uitzondering van de helpers. Bron: Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen – RSVZ.

PROPOSITION DE RÉOLUTION:

I. Demande au gouvernement fédéral:

1) a. créer un «Plan de soutien à l'entrepreneuriat féminin inter-entités fédérées», à l'image de la France ou du Canada avec un financement spécifique pour celui-ci;

b. augmenter les budgets des appels à projets de soutien à l'entrepreneuriat féminin afin d'accompagner, sensibiliser, et éduquer les femmes et la société à la culture entrepreneuriale égalitaire;

2) a. mise en œuvre et financement de la Stratégie «*Woman in Digital*» élaborée par le service public fédéral (SPF) Économie et les entités fédérées;

b. engager les fédérations d'entreprises et les partenaires sociaux dans une Convention Égalité au travail, qui reprendrait plusieurs critères de soutien et d'égalité de carrière entre les hommes et les femmes (égalité salariale + avantages extra-légaux, soutien à la promotion de carrière des femmes dans l'entreprise, board de direction mixte, etc.). Les entreprises répondant à ces critères se verraient octroyer un label et une visibilité à l'image de la campagne «He4She» des Nations unies;

3) prendre en compte la parentalité comme responsabilité partagée qui n'incombe pas juste à la mère, il est proposé d'accorder au père un congé de paternité égal à celui de la mère, et d'ainsi arrêter les discriminations dirigées exclusivement envers les femmes qui font le choix d'être mère;

4) l'accès au financement reste un des freins majeurs de l'entrepreneuriat au féminin. Des préjugés sexistes perdurent dans le monde financier: 12 % de refus de crédits pour les femmes, 8 % pour les hommes, 2 % de levée de fonds par les femmes en Belgique. On observe que certaines femmes ont des lacunes dans l'élaboration de leur plan financier et dans la défense de celui-ci, méconnaissent le secteur du capital-risque, et manquent d'un réseau et d'informations concernant ce secteur, qui reste très masculin et assez opaque:

a. mobiliser la Société fédérale de participations et d'investissement (SFPI) afin de soutenir l'investissement dans les projets et la croissance des femmes entrepreneuses, en garantie ou en prise de participation;

b. créer avec les entités fédérées et la Fédération belge du secteur financier (Febelfin) un fonds spécifique pour les femmes entrepreneuses;

VOORSTEL VAN RESOLUTIE:

I. Vraagt de federale regering:

1) a. een «Interdeelstaten-Steunplan voor vrouwelijk ondernemerschap» tot stand brengen, zoals in Frankrijk of Canada, met zijn specifieke financiering;

b. de budgetten verhogen van de oproepen voor projecten ter ondersteuning van vrouwelijk ondernemerschap, om de vrouwen en de samenleving te begeleiden, bewust te maken, te vormen in de egalitaire ondernemerscultuur;

2) a. tenuitvoerlegging en financiering van de «*Woman in Digital*» strategie, die de federale overheidsdienst (FOD) Économie en de deelstaten hebben uitgewerkt;

b. de beroepsfederaties en de sociale partners binden met een Contract Gelijkheid op het werk, dat verscheidene criteria bevat voor de ondersteuning en de gelijkheid van loopbaan voor mannen en vrouwen (gelijkheid van loon + extralegale voordelen, steun voor de loopbaanpromotie van vrouwen in de onderneming, gemengde directors' board, enz.). De ondernemingen die aan die criteria beantwoorden krijgen een label en zichtbaarheid zoals bij de «He4She»-campagne van de Verenigde Naties;

3) rekening houden met het ouderschap als gedeelde verantwoordelijkheid die niet alleen door de moeder wordt opgenomen, er wordt voorgesteld de vader een vaderschapsverlof toe te kennen dat gelijk is aan dat van de moeder, en aldus een einde maken aan de discriminatie die exclusief de vrouwen treft die ervoor kiezen moeder te zijn;

4) de toegang tot financiering blijft één van de grootste hinderpalen voor vrouwelijk ondernemerschap. In de financiële wereld bestaan nog steeds seksistische vooroordelen: 12 % kredietweigeringen voor vrouwen, 8 % voor mannen, 2 % fondsenwerving door vrouwen in België. Men ziet dat een aantal vrouwen tekortschieten bij het uitwerken van hun financieel plan en in de verdediging ervan, de sector van het risicokapitaal niet kennen en een netwerk en informatie ontberen over die sector, die heel mannelijk en vrij ondoorzichtig blijft;

a. de Federale Participatie- en Investeringsmaatschappij (FPIM) inzetten om de investeringen in projecten en groei van vrouwelijke ondernemers te ondersteunen, door zich borg te stellen of door participatiename;

b. met de deelstaten en de Belgische Federatie van de financiële sector (Febelfin) een specifiek fonds oprichten voor vrouwelijke ondernemers;

c. mobiliser Febelfin afin de promouvoir la culture de l'égalité de genre et la déconstruction des préjugés auprès du personnel des banques, et de tous fonds d'investissement soutenus par l'État. Une évaluation des indicateurs clés de performance (*Key Performance Indicator* – KPI) de départ devra être faite tous les ans.

II. Demande aux gouvernements régionaux:

1) demander aux sociétés d'investissement régionales des données genrées. Suivant les résultats, fixer un pourcentage clair de soutien de projets féminins à atteindre (minimum 30 %). Une évaluation des KPI serait faite tous les deux ans;

2) encourager les Régions à échanger leurs bonnes pratiques, et à créer comme il existe à Bruxelles au sein du Service 1819, une plateforme de l'Entrepreneuriat féminin «*Women in Business*» rassemblant tous les acteurs et organismes qui accompagnent et soutiennent les femmes (*business* développement, coaching, mentorat, recherche de financement, etc.) avec l'objectif de fédérer les acteurs, de coordonner des actions communes et positives pour les femmes, d'offrir un espace d'information sur les partenaires de la plateforme et ainsi soutenir les femmes qui souhaitent se lancer. Cette plateforme permet aussi de réunir les acteurs concernés plusieurs fois par an, de connaître les réalités du terrain, d'affiner les expertises et de faire remonter des recommandations et préoccupations au sein des institutions et autorités compétentes.

III. Demande aux gouvernements des Communautés:

1) les rôles du féminin et du masculin se prédéterminent très jeune, dans l'enfance, ce qui influence les choix de carrière et de vie. Il est indispensable dans la création d'une société égalitaire de déconstruire les préjugés existants auprès du corps enseignant. Une formation spécifique pourrait faire partie du cursus des études de professeur, de l'agrégation et de la formation continue;

2) promouvoir la culture entrepreneuriale dans les écoles, responsabiliser et autonomiser les élèves dès le plus jeune âge afin de leur donner confiance en eux, en leur capacité et en leur réalisation;

promouvoir les rôles modèles féminins accessibles (ancienne élève ou de la ville), encourager les écoles à travailler en écosystème avec les communes et les entreprises environnantes;

c. Febelfin inzetten om de gendergelijkheidscultuur en de deconstructie van de vooroordelen bij het personeel van de banken en van alle investeringsfondsen die door de Staat ondersteund worden te bevorderen. Elk jaar zullen de start-KPI's (kritieke prestatie-indicatoren) geëvalueerd moeten worden.

