

# *Entrepreneuriat des femmes en Belgique : ce que disent les données, ce que peuvent faire les politiques*

## Ondernemerschap door vrouwen in België: wat de cijfers zeggen, wat de politiek kan doen

**JUMP est accrédité par l'IEFH**

(Institut fédéral belge pour l'Égalité des Femmes et des Hommes)  
pour piloter une coalition d'associations œuvrant en faveur de l'égalité sur la thématique « *genres et indépendance socio-économique* »

Kent de steun financieel door  
Financieel ondersteund door

 Institut pour l'égalité  
des femmes et des hommes  
Instituut voor de gelijkheid  
van vrouwen en mannen

**.be**



**W**omen  
**A**t **W**ork **coalition**



## Isabella Lenarduzzi

Fondatrice et Directrice générale de JUMP  
Oprichtster en algemeen directeur van JUMP

## MISSION

Promouvoir l'égalité professionnelle  
des femmes et leur place dans  
l'ensemble de l'économie

Girleek

Pour la Solidarité

Vrouwenraad

Conseil des Femmes  
Francophones de  
Belgique

Cercle Olympe

Université  
des Femmes

Touche pas  
à ma pote  
(TPAMP)

Womenpreneur  
Initiative

Femmes Chefs  
d'Entreprises

"Les femmes passent rarement d'entrepreneur à chef d'entreprise et c'est dommage."

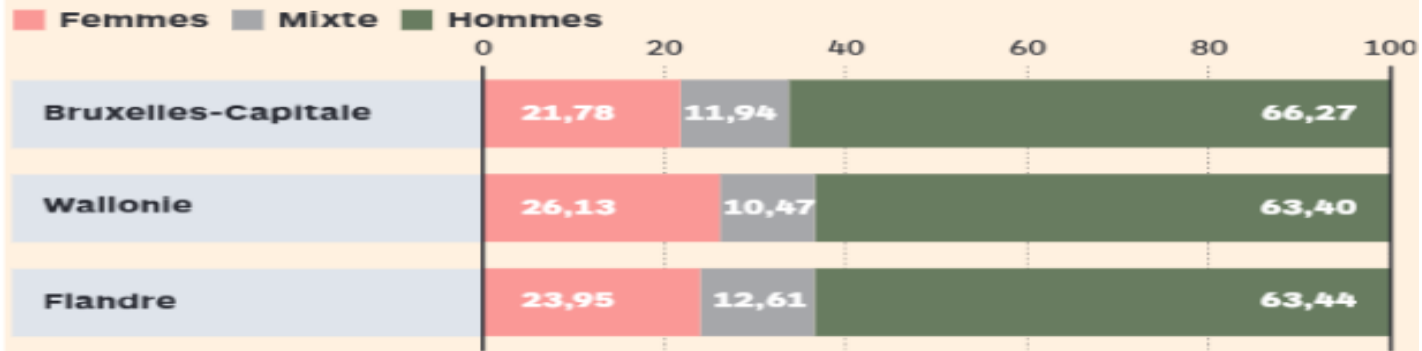
**Isabella Lenarduzzi**

Fondatrice de Jump



## UNE PME SUR QUATRE EST GÉRÉE PAR UNE FEMME

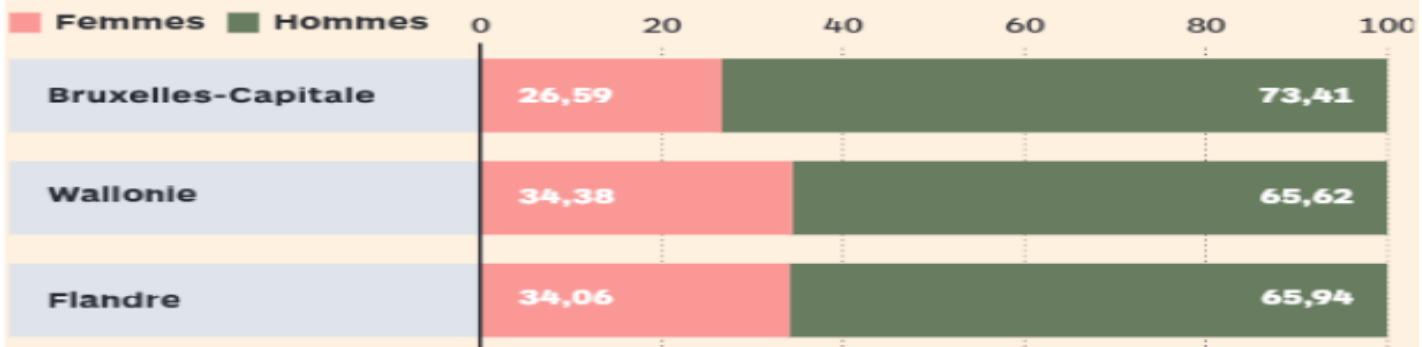
Répartition des administrateurs et/ou gérants, en % du total



Sources: Hub.Brussels, SPF Economie (Observatoire des PME)

## UN ENTREPRENEUR SUR TROIS EST UNE ENTREPRENEUSE

Répartition des indépendants à titre principal (15-64 ans), en % du total



Sources: Hub.Brussels, Inasti

- Les femmes sont surreprésentées dans :  
services à la personne, soins, bien-être éducation, administratif

👉 secteurs :  
moins capitalisés  
moins scalables  
moins rémunérateurs

Et cette segmentation est plus marquée à Bruxelles et en Wallonie

- Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être indépendantes à titre complémentaire :  
**32,7 %** des femmes indépendantes exercent en activité complémentaire contre **22,7 %** des hommes indépendants
  - Flandre : ~29–30 %
  - Wallonie : ~34–36 %
  - Bruxelles : ~37–39 %

- Caractéristiques des femmes indépendantes:
  - Travaillent beaucoup (50-60h)
  - Croissance n'est pas l'objectif mais bien créer son emploi
  - Domaine: soins aux personnes, services
- A la question « Pourquoi êtes-vous dirigeant d'entreprise ? »
  - « la volonté d'être mon propre patron »
  - « réaliser une de mes passions »,



# L'écart salarial annuel entre hommes et femmes indépendants à titre principal a diminué de 30 % sur 20 ans

👉 Revenu net annuel **médian** des femmes indépendantes (toutes formes confondues)

- 🟢 Flandre : ~17 000 – 19 000 €
- 🟡 Wallonie : ~14 000 – 16 000 €
- 🔵 Bruxelles : ~12 000 – 14 000 €

👉 Moyenne femmes Belgique : ~15 000 – 16 000 €

- Flandre → femmes ≈ **60–65 % du revenu des hommes**
- Wallonie → femmes ≈ **60–65 %**
- Bruxelles → femmes ≈ **55–60 %**

👉 Autrement dit : **les femmes ne dépassent nulle part les deux tiers du revenu des hommes**

## ACERTA :

- En 2025, les hommes indépendants gagnent en moyenne **~7 700 € de plus par an** que les femmes. En 2001, la différence était de ~10 953 €.
- Cette réduction s'explique notamment par :
  - **Une hausse plus forte des revenus moyens** des femmes indépendantes.
  - **Une plus grande présence des femmes** dans les professions libérales bien rémunérées.
  - **Une augmentation de la durée d'activité et charge de travail** des femmes indépendantes.
- Dans les professions libérales, l'écart salarial a diminué d'environ **48,7 %** entre 2001 et 2021.

**Salariés****- 6,6 %****- 5,8 %****Indépendants****- 4,4 %****- 2,9 %****Fonctionnaires****- 12,8 %****-13,8 %**

- Besoin d'autonomie professionnelle
- Besoin d'accomplissement personnel
- Besoin de réaliser ses propres projets

Surtout pour les capitaux <50 000 € et <35 ans

	FR	NL
Projet innovant	39%	57%
Satisfaction d'être indépendante	75%	91%
choix de carrière accepté	75%	93%

## Désavantages

- Environnement peu propice
- Charges trop lourdes
- Incertitude financière
- Conditions injustes p/r salariées
- Peu d'avantages

## Avantages

- Gérer son temps
- Flexibilité
- Liberté
- Autonomie
- Challenge
- Contacts





- Les femmes représentent **31 %** de leur portefeuille mais **45 %** des personnes accompagnées.
- Les femmes demandent en moyenne **des montants moins élevés** que les hommes : 8.918 € pour 10.328 € pour les hommes (différence 1 410€).
- Montants effectivement octroyés : 7.946 euros pour les femmes contre 9.136 euros pour les hommes ( 1 190€ de différence).
- **Les femmes remboursent mieux** que les hommes avec un taux de remboursement de 93,8 %, contre 89,9 % pour les hommes. Cela est corroboré par d'autres chiffres du secteur.