II. Vraagt de gewestregeringen:

1) de gewestelijke investeringsmaatschappijen om gendergegevens vragen. Aan de hand van de resultaten een duidelijk percentage vastleggen voor de ondersteuning van projecten van vrouwen dat gehaald moet worden (minimum 30 %). Om de twee jaar moeten de KPI geëvalueerd worden;

2) de Gewesten aanmoedigen om hun goede praktijken uit te wisselen en om zoals in Brussel bij de Dienst 1819, een platform voor vrouwelijk ondernemerschap «*Women in Business*» op te richten, dat alle spelers en instellingen die vrouwen begeleiden en ondersteunen samenbrengt (*business development*, coaching, mentorschap, zoeken van financiering, enz.) met als doelstelling de spelers te verenigen, de gemeenschappelijke en positieve acties voor vrouwen te coördineren, informatie aan te bieden over de partners van het platform en aldus vrouwen die willen starten te ondersteunen. Dat platform maakt het ook mogelijk de betrokken spelers verscheidene keren per jaar samen te brengen, de werkelijkheid in het veld te leren kennen, de deskundigheid te verfijnen en aanbevelingen en bezorgdheden bij de bevoegde instellingen en overheden aan te kaarten.

III. Vraagt de gemeenschapsregeringen:

1) de rollen van vrouw en man worden op heel jonge leeftijd, in de kindertijd, vastgelegd en dat beïnvloedt de loopbaan- en levenskeuze. Voor het tot stand brengen van een egalitaire samenleving is het onontbeerlijk dat de vooroordelen die bij het leerkrachtenkorps leven gedeconstrueerd worden. Een specifieke opleiding kan deel uitmaken van het curriculum van de studie voor leerkrachten, van het aggregaat en van de nascholing;

2) de ondernemerscultuur promoten in de scholen, de leerlingen van jongs af aan verantwoordelijkheid geven en zelfstandig laten werken, om hun zelfvertrouwen, vertrouwen in hun mogelijkheden en hun verwezenlijkingen te geven;

de bereikbare vrouwelijke rolmodellen promoten (oud-leerling of iemand van de stad), de scholen aanmoedigen om in een ecosysteem met de omringende gemeenten en ondernemingen te werken;

3) enseigner l'histoire de la technologie et des grandes avancées de l'humanité qui ont été faites grâce aux femmes scientifiques;

4) lancer une campagne de rôles modèles, de portraits de femmes entrepreneuses en collaboration avec les télévisions nationales RTBF (Radio-télévision belge de la Communauté française) et VRT (*Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie*), encourager les émissions qui mettent en avant des femmes et inciter les télévisions du service public à une plus grande visibilité des expertes féminines dans les magazines économiques et les journaux télévisés;

5) la conciliation entre la vie privée et professionnelle est un des freins importants de l'entrepreneuriat féminin. Il est indispensable de renforcer le soutien à la parentalité et l'offre de places dans les crèches. L'extension et la flexibilité des heures de crèche sont aussi primordiales dans une politique de mise à l'emploi et de promotion de l'entrepreneuriat pour les femmes.

*
* *

3) les geven over de geschiedenis van de technologie en de grote doorbraken van de mensheid die er dankzij vrouwelijke wetenschappers gekomen zijn;

4) in samenwerking met de nationale televisieomroepen RTBF (*Radio-télévision belge de la Communauté française*) en VRT (*Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie*) een campagne met rolmodellen, met portretten van vrouwelijke ondernemers opstarten, programma's aanmoedigen die vrouwen voor het voetlicht brengen en de overheidsomroepen aanzetten meer zichtbaarheid te geven aan vrouwelijke deskundigen in economische programma's en televisiejournalen;

5) het evenwicht tussen privéleven en beroepsleven is een van de grote hinderpalen voor vrouwelijk ondernemerschap. Meer ondersteuning van het ouderschap en meer plaatsen in crèches zijn onontbeerlijk. Uitbreiding en flexibiliteit van de crèchetijden zijn ook primordiaal in een beleid voor werkgelegenheid en bevordering van het ondernemerschap voor vrouwen.

*
* *

ANNEXE 2**Contribution d'Olivia P'tito, directrice générale, Bruxelles Formation**

La contribution suit l'ordre du texte de la résolution afin d'en faciliter la lecture.

Chaque demande adressée aux gouvernements est suivie d'actions déjà menées et de pistes de travail.

Demandes aux gouvernements:

1) De soutenir les hommes et les femmes qui éprouvent plus de difficultés à accéder au crédit et de favoriser la féminisation de certains métiers, notamment via les formations, le tutorat, les liens avec le monde de l'entreprise et la mise à disposition de locaux sociaux (vestiaires, douches, toilettes, etc.).

– Bruxelles Formation continue à développer des formations non mixtes pour contribuer à plus de mixité: des résultats concrets ont été obtenus ces dernières années en termes de féminisation progressive de certains métiers par l'organisation de formations dédiées aux femmes avec Interface 3 dans des métiers non mixtes, des secteurs innovants, techniques, en pénurie (électriciennes, magasinnières, informatique, etc.).

À titre d'illustration un film sur la formation mise en place dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action égalité femmes-hommes de Veolia qui a engagé et engage toujours des électriciennes industrielles afin de féminiser leurs équipes est consultable (1);

– Orientation des femmes vers les métiers informatiques (innovants et lucratifs): outre le message porté par les photos illustrant les formations, il importe de féminiser les intitulés des formations afin d'ouvrir le champ des possibles.

À titre d'illustration, le centre de formation dédié aux métiers du digital au sein de Bruxelles Formation (BF digital) a prévu de renforcer sa communication auprès des stagiaires sur les débouchés d'emploi propres aux métiers de l'informatique, du design web et graphique, dès l'orientation afin d'attirer toujours plus de femmes en formation et en cours de formation;

(1) <https://www.youtube.com/watch?v=S3TamJXIx6E>.

BIJLAGE 2**Geschreven advies van Olivia P'tito, algemeen directeur, Bruxelles Formation**

De bijdrage is opgebouwd in dezelfde volgorde als de tekst van de resolutie om de leesbaarheid ervan te vergemakkelijken.

Elk verzoek aan de regeringen wordt gevolgd door reeds genomen maatregelen en werkmethoden.

Verzoeken aan de regeringen:

1) steun te verlenen aan mannen en vrouwen die meer problemen ervaren om krediet te krijgen en de vervrouwelijking van bepaalde beroepen te bevorderen, meer bepaald via opleidingen, tutorials, contacten met het bedrijfsleven en het ter beschikking stellen van sociale voorzieningen (kleedkamers, douches, toiletten, enz.).

– Bruxelles Formation blijft niet-gemengde opleidingen ontwikkelen om bij te dragen tot een grote gendermix: de laatste jaren zijn er concrete resultaten geboekt waarbij bepaalde beroepen geleidelijk vervrouwelijken door opleidingen te organiseren voor vrouwen met Interface 3 in niet-gemengde beroepen, innoverende en technische sectoren en knelpuntberoepen (elektriciens, magazijniers, informatica, enz.).

Ter illustratie, een film over de opleiding in het kader van de uitvoering van het Veolia-actieplan voor gendergelijkheid, waarbij vrouwelijke industriële elektriciens in dienst werden genomen en nog steeds worden aangeworven om het aantal vrouwen in hun teams te vergroten (1);

– Vrouwen oriënteren naar (innovatieve en lucratieve) IT-beroepen: naast de boodschap die de foto's van de opleidingen uitdragen, is het belangrijk om de titels van de opleidingen te vervrouwelijken om nieuwe mogelijkheden te openen.

Ter illustratie: het opleidingscentrum voor IT-beroepen binnen Bruxelles Formation (BF digital) is van plan om vanaf de oriëntatiefase zijn communicatie over de beroepsmogelijkheden binnen IT, web- en grafische vormgeving voor de stagiairs te versterken, om nog meer vrouwen in opleiding aan te trekken;

(1) <https://www.youtube.com/watch?v=S3TamJXIx6E>.

– Accompagnement pour lever les barrières qui freinent l'entreprenariat féminin: des accompagnements de type *jobyourself*, *Credal*, etc., amènent plus de femmes à se lancer dans l'entreprenariat: réflexions, mise en réseau, outils pour relever les problématiques rencontrées par les femmes entrepreneuses comme la conciliation avec la vie privée / familiale, la crainte du risque, l'identification et la problématique des réseaux. Une information concernant ces types d'accompagnement est diffusée à la Cité des métiers de Bruxelles (www.citedesmetiers.brussels);

– Augmenter / renforcer les contacts avec les entreprises, notamment avec les stages dans les formations, même dans les formations de base (par exemple: BF Tremplin, le centre de formation dédié à faire rebondir les chercheurs et chercheuses d'emploi peu scolarisé(e)s vers les formations qualifiantes et l'emploi) afin d'ouvrir les champs des possibles et la compréhension du monde de l'entreprise;

– Veiller à disposer d'espaces dédiés aux femmes dans les centres de formation (toilettes, vestiaires, etc.) à visualiser, signaler; c'est bien le cas à Bruxelles Formation;

– Disposer de vêtements de travail unisexes et / ou adaptés aux femmes (c'est dans notre plan diversité mais pas encore réalisé);

– Formations de chef et cheffe d'entreprise au Centre de formation de métiers en alternance à Bruxelles (Efp-sfpme) et sensibilisation à l'entreprenariat féminin (journée dédiée dans le cadre de la semaine entreprendre), management pratique de l'entreprise à BF management (deux participants sur trois étaient des femmes en 2019);

– Piste à renforcer:

- le réflexe des employeurs et employeuses à faire appel aux services publics de formation pour répondre à leurs besoins, notamment, de féminiser leurs équipes;

- prévoir un accompagnement spécifique pour des personnes qui intègrent des formations menant à un métier où la ségrégation sexuelle est très marquée, pour éviter tout sexisme. Parallèlement, une personne référente dans chaque commission paritaire au niveau sectoriel serait utile afin de pouvoir systématiser l'attention portée à l'égalité entre femmes et hommes;

- continuer à développer le mentorat et le tutorat en recrutant des mentors féminins pour les mentorés

– Begeleiding om de barrières voor vrouwelijk ondernemerschap weg te nemen: begeleidingen zoals *jobyourself*, *Credal*, enz., moedigen meer vrouwen aan om te kiezen voor het ondernemerschap: reflectie, netwerken, instrumenten om problemen van vrouwelijke ondernemers aan te pakken zoals de combinatie werk en privé / gezinsleven, angst voor risico's, identificatie en de problemen van netwerken, enz. Informatie over dit soort begeleiding is beschikbaar in het Beroepenpunt van Brussel (www.beroepenpunt.brussels);

– De contacten met ondernemingen uitbreiden / versterken, meer bepaald met stages tijdens opleidingen, zelfs bij basisopleidingen (bijvoorbeeld: *BF tremplin* het opleidingscentrum dat laaggeschoolde werkzoekenden helpt om op te klimmen naar een kwalificerende opleidingen en tewerkstelling), om nieuwe mogelijkheden te openen en de ondernemingswereld te leren begrijpen;

– Ervoor zorgen dat er in de opleidingscentra ruimtes voor vrouwen zijn (toiletten, kleedkamers, enz.) die zichtbaar en aangeduid zijn, dat is wel degelijk het geval bij *Bruxelles Formation*;

– Beschikken over uniseks en / of vrouwvriendelijke werkkleding (dit staat in ons diversiteitsplan maar is nog niet gerealiseerd);

– Opleidingen tot bedrijfsleider bij het *Centre de formation de métiers en alternance à Bruxelles* (Efp-sfpme) en sensibilisering voor vrouwelijk ondernemerschap (in het kader van de ondernemingsweek wordt hier een dag aan gewijd), praktisch bedrijfsbeheer bij het BF-management (twee op drie deelnemers waren vrouwen in 2019);

– Te versterken aanpak:

- de reflex van werkgevers om een beroep te doen op openbare opleidingsdiensten om aan hun noden tegemoet te komen, meer bepaald om meer vrouwen in hun teams op te nemen;

- specifieke ondersteuning bieden aan mensen die een opleiding volgen tot een beroep waar sprake is van een sterke gendersegregatie, om elke vorm van seksisme te voorkomen. Tegelijkertijd zou een referentiepersoon in elk paritair comité op sectoraal niveau nuttig zijn om de aandacht voor gendergelijkheid te kunnen systematiseren;

- doorgaan met het ontwikkelen van mentorschap en *tutoring* door vrouwelijke mentoren aan te werven voor

(roles models), faire partager le même rêve: exemple duo for a job à renforcer également dans le champ de l'entrepreneuriat?

2) *De sensibiliser les PME et promouvoir l'emploi dans les secteurs où il y a carence en femmes. Il sera nécessaire de développer les formations et l'information à destination des femmes au sujet de ces secteurs. Il conviendra également de sensibiliser et d'informer les secteurs concernés, les entreprises et PME;*

– Sensibiliser aux métiers en utilisant du matériel original de présentation des professions qui casse les stéréotypes existant dans certains secteurs, aussi bien dans les illustrations (photos de femmes dans des métiers dits d'hommes et vice versa) que dans le texte (féminiser les intitulés de métiers de manière systématique).

Illustration: la campagne dédiée à la mixité des métiers (2016) (1) dorénavant intégrée dans l'imagerie des outils de campagne de Bruxelles Formation.

– *BF Digital* va tenter d'attirer plus de femmes dans ses formations par exemple dans la formation *Motion Design* qui destine à un marché de l'emploi constitué essentiellement de PME et travaillant dans un environnement de projets.

3) *De proposer systématiquement dans l'accompagnement des demandeurs et demandeuses d'emploi qui s'inscrivent à un organisme de formation, une information consacrée à l'opportunité de l'auto-entrepreneuriat et aux différents soutiens disponibles. Cette information doit être renforcée et adaptée pour un public féminin;*

– Les conseillers et conseillères de la Cité des métiers de Bruxelles donnent des informations générales consacrées aux possibilités de l'auto-entrepreneuriat et aux différents soutiens disponibles. Ils renvoient vers 1819 (Entreprendre à Bruxelles) (2) en cas de besoins plus spécifiques;

– Certains conseillers et conseillères de première ligne sont spécialisés sur les possibilités de se lancer en tant qu'indépendant et indépendante. Ce sont par exemple les conseillers et conseillères de l'EFP, du SFPME, d'Actiris, de quelques conseillers et conseillères de BF (tous partenaires de premier cercle de la Cité des métiers de Bruxelles);

(1) <https://www.youtube.com/watch?v=t6UUFX2pRkk>.

(2) <https://www.1819.brussels/>.

mentees (rolmodellen), met hen dezelfde droom delen: voorbeeld *duo for a job*, eventueel ook versterken op het gebied van ondernemerschap?

2) *de kmo's te sensibiliseren en de werkgelegenheid te bevorderen in sectoren met een tekort aan vrouwen. Opleidingen en informatie voor vrouwen over deze sectoren moeten worden verstrekt. Ook moeten de betrokken sectoren, ondernemingen en kmo's hiervan bewust worden gemaakt en hierover worden geïnformeerd;*

– Sensibilisering voor beroepen door origineel materiaal te gebruiken om beroepen voor te stellen waarbij de bestaande stereotypering in bepaalde sectoren wordt doorbroken, zowel in de illustraties (foto's van vrouwen in zogenaamde mannelijke beroepen en vice versa) als in de tekst (het systematisch vervrouwelijken van de titels van beroepen).

Ter illustratie: de campagne rond gendermix in beroepen (2016) (1) is voortaan opgenomen in het beeldmateriaal van de campagne-instrumenten van *Bruxelles Formation*.

– *BF Digital* zal proberen meer vrouwen aan te trekken in haar opleidingen, bijvoorbeeld in de cursus *Motion Design* die gericht is op een arbeidsmarkt die vooral bestaat uit kmo's en die werken in een projectomgeving.