# Comparing how male and female entrepreneurs are described by venture capitalists

These gendered personas are illustrated with quotes from Swedish government VCs who were observed discussing a total of 125 applications for funding between 2009 and 2010.

The average **MALE** entrepreneur is described with attributes such as:

- Young and promising
- Arrogant, but very impressive competence
- Aggressive, but a really good entrepreneurs
- Experienced and knowledgeable
- Very competent innovator and already has money to play with
- Cautious, sensible, and level-headed
- Extremely capable and very driven
- Educated engineer at a prestigious university and has run businesses before

The average **FEMALE** entrepreneur is described with attributes such as:

- Young, but inexperienced
- Lacks network contacts and in need of help to develop her business concept
- Enthusiastic, but weak
- Experienced, but worried
- Good-looking, and careless with money
- Too cautious and does not dare
- Lacks ability for venturing and growth
- Visionary, but with no knowledge of the market

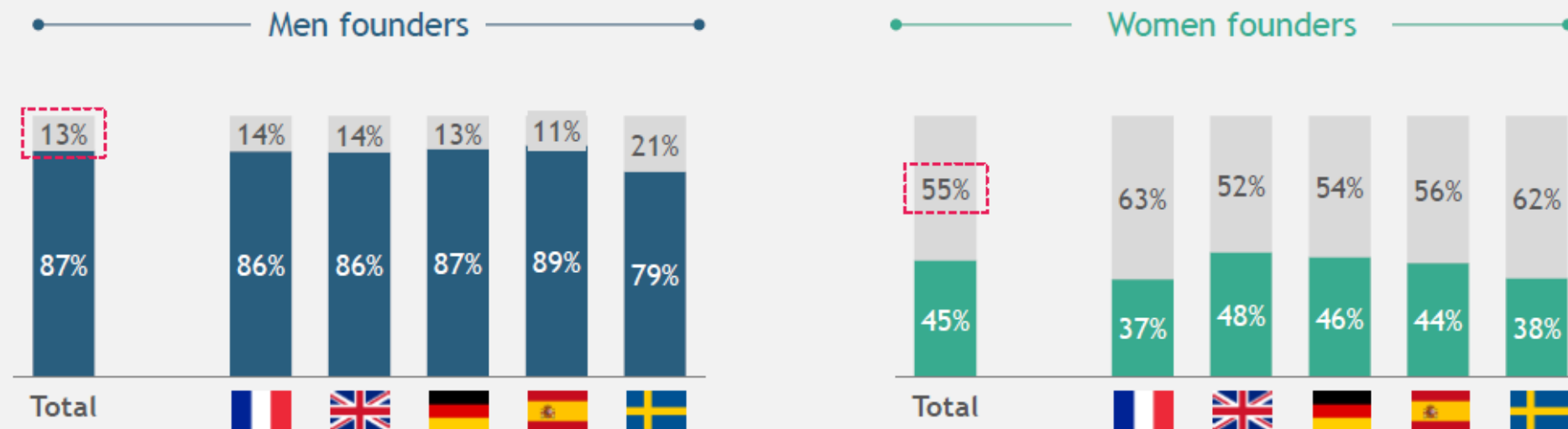
NOTE : QUOTES WERE TRANSLATED FROM SWEDISH TO ENGLISH.

SOURCE « GENDER STEREOTYPES AND VENTURE SUPPORT DECISIONS: HOW GOVERNMENTAL VENTURE CAPITALISTS SOCIALLY CONSTRUCT ENTREPRENEURS' POTENTIAL, » BY MALIN MALMSTRÖM ET AL., ENTREPRENEURSHIP THEORY AND PRACTICE, FEBRUARY 2017



# Only ~1 in 10 men partner with women to start a business, while ~1 in 2 women partner with men

% of startups created in 2022

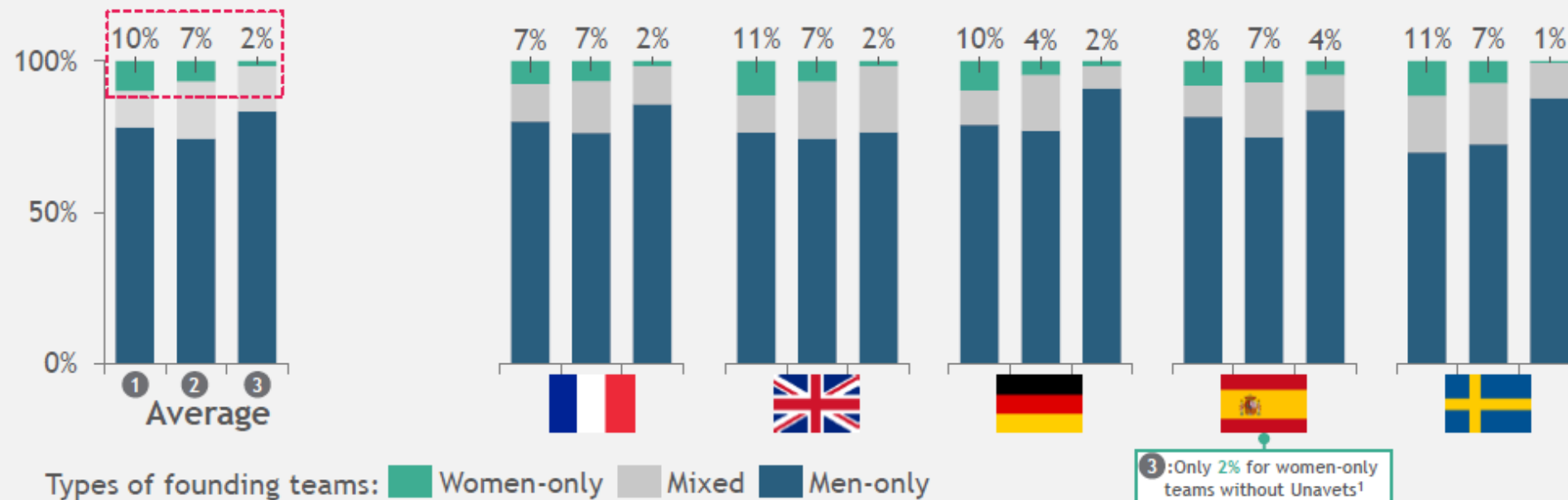


Types of founding teams: ■ Women-only ■ Mixed ■ Men-only

Number of startups created: France = 239 startups, UK = 504 startups, Germany = 775 startups, Spain = 174 startups, Sweden = 96 startups  
Sources: Crunchbase, Dealroom; BCG analysis

# Overall, women-founded startups account for 10% of startups creation, 7% of fundraisings, 2% of funds raised

% of startups created (①) vs. % of fundraisings carried out (②) vs. share of amount raised (③) in 2022



1. Significant fundraising by solo women startup in Spain (€114M) driving country's result (2nd largest fundraising by a women-only team in Spain: €26M)

Crunchbase data in \$ converted into € at the average rate registered by the European Central Bank between 01/01/2022 & 31/12/2022

Number of startups created: France = 239 startups, UK = 504 startups, Germany = 775 startups, Spain = 174 startups, Sweden = 96 startups. Number of fundraisings with amount