3) *systematisch, ter ondersteuning van werkzoekenden die zich inschrijven bij een opleidingsorganisatie, informatie voor te stellen over de mogelijkheid om zelf een onderneming op te starten en over de verschillende vormen van ondersteuning. Die informatie moet worden uitgebreid en moet aangepast zijn aan een vrouwelijk publiek;*

– De adviseurs van het Beroepenpunt van Brussel geven algemene informatie over de mogelijkheden om zelf een onderneming op te starten en over de verschillende vormen van ondersteuning. Ze verwijzen naar 1819 (Ondernemen in Brussel) (2) voor meer specifieke behoeften;

– Sommige eerstelijnsadviseurs zijn gespecialiseerd in de mogelijkheden om zich als zelfstandige te vestigen. Dit zijn bijvoorbeeld adviseurs van het EFP, SFPME, Actiris, sommige BF-adviseurs (allen partners van de eerste kring van het Beroepenpunt van Brussel);

(1) <https://www.youtube.com/watch?v=t6UUFX2pRkk>.

(2) <https://www.1819.brussels/>.

– Il existe une formation et un parcours entrepreneurial à l'EFP: *Teste Ton Entreprise*. L'EFP et *JobYourself* rassemblent leurs services pour les personnes en formation «chef et cheffe d'entreprise» de l'EFP. Leur formation est complétée par la possibilité de tester leur projet d'entreprise avec l'accompagnement de *JobYourself*. Opportunité pour ces personnes de mettre en action les compétences acquises au fil de leur formation et de lancer par la suite leur entreprise sur des bases solides;

– L'offre de formation de l'enseignement de promotion sociale comporte de nombreuses formations courtes dédiée aux connaissances de gestion de base pour les personnes désireuses de lancer leur propre entreprise et de s'installer comme indépendant et indépendante.

– La Cité des métiers (CDM) propose également des informations spécifiques au public féminin organisées par CREDAL qui permet de préciser, d'approfondir et de lancer un projet de création d'entreprise en étant accompagnée en tant que femme.

– Des actions dédiées à l'entreprenariat féminin ont été développées en 2019 et 2020 à la CDM:

• *Instagram pour ton projet (2019):*

a. Public féminin (80 %);

b. Sujet: comment utiliser Instagram (et réseaux sociaux en général) pour lancer ou soutenir son projet professionnel d'entreprenariat?

c. En collaboration avec *Girleek* (1) qui a pour mission de rendre accessible aux femmes les nouvelles technologies en les informant sur les dernières tendances Tech.

• Collaboration avec *Womenpreneur* (2020) (2):

a. Public 100 % féminin;

b. *Womenpreneur-Initiative is a Brussels based organization. Our activities and initiatives are focused on Belgium and MENA (Middle East & North Africa) region, since 2016 we've reached and supported more than 10 000 women* (tiré du site web);

– Er bestaat bij het EFP een opleiding en een ondernemersparcours: *Teste Ton Entreprise*. Het EFP en *JobYourself* bundelen hun diensten voor de opleiding «*chef.fe d'entreprise*» van het EFP. Hun opleiding wordt aangevuld met de mogelijkheid om hun bedrijfsproject te testen onder begeleiding van *JobYourself*. Zo krijgen deze personen de kans om de vaardigheden die zij tijdens de opleiding verworven hebben, in de praktijk om te zetten om vervolgens hun bedrijf op een stevige basis op te starten;

– Het opleidingsaanbod van het onderwijs voor sociale promotie bevat vele korte opleidingen over basisaspecten van het bedrijfsbeheer voor personen die een eigen bedrijf willen opstarten en zich als zelfstandige willen vestigen.

– Het Beroepenpunt organiseert eveneens specifieke informatiesessies voor vrouwen die door *Credal* worden georganiseerd, en die aan vrouwen de kans bieden om onder begeleiding een bedrijfsproject te verduidelijken, uit te diepen en te lanceren;

– Initiatieven met betrekking tot vrouwelijk ondernemerschap werden in 2019 en 2020 in het Beroepenpunt ontwikkeld:

• *Instagram voor uw project (2019):*

a. Vrouwelijk publiek (80 %);

b. Onderwerp: hoe gebruik maken van instagram (en sociale media in het algemeen) om een professioneel bedrijfsproject te lanceren of te ondersteunen?

c. In samenwerking met *Girleek* (1), wiens opdracht erin bestaat nieuwe technologieën toegankelijk te maken voor vrouwen door hen te informeren over de nieuwste technologische tendensen.

• Samenwerking met *Womenpreneur* (2020) (2):

a. 100 % vrouwelijk publiek;

b. *Womenpreneur-Initiative is a Brussels based organisation, Our activities and initiatives are focused on Belgium and MENA (Middle East & North Africa) region, since 2016 we've reached and supported more than 10 000 women* (van de website);

(1) <https://girleek.net/>.

(2) <https://womenpreneur-initiative.com/>.

(1) <https://girleek.net/>.

(2) <https://womenpreneur-initiative.com/>.

c. Ils ont créé un *accelerator program* pour faire découvrir à cinquante femmes bruxelloises le monde de l'entrepreneurschip pendant six mois;

d. Le *kick off* était prévu à la CDM mais a été annulé en raison de l'actuelle pandémie;

e. trois *workshops* sont prévus en juin et juillet 2020. Il est prévu que cinquante femmes participent dans le respect des mesures sanitaires.

– Pistes:

- Donner un coup d'accélérateur à la sensibilisation à destination du public féminin et aux agents et agentes d'orientation à la CDM à la mixité des métiers dans le domaine du digital en particulier. Cette sensibilisation doit éviter de créer des bastions masculins (et féminins dans d'autres secteurs);

- Systématiser des informations en fin de formation qualifiante pour toutes et tous sur les formations complémentaires à mener pour obtenir la certification de gestion de base et sur les aspects de la création, de la gestion et de la prise de risque.

c. Zij hebben een *accelerator program* ontwikkeld om vijftig Brusselse vrouwen zes maanden lang kennis te laten nemen met de ondernemerswereld;

d. De *kick off* moest plaatsvinden in het Beroepenpunt, maar werd geannuleerd wegens de huidige pandemie;

e. Er zijn drie workshops gepland in juni en juli 2020. Het is de bedoeling dat vijftig vrouwen eraan deelnemen, met inachtneming van de sanitaire maatregelen.

– Pistes:

- Een boost geven aan de bewustmaking van een vrouwelijk publiek en verantwoordelijken voor beroepsoriëntatie in het Beroepenpunt inzake de gemengde aard van beroepen, in het bijzonder in de digitale sector. Deze bewustmaking moet voorkomen dat er mannelijke bastions ontstaan (en vrouwelijke in andere sectoren);

- Op het einde van de vakopleiding, de informatie systematiseren over de nodige aanvullende opleidingen om het certificaat van basismanagement te verkrijgen en over alle aspecten van het oprichten, het beheer en het nemen van risico's.