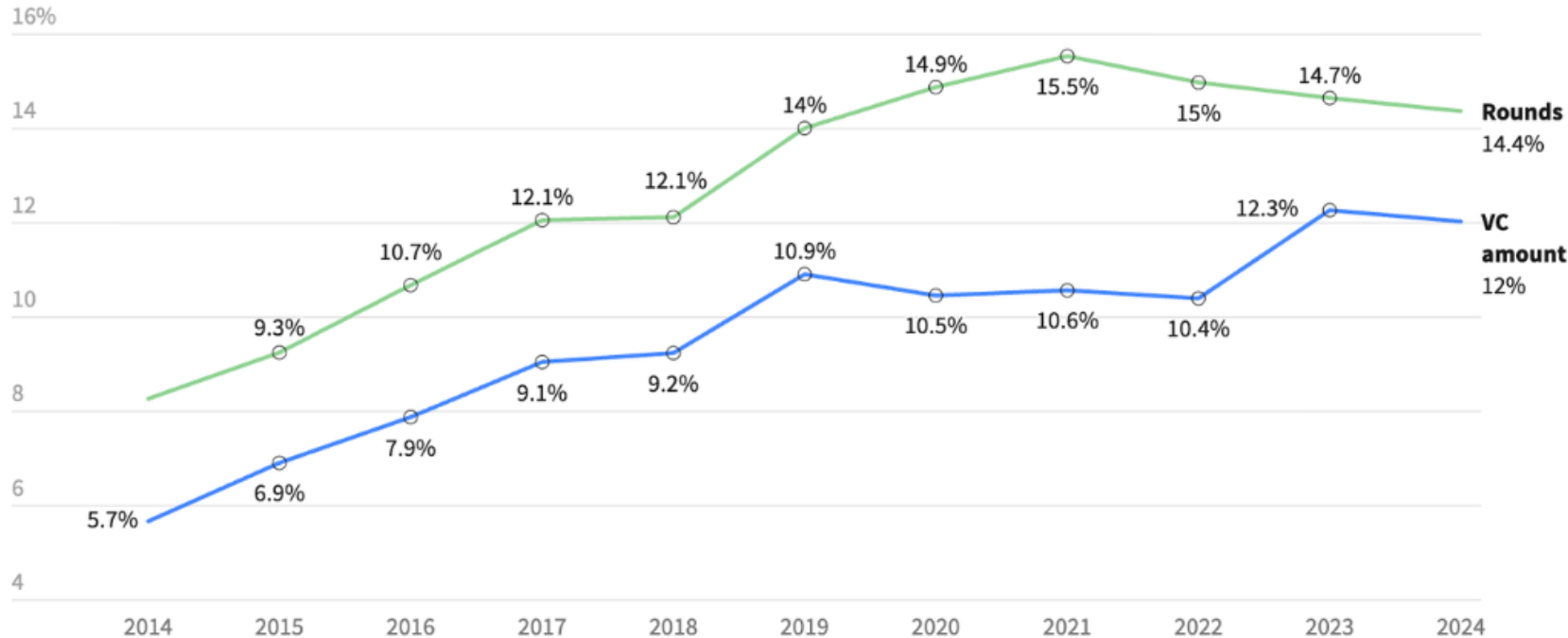
known: France = 1037 fundraisings, UK = 2106 fundraisings, Germany = 885 fundraisings, Spain = 538 fundraisings, Sweden = 383 fundraisings