ANNEXE

BIJLAGE

Tableau 1. Ventilation des stagiaires (Bruxelles Formation et partenaires) par genre et par domaine – Formation des chercheurs d'emploi (*) (2019)

Tabel 1. Verdeling van de stagiairs (Bruxelles Formation en partners) per geslacht en per sector – Opleiding van werkzoekenden (*) (2019)

Domaines du Cadre commun de programmation / Sectoren van het gemeenschappelijk programmatiekader	Effectifs / Aantal			Pourcentages / Percentage	
	Femme / Vrouw	Homme / Man	Tota(a)	Femme / Vrouw	Homme / Man
Formations non-orientées «métier» (**) / Niet-vakgerichte opleidingen (**)	3 182	1 967	5 149	61,8 %	38,2 %
Alimentation – métiers de bouche et Industries agroalimentaires / Voeding – culinaire beroepen en voedingsmiddelenindustrie	5	30	35	14,3 %	85,7 %
Automobile et Mobilité urbaine / Auto en stedelijke mobiliteit	4	104	108	3,7 %	96,3 %
Commerce / Handel	298	153	451	66,1 %	33,9 %
Communication, Information et Documentation / Communicatie, Informatie en Documentatie	1	3	4	25,0 %	75,0 %
Construction / Bouw	70	954	1 024	6,8 %	93,2 %
Culture et Arts du spectacle / Cultuur en Podiumkunsten	33	79	112	29,5 %	70,5 %
Education, Formation et Pédagogie / Onderwijs, Opleiding en Pedagogie	36	10	46	78,3 %	21,7 %
Environnement, Agriculture, Animaux, Nature / Milieu, Landbouw, Dieren, Natuur	20	50	70	28,6 %	71,4 %
Gestion, Management et Administration / Beheer, Management en Administratie	1 584	614	2 198	72,1 %	27,9 %
Habillement et Confection / Kleding en Confectie	46	9	55	83,6 %	16,4 %
Horeca / Horeca	341	220	561	60,8 %	39,2 %
Industries technologiques / Technologische Industrie	111	371	482	23,0 %	77,0 %
Informatique, ICT et Économie numérique / Informatica, ICT en Digitale Économie	751	1 336	2 087	36,0 %	64,0 %
Nettoyage / Schoonmaak	47	23	70	67,1 %	32,9 %
Patrimoine et Artisanat / Erfgoed en Ambacht		1	1	0,0 %	100,0 %
Sécurité et Prévention / Veiligheid en Preventie	76	212	288	26,4 %	73,6 %
Social, Santé, Sport et Soins du Corps / Sociaal, Gezondheid, Sport en Lichaamsverzorging	651	140	791	82,3 %	17,7 %
Tourisme et Événementiel / Toerisme en Evenementen	52	19	71	73,2 %	26,8 %
Transport et Logistique / Vervoer en Logistiek	66	625	691	9,6 %	90,4 %
	6 662	6 416	13 078	50,9 %	49,1 %

(*) Y compris BF espaces numériques (présentiel et e-learning).

(**) Alphabétisation, Formation de base, Sensibilisation et détermination professionnelle, Langues, Remobilisation / Orientation, Préparation d'examen, E-learning.

*
* *

* Met inbegrip van BF espaces numériques (fysiek en e-learning).

** Alfabetisering, basisopleiding, professionele bewustmaking en vaststelling, talen, hermobilisatie en -oriëntatie, examenvoorbereiding, e-learning.

*
* *

ANNEXE 3**Contribution de Monica Santalena, directrice et cofondatrice, Équipe de 100 000 entrepreneurs Belgique**

100 000 entrepreneurs Belgique organise des témoignages d'entrepreneurs et entrepreneures bénévoles dans l'enseignement secondaire et supérieur à Bruxelles et en Wallonie afin de sensibiliser les jeunes à:

1) développer l'esprit d'initiative et l'envie d'entreprendre

«Entreprendre» est un état d'esprit, qui signifie se mobiliser autour d'un projet et le concrétiser. Il peut s'agir de créer une entreprise ou une association, lancer un nouveau produit, appréhender un nouveau marché, etc. C'est à la portée de tous à condition d'y croire et de se donner les moyens.

2) agir sur les mentalités et les représentations

En faisant la promotion de la culture entrepreneuriale, 100 000 entrepreneurs montre aux jeunes que l'entrepreneuriat est une voie possible et qu'il n'y a pas de fatalité.

3) encourager les jeunes à réaliser leurs ambitions

Rencontrer des personnes qui ont osé, qui se sont lancées provoque chez les jeunes un déclic qui les incite à prendre leur vie en main, favorise la prise d'initiative et leur redonne une perspective professionnelle. Par la transmission de la culture de l'envie d'entreprendre, au travers de témoignages d'entrepreneurs, les jeunes développent confiance et audace.

4) informer sur les dispositifs et les outils d'aide à la création d'entreprise

Les entrepreneurs et entrepreneures transmettent l'envie d'entreprendre et peuvent donner des conseils concrets sur la création d'entreprise. Mais ils vont parfois plus loin en épaulant les jeunes porteurs de projets et en les orientant vers des structures d'accompagnement, des réseaux d'incubateurs.

Grâce à cette sensibilisation, les jeunes ont l'occasion de rencontrer un entrepreneur et d'échanger sur les motivations qui l'ont encouragé à développer un projet, les difficultés qu'il a rencontrées ainsi que la satisfaction que lui procure son activité. Ces témoignages, par leur

BIJLAGE 3**Geschreven advies van Monica Santalena, directeur en mede-oprichtster, Équipe de 100 000 entrepreneurs Belgique**

100 000 entrepreneurs Belgique organiseert in het secundair en hoger onderwijs in Brussel en Wallonië getuigenissen van ondernemers-vrijwilligers om:

1) bij jongeren de zin voor initiatief en ondernemingszin te ontwikkelen

«Ondernemerschap» is een ingesteldheid. Het betekent dat je je inzet voor een project en het concreet vorm geeft. Het kan gaan om de oprichting van een bedrijf of een vereniging, het lanceren van een nieuw product, een nieuwe markt leren kennen, enz. Het ligt binnen ieders bereik, als je er maar in gelooft en er de middelen voor wil inzetten.

2) in te werken op mentaliteiten en voorstellingen

Door de ondernemerscultuur aan te moedigen, laat 100 000 entrepreneurs jongeren zien dat het ondernemerschap tot de mogelijkheden behoort en dat het leven niet voorbestemd is.

3) jongeren aan te moedigen hun ambities waar te maken

Door mensen te ontmoeten die iets hebben aangedurfd, die de sprong hebben gewaagd, maken jongeren een klik die hen aanmoedigt hun leven in eigen hand te nemen, initiatief te nemen en hen opnieuw beroepsperspectieven geeft. Door de ondernemerscultuur via getuigenissen van ondernemers over te brengen, ontwikkelen jongeren vertrouwen en durf.

4) informatie te geven over hulpmiddelen en instrumenten om een onderneming op te richten

Ondernemers brengen de ondernemingszin over en kunnen concreet advies geven bij het opzetten van een onderneming. Maar ze gaan soms verder door jonge projectleiders te ondersteunen en hen de weg te wijzen naar ondersteunende structuren, naar netwerken van incubatoren.

Dank zij deze bewustmaking krijgen jongeren de kans om een ondernemer te ontmoeten en met hem te discussiëren over zijn beweegredenen om een project te ontwikkelen, over de moeilijkheden die hij ondervond en over de voldoening die hij uit zijn activiteit haalt.

authenticité, représentent un vrai levier ou un élément déclencheur chez les jeunes qui découvrent ainsi l'envie d'entreprendre et surtout de s'entreprendre.

Ces témoignages permettent de créer un réel pont entre le monde professionnel / entrepreneurial et le milieu de l'enseignement et de l'éducation. Depuis sept ans, grâce à plus de deux mille enseignants et enseignantes et à notre communauté de plus de deux mille entrepreneurs et entrepreneures, l'ASBL a pu sensibiliser plus de trente-cinq mille élèves et étudiants dans les établissements scolaires wallons et bruxellois.

Suite à la crise sanitaire du Covid-19, dès le 25 mars 2020, l'ASBL a également fait preuve d'innovation en proposant des témoignages interactifs, en ligne, accessibles en un seul clic. L'objectif est toujours le même, avec un message encore plus fort, à savoir l'importance de pouvoir rebondir, s'adapter face à des situations inattendues et surprenantes. Cet état d'esprit est bien évidemment valable autant dans l'entrepreneuriat que dans la vie de tous les jours.

Le secteur de l'éducation doit être plus que jamais soutenu afin d'évoluer, d'innover, de pivoter, de marquer un tournant dans l'apprentissage. Cependant, le concept de l'esprit d'entreprendre s'étend au-delà de l'acquisition des compétences transversales. Il encourage à implémenter, à tous les niveaux d'enseignement, des méthodes pédagogiques aptes à accroître les capacités entrepreneuriales des jeunes qui pourront s'en servir dans le monde futur du travail, mais également dans leurs vies personnelle et citoyenne.

Dans l'organisation des témoignages, depuis sa création, l'ASBL a toujours encouragé et promu le rôle actif des femmes dans l'économie, en faisant témoigner autant d'hommes que de femmes dans l'enseignement secondaire et supérieur.

En 2017, le ministre des Indépendants et des PME Denis Ducarme a souhaité octroyer à l'ASBL «100 000 entrepreneurs Belgique» un soutien pendant trois ans pour la réalisation du projet annuel de la «Semaine de sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat féminin». La première édition a vu le jour en 2018. Cette année nous avons lancé la troisième et dernière édition.

Door hun authenticiteit vormen deze getuigenissen een echte hefboom of trigger voor jongeren die zo het ondernemerschap ontdekken en vooral ontdekken dat ze ondernemend kunnen zijn.

Die getuigenissen slaan een echte brug tussen het beroepsleven / het ondernemerschap en de onderwijs- en opleidingswereld. De voorbije zeven jaar heeft de vzw dankzij meer dan tweeduizend leerkrachten en onze *community* van meer dan tweeduizend ondernemers, meer dan vijfendertigduizend leerlingen en studenten van Waalse en Brusselse scholen kunnen sensibiliseren.

Naar aanleiding van de Covid-19-gezondheids crisis heeft de vzw vanaf 25 maart 2020 ook blijk gegeven van innovatie door online interactieve getuigenissen aan te bieden, die met één enkele klik toegankelijk zijn. Het doel is nog steeds hetzelfde, met een nog sterkere boodschap, namelijk het belang om veerkrachtig te zijn en zich te kunnen aanpassen aan onverwachte en verrassende situaties. Die ingesteldheid geldt natuurlijk net zo goed voor het ondernemerschap als voor het dagelijkse leven.

De onderwijssector moet meer dan ooit worden ondersteund om te evolueren, te innoveren, te roteren en een keerpunt teweeg te brengen in het leerproces. Het begrip ondernemerschap gaat echter verder dan het verwerven van transversale vaardigheden. Het zet ertoe aan om, op alle onderwijsniveaus, pedagogische methodes te implementeren die de ondernemerscapaciteiten van jongeren kunnen vergroten, die ze zullen kunnen gebruiken op de toekomstige arbeidsmarkt, maar ook in hun privéleven en als burger.

In de organisatie van getuigenissen heeft de vzw sinds haar oprichting altijd de actieve rol van vrouwen in de economie aangemoedigd en bevorderd, door evenveel mannen als vrouwen te laten getuigen in het secundair en hoger onderwijs.

In 2017 besloot de minister van Middenstand en kmo's Denis Ducarme de vzw *100 000 entrepreneurs Belgique* gedurende drie jaar het jaarlijkse project «*Semaine de sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat féminin*» (Week van de bewustmaking van jongeren voor het vrouwelijk ondernemerschap) te steunen. De eerste editie zag het licht in 2018. Dit jaar hebben we de derde en laatste editie gelanceerd.

Si en 2018, l'ASBL a pu compter sur la présence des femmes témoins à hauteur de 30 %, aujourd'hui cette présence représente 45,5 % des témoignages dans les écoles.

L'objectif est triple:

- 1) promouvoir la culture entrepreneuriale et la réussite au féminin auprès des jeunes femmes et des jeunes hommes de treize à vingt-cinq ans;
- 2) casser les stéréotypes;
- 3) créer l'étincelle chez les jeunes filles pour qu'elles osent concrétiser leurs rêves.

Grâce à ce soutien, des femmes porteuses de projets et créatrices d'entreprises se sont mobilisées et se mobilisent dans les écoles de l'enseignement secondaire et supérieur afin de sensibiliser les élèves et les étudiant(e)s à la création d'entreprise.

Le projet a mobilisé le plus grand nombre de femmes témoins en fédérant de multiples réseaux de femmes porteuses de projets et créatrices d'entreprises. L'objectif a été également de rassembler les associations féminines œuvrant dans tous les secteurs de la vie économique, ayant en commun les valeurs, les expériences, les initiatives et moyens afin de favoriser une meilleure représentation des femmes dans le monde économique.

Ce projet a donc permis de mutualiser et partager les compétences et expériences des membres des différentes associations féminines, qui ont été fédérées autour de cette initiative afin de valoriser leurs profils et d'accroître la représentativité et la visibilité des femmes entrepreneuses.

Ce type d'actions doit être pérennisé. L'entrepreneuriat féminin représente une réelle valeur ajoutée dans notre société. En effet, comme tous les chiffres officiels l'indiquent, la Belgique manque encore beaucoup de femmes entrepreneuses. Il est donc plus que nécessaire de mettre en place des plans tels que le vôtre afin de favoriser et de valoriser l'entrepreneuriat chez les femmes.

Par ailleurs, créé au 1^{er} janvier 2017, le statut d'étudiant-entrepreneur a permis à l'ASBL de faire témoigner de plus en plus des étudiantes entrepreneuses dans les écoles, ce nouveau statut rencontrant un véritable succès. Fin 2019, les chiffres indiquaient que le nombre d'étudiants et étudiantes-entrepreneurs / entrepreneuses avait triplé en a peine deux ans.

Hoewel de vzw in 2018 kon rekenen op de aanwezigheid van ongeveer 30 % vrouwelijke getuigen, komt vandaag 45,5 % van de getuigenissen van vrouwen.

De doelstelling is driedelig:

- 1) de bevordering van de ondernemerscultuur en het vrouwelijk succes bij jonge vrouwen en mannen van dertien tot vijfentwintig jaar;
- 2) het doorbreken van stereotypen;
- 3) de vonk doen aanslaan bij jonge meisjes zodat zij hun dromen durven waarmaken.

Dankzij die steun hebben vrouwen die projecten en ondernemingen lanceren leerlingen en studenten in het middelbaar en hoger onderwijs warm gemaakt voor het ondernemerschap.

Het project bracht het grootste aantal vrouwelijke getuigen samen door meerdere netwerken van vrouwen die projecten en ondernemingen lanceren, te verenigen. Het was ook de bedoeling om vrouwenorganisaties samen te brengen die werkzaam zijn in alle sectoren van het economisch leven en die gemeenschappelijke waarden, ervaringen, initiatieven en middelen delen, om een betere vertegenwoordiging van vrouwen in de economische wereld te bevorderen.

Dank zij dit project konden de vaardigheden en ervaringen van de leden van de verschillende vrouwenorganisaties die rond dit initiatief werden verenigd, dus worden gebundeld en gedeeld om hun profiel op te waarderen en de representativiteit en zichtbaarheid van vrouwelijke ondernemers te vergroten.

Dit soort initiatieven moet blijven bestaan. Vrouwelijk ondernemerschap is een echte meerwaarde in onze samenleving. Zoals alle officiële cijfers aangeven, zijn er in België immers nog steeds weinig vrouwelijke ondernemers. Het is dan ook meer dan noodzakelijk om plannen zoals het uwe op te zetten om het ondernemerschap bij vrouwen te bevorderen en meer waarde toe te kennen.

Bovendien kon de vzw dankzij het statuut van student-ondernemer, dat op 1 januari 2017 werd ingevoerd, steeds meer vrouwelijke studenten-ondernemers laten getuigen in de scholen. Dit nieuwe statuut kent een groot succes. Eind 2019 bleek uit cijfers dat het aantal student-ondernemers in nauwelijks twee jaar tijd verdrievoudigd is.