Sources: Crunchbase, Dealroom; BCG analysis

# The Gender Investment Gap



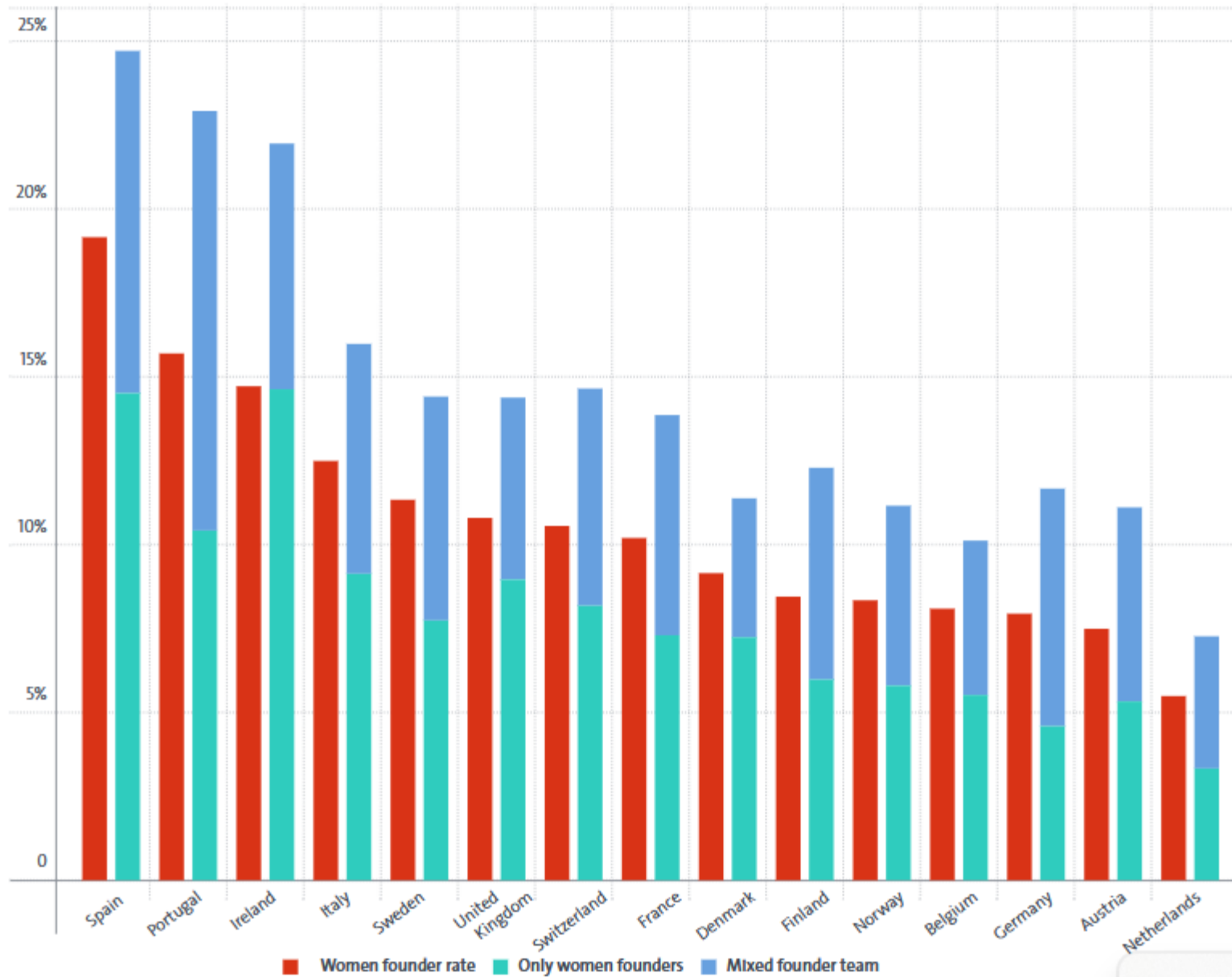
% of VC raised by female founded companies in Europe 2014-2024



**14.4%**  
of VC rounds and  
**12%**  
of VC funding is  
raised by women-led  
startups

Source: Dealroom - [Women Founded Startups](#)

Women's participation as founders in EP ventures (startups with European patent applications)  
by country of company, 2025



- 36% des femmes considèrent « **le sens des responsabilités** » comme une valeur importante contre 10% des hommes

Source : Chiffres UCM et ICHEC PME

- **30% moins de faillite** que chez les hommes

Source : SNI 2014



*« Traitez-nous différemment mais de manière égale »*



# Mariam Harutyunyan

Voorzitter van de Vrouwenraad  
Présidente du Vrouwenraad



## Florence Van Oeteren

Conseillère au cabinet de la Ministre Simonet  
Adviseur bij het kabinet van Minister Simonet

MINISTER VAN MIDDENSTANT, ZELFSTANDIGEN EN  
KMO'S

# ELÉONORE SIMONET

**KMO-PLAN: VROUWELIJK  
ONDERNEMERSCHAP**

**MEER KANSEN, MINDER OBSTAKELS**

*WEBINAR - WOMEN AT WORK*  
*24 APRIL 2026*



# WAAROM EEN KMO-PLAN?

**KMO's = motor van onze welvaart**

→ **Ambitie:** van België een **dynamische, competitieve** en **weerbare** economie maken

**KMO's =**

- 99,4 % van de werkgevers
- 57,7 % van alle jobs in de private sector

**10 jaar sinds het laatste KMO-plan:**

- Macro-economische veranderingen
- Volatiliteit van de grondstoffen- en energieprijzen
- Opkomst van nieuwe supermachten
- Nieuwe technologieën (AI, cloud, ...)