Encourager l'entrepreneuriat des femmes, c'est d'abord répondre à l'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes en offrant à toutes et à tous des moyens pour s'investir et se réaliser dans la création ou la reprise d'entreprises. Encourager l'entrepreneuriat féminin, c'est aussi une clé du succès pour notre économie et un levier pour la compétitivité et l'emploi.

Au niveau européen, le plan «Entrepreneuriat 2020» invite les États membres à soutenir l'entrepreneuriat féminin par des actions concrètes. Dans cet esprit, il est fondamental d'assurer la sensibilisation, la formation et l'éducation des plus jeunes à travers le soutien de 100 000 entrepreneurs dans son projet fédérateur des différents réseaux de femmes porteuses de projets et créatrices d'entreprises.

Certainement, il faut agir sur les représentations sociales et placer la femme comme «modèle de chef d'entreprise». Il faut agir à tous les niveaux pour toucher tous les publics quel que soit l'âge, le genre et le contexte. Néanmoins, il faut surtout intervenir au niveau des écoles, qui jouent un rôle fondamental dans cette problématique.

Les écoles doivent sensibiliser les élèves, dès le plus jeune âge, autant à l'esprit d'entreprendre qu'à l'esprit d'entreprise et «encourager les formations portant sur différents aspects de la création, de la gestion et de la prise de risque». Les élèves doivent être éduqués dans cette mentalité et incités à innover, quel que soit leur genre. Nous partageons le contenu de cette proposition qui indique que «cette sensibilisation doit se faire dès l'enseignement obligatoire, avec une insistance toute particulière en fin de parcours scolaire, lorsque les élèves sont amenés à choisir leur orientation pour les études supérieures. C'est à cette étape charnière que les jeunes filles doivent être conscientisées et encouragées à se diriger vers des filières pour lesquelles le public féminin n'est pas assez représenté, et qui sont pourtant favorables au développement de l'entrepreneuriat».

C'est pour cette raison que la troisième édition de l'Entrepreneuriat féminin a mis à l'honneur les STEM (l'abréviation des termes anglais *science, technology, engineering and mathematics*). Enseignement secondaire, universités, hautes-écoles et cours du soir proposent des orientations STEM. Le but des STEM est de permettre aux diplômés d'avoir l'accès à des métiers scientifiques ou techniques et notre objectif a été d'encourager la présence des femmes dans ces filières.

Het vrouwelijk ondernemerschap aanmoedigen, betekent in de eerste plaats een antwoord bieden op de uitdaging van gelijke kansen voor vrouwen en mannen, waarbij iedereen middelen krijgt aangereikt om zich helemaal toe te leggen op en zich te ontplooiën in de oprichting of overname van een onderneming. Het vrouwelijk ondernemerschap aanmoedigen, is ook een sleutel tot succes voor onze economie en een hefboom voor de concurrentiekracht en de werkgelegenheid.

Op Europees niveau nodigt het plan «Ondernemerschap 2020» de lidstaten uit om het vrouwelijk ondernemerschap te ondersteunen door middel van concrete acties. In die zin is het van fundamenteel belang om de bewustmaking, de opleiding en de vorming van de jongsten te waarborgen, door «100 000 entrepreneurs» te steunen in haar project dat verschillende netwerken van vrouwen die projecten en ondernemingen lanceren, verenigt.

Er moet aan de sociale perceptie worden gewerkt, zodat vrouwen meer in de «rol van bedrijfsleider» worden geplaatst. Er moet op alle niveaus worden opgetreden om alle soorten publiek te bereiken, ongeacht de leeftijd, het geslacht of de context. Deze kwestie moet vooral worden aangepakt in scholen, die hierbij een fundamentele rol spelen.

Scholen moeten bij leerlingen van jongs af aan belangstelling wekken voor het ondernemerschap en opleidingen aanmoedigen waarin verschillende aspecten van de onderneming aan bod komen zoals de oprichting, het beheer en het nemen van risico's. Leerlingen moet die mentaliteit worden bijgebracht en ze moeten worden aangemoedigd om te innoveren, ongeacht hun geslacht. Wij scharen ons achter de inhoud van dit voorstel waarin het volgende wordt vermeld: «Die bewustmaking moet vanaf het begin van de leerplicht worden ingevoerd, met bijzondere aandacht op het einde van het middelbaar onderwijs, wanneer leerlingen een studierichting in het hoger onderwijs moeten kiezen. Het is in deze cruciale fase dat meisjes gesensibiliseerd en aangemoedigd moeten worden om voor richtingen te kiezen waar vrouwen onvoldoende vertegenwoordigd zijn en die nochtans bijdragen tot de ontwikkeling van het ondernemerschap.»

Daarom wordt in de derde editie van de «l'Entrepreneuriat féminin» de STEM (de afkorting voor de Engelse woorden *science, technology, engineering and mathematics*) gehuldigd. Middelbare scholen, universiteiten, hogescholen en avondonderwijs bieden STEM-richtingen aan. Het doel van de STEM is afgestudeerden toegang te geven tot een wetenschappelijke of technische carrière en ons doel is om de aanwezigheid van vrouwen in die branches te stimuleren.

Enfin, pour conclure, il est certain que dans les filières innovantes et industrielles des qualifications scientifiques sont un plus pour entreprendre. Le défi des prochaines années sera celui du capital humain. Les PME qui auront du succès seront celles qui pourront compter sur les entrepreneurs et entrepreneures formés et des équipes à la pointe face à la technologie de plus en plus présente dans la vie des entreprises.

*
* *

Tot slot is het zeker dat in innovatieve en industriële sectoren wetenschappelijke vaardigheden een pluspunt zijn voor het ondernemerschap. De uitdaging van de komende jaren zal het menselijk kapitaal zijn. Succesvolle kmo's zullen kmo's zijn die kunnen rekenen op goed opgeleide ondernemers en teams die goed vertrouwd zijn met technologie, die een steeds meer op de voorgrond staat in het bedrijfsleven.

*
* *

ANNEXE 4

Contribution de Gaëlle Demez, responsable nationale des Femmes, CSC

Remarque générale: l'entrepreneuriat ne doit pas être limité à la création d'entreprises, avec une approche assez masculine qui est celle de «prendre de risques». L'entrepreneuriat, c'est surtout créer, imaginer, prendre des initiatives, coordonner, contribuer à l'innovation, à la qualité des services, travailler en réseau, etc. La pérennité, la durabilité et la stabilité des entreprises doivent être des objectifs majeurs au-delà des objectifs de créations d'entreprise. C'est de cette manière que les femmes seront encouragées à se lancer comme entrepreneuse: en voyant que celles qui se lancent parviennent à se stabiliser après les trois premières années et à vivre de leur activité. Cet objectif de stabilité n'est pas présent dans la proposition.

Nous tenons à attirer l'attention sur un problème particulier qui n'est pas mentionné dans l'avis: la situation des travailleurs sans statut social (travail associatif, de plateformes digitales, travail occasionnel). La loi pour les emplois «6 130 euros» a été annulé via la Cour constitutionnelle. Nous voulons que ces sous-statuts, particulièrement préjudiciables pour les femmes, soient limités au maximum.

La crise du corona a démontré la faiblesse de la protection sociale des indépendants en particulier des indépendantes. Celle-ci doit donc être renforcée notamment par un congé de maternité des femmes entrepreneuses renforcé: les trois semaines obligatoires assorties de neuf semaines facultatives mènent encore trop souvent à voir ces jeunes mamans avec leur nourrisson sur leur lieu de travail. C'est d'autant plus préoccupant si la volonté est que de jeunes femmes se lancent. Pour pouvoir tout mener de front, elles ont besoin de soutiens solides.

La conciliation vie privée / vie professionnelle est un frein énorme à l'entrepreneuriat féminin. La garde d'enfants doit être accessible, au niveau de la mobilité, des horaires et financièrement dès le plus jeune âge et tout au long de la scolarité des enfants, tout en respectant les conditions de travail des accueillants et accueillantes d'enfants et puéricultrices ou puériculteurs. Il faut néanmoins maintenir un équilibre entre les mesures pour les salariés et salariées et les indépendants et indépendantes. Ainsi, pour le congé parental corona pour les indépendantes, une déclaration sur l'honneur qu'on va réduire

BIJLAGE 4

Geschreven advies van Gaëlle Demez, nationaal vrouwenverantwoordelijke, ACV

Algemene opmerking: ondernemerschap moet niet beperkt blijven tot de oprichting van een bedrijf, met als uitgangspunt het nogal mannelijke «nemen van risico's». Ondernemerschap gaat vooral over het creëren, bedenken, nemen van initiatieven, coördineren, bijdragen aan innovatie, aan de kwaliteit van de dienstverlening, *networking*, enz. De levensduur, de duurzaamheid en de stabiliteit van bedrijven moeten belangrijke doelstellingen zijn die verder gaan dan de doelstellingen inzake de oprichting van bedrijven. Zo worden vrouwen aangemoedigd om zich als ondernemer te vestigen: door te zien dat diegenen die zich lanceren er na de eerste drie jaar in slagen zich te stabiliseren en van hun activiteit te leven. Deze doelstelling inzake stabiliteit komt in het voorstel niet voor.

We willen graag de aandacht vestigen op een specifiek probleem dat in het advies niet wordt genoemd: de situatie van werknemers zonder sociaal statuut (verenigingswerk, werk op digitale platformen, occasioneel werk). De wet op onbelast bijverdienen is door het Grondwettelijk Hof vernietigd. Wij willen dat deze substatuten, die vooral voor vrouwen nadelig zijn, tot het uiterste worden beperkt.

De coronacrisis heeft de tekortkomingen van de sociale bescherming van zelfstandigen, met name van vrouwelijke zelfstandigen, blootgelegd. Die bescherming moet dan ook worden versterkt, met name door uitbreiding van het zwangerschapsverlof voor vrouwelijke ondernemers: de verplichte drie weken, aangevuld met negen facultatieve weken, leiden er nog te vaak toe dat deze jonge moeders aan het werk gaan met hun baby op de werkvloer. Dit is des te zorgwekkender als men wil dat jonge vrouwen de sprong wagen. Om dit alles te kunnen combineren, hebben ze een sterke ondersteuning nodig.

Het combineren van privé en beroepsleven vormt een enorm obstakel voor het ondernemerschap van vrouwen. De kinderopvang moet toegankelijk zijn, in termen van mobiliteit, openingstijden en kosten, vanaf de jongste leeftijd en gedurende de hele schooltijd van de kinderen, met inachtneming van de arbeidsvoorwaarden van de onthaalouders en kinderverzorgers. Toch moet men het evenwicht bewaren tussen de maatregelen voor werknemers en zelfstandigen. Zo volstaat voor het coronaschapsverlof voor zelfstandigen een verklaring op erewoord, om een uitkering voor een halftijdse

les prestations suffit pour octroyer une allocation pour une interruption à mi-temps (même si on ne diminue que de 5 %). Cela ne nous semble pas équitable.

Au point I. 2), ce passage nous a interpellé: «2) de réaliser un cadastre de l'emploi féminin à temps plein et à temps partiel et promouvoir l'emploi dans les secteurs où il y a une carence en femmes, notamment en développant les outils de sensibilisation et d'information à destination des secteurs concernés, les entreprises et PME» (page 6). Est-ce qu'on essaie de dire par là que, faute de diversité dans certains secteurs, ce sont les femmes qui vont devoir porter individuellement le risque pour féminiser ces secteurs?

Concernant le point II. 3), nous avons des réserves sur les incitations à l'auto-entreprenariat comme solution proposée aux demandeurs et demandeuses d'emploi dans leur recherche d'emploi. Des primes spécifiques existent avec un suivi des organismes d'intérêt public (OIP) régionaux. Si nous ne nous opposons pas à ces mesures, il faut toutefois rester extrêmement attentif à ce que cette forme d'emploi soit un réel choix volontaire, et non une alternative acceptée faute d'emploi salarié et / ou de public suffisant. La promotion de ce type d'emploi à un public déjà fragilisé / précarisé peut être porteur, mais peut aussi avoir des conséquences dramatiques sur les parcours individuels. À Bruxelles, plus d'un tiers des projets échouent au bout de quelques mois, avec des conséquences importantes en termes de droits sociaux, de dettes contractées, etc.

Au point II. 3), qu'entend-on par «Cette information doit être renforcée et adaptée pour un public féminin» (page 6)? Nous y voyons des risques de communication stéréotypée, ce qui va à l'encontre de l'esprit de la proposition (et du travail pour l'égalité entre femmes et hommes).

Point III. 3): il est essentiel de réhabiliter dans les cours d'histoire notamment le fait que les femmes ont toujours travaillé de manière rémunérée (agricultrices, couturières tisseuses, domestiques, nourrices, infirmières, etc.). L'idée selon laquelle elles ont commencé à travailler pendant la Seconde Guerre mondiale est erronée et nuit à l'image des travailleuses, salariées, fonctionnaires et indépendantes.

*
* *

onderbreking toe te kennen (zelfs als de vermindering slechts 5 % bedraagt). Dit lijkt ons niet fair.

Punt I. 2) Deze passage trok onze aandacht: «2) een register op te stellen van voltijds en deeltijds werk bij vrouwen en de werkgelegenheid te bevorderen in sectoren waar een tekort aan vrouwen bestaat, meer bepaald door instrumenten te ontwikkelen om de betrokken sectoren, de ondernemingen en de kmo's, te sensibiliseren en te informeren» (blz. 6). Probeert men hiermee te zeggen dat, door een gebrek aan diversiteit in bepaalde sectoren, het de vrouwen zijn die individueel het risico zullen moeten dragen om deze sectoren te vervrouwelijken?

Met betrekking tot punt II. 3): wij hebben bedenkingen bij de stimulansen om zelf een onderneming op te richten als oplossing voor werkzoekenden in hun zoektocht naar werk. Er bestaan specifieke stimulansen met een *follow-up* van de gewestelijk instellingen van openbaar nut (ION). Hoewel we niet tegen deze maatregelen gekant zijn, moeten we er wel zeer goed op letten dat deze vorm van werkgelegenheid een reële vrijwillige keuze is, en geen alternatief dat wordt aanvaard bij gebrek aan betaald werk en / of voldoende publiek. De bevordering van dit soort tewerkstelling bij een reeds verzwakt / kwetsbaar publiek kan veelbelovend zijn, maar kan ook dramatische gevolgen hebben voor de individuele loopbaantrajecten. In Brussel mislukt meer dan een derde van de projecten na enkele maanden, met grote gevolgen op het vlak van sociale rechten, aangegane schulden, enz.

Punt II. 3) Wat wordt verstaan onder: «Die informatie moet worden uitgebreid en moet aangepast zijn aan een vrouwelijk publiek.» (blz. 6)? We zien hierin risico's van stereotype communicatie, wat in strijd is met de geest van het voorstel (en van de inzet voor de gelijkheid van vrouwen en mannen).

Punt III. 3) Het is essentieel om in de geschiedenislessen het feit in ere te herstellen dat vrouwen altijd betaald hebben gewerkt (landbouwsters, naaisters, weefsters, huisbedienden, voedsters, verpleegsters, enz.). Het idee dat ze tijdens de Tweede Wereldoorlog zijn gaan werken is onjuist en schaadt het imago van arbeidsters, werkneemsters, vrouwelijke ambtenaren en zelfstandigen.

*
* *