**Er is een nieuwe aanpak nodig**



## WAAROM EEN KMO-PLAN?

➡ **Op basis van mijn bezoeken ter plaatse en vergaderingen met de sectorale federaties**

➡ **Noodzaak om een KMO-plan 2025 met concrete maatregelen uit te werken:**

- Recente analyses van de OESO en de EC: stagnatie van de Europese economie, kwetsbaarheid van onze industrie
- De weerbaarheid van onze KMO's vormt onze grootste troef, maar moet worden gesteund
- Tekort aan gekwalificeerd personeel
- Overmatige administratieve lasten: te veel papierwerk belemmert de groei
- Moeilijkere toegang tot financiering voor kleine ondernemingen
- Overheidsopdrachten vaak zeer uitdagend voor KMO': procedures niet aangepast aan hun omvangen middelen
- Achterstand op het gebied van innovatie: de EU telt 263 unicorns, tegenover 1539 in de VS en 387 in China\*
- 50% van de nieuwe bedrijven stopt binnen vijf jaar met zijn activiteiten: een cultuur van tweede kansen creëren



\*Mario Draghi, « The Future of European Competitiveness », 2024

# GROEISTRATEGIE

## KMO-plan:

- Een pijler van de **groei**strategie van de regering
- Ondersteuning van de doelstelling van de regering: **werkzaamheidsgraad van 80%**



# 89 MAATREGELEN VOOR ZELFSTANDIGEN EN KMO'S

## START-UPS EN SCALE-UPS DYNAMISCHER MAKEN

- Start-ups-scale-ups (maatregelen 1 - 4)
- Regulatory sandboxes (maatregel 5)
- Toegang van KMO's tot intellectueel eigendom (maatregelen 6 en 7)
- Studenten en ondernemerschap (maatregel 8)

## TOEGANG TOT ALTERNATIEVE FINANCIERING

- Financiering via aandelen bevorderen (maatregel 9)
- Taxshelter (maatregelen 10, 11, 12 en 13)

## TWEEDE-KANSONDERNEMERSCHAP (maatregelen 14-18)

## VROUWELIJK ONDERNEMERSCHAP (maatregelen 19-28)

## WINKELDIEFSTAL (maatregelen 29 en 30)

## STRIJD TEGEN ONEERLIJKE CONCURRENTIE (maatregelen 31-33)

## VERSTERKING VAN DE COMPETITIVITEIT

- Wijze van betaling (maatregelen 34 - 37)
- Commerciële waardeketen (maatregelen 38 - 40)
- Weerbaarheid van kmo's in geval van crisis (maatregel 41)
- AI-actcommunicatie (maatregel 42)
- E-Commerce (maatregelen 43 en 44)

## ADMINISTRATIEVE VEREENVOUDIGING (maatregelen 45 - 68)

## ERKENDE ONDERNEMINGSLOKETTEN (maatregelen 69 - 71)

## TRANSVERSALE MAATREGELEN

- Bepaling van de grootte van ondernemingen (maatregel 72)
- Toegang van KMO's tot overheidsopdrachten (maatregelen 73 - 80)

## SECTORALE MAATREGELEN

- De intellectuele beroepen
  - Toegang tot het beroep (maatregel 81)
  - Ordes en instituten (maatregel 82)
  - Deontologie (maatregel 83)
  - Het beroep van syndicus (maatregel 84)
- Erkenning van kwalificaties van derde landen (maatregel 85)

## ENERGIE- EN KLIMAATTRANSITIE (maatregelen 86- 89)

# TRANSVERSALE AANPAK

## PLAN UITGEWERKT:

- in overleg met de **sectoren**
- op basis van het advies van de **HRZKMO** van 5 juni 2025 over **administratieve vereenvoudiging**
- Gesprekken met **beroepsfederaties** en **ondernemers** over hun verwachtingen

→ Deze maatregelen overstijgen de institutionele scheidingen tussen de administraties

→ Goedgekeurd door de Ministerraad van 23 december 2025



# ROL MINISTERS IN UITVOERING:



- Het plan specificeert de bevoegde minister(s) voor elke maatregel
- **Maatregelen beknopt en duidelijk beschreven:** de bevoegde minister(s) werken de modaliteiten van de maatregelen verder uit

- **Monitoring** via interkabinettenwerkgroep en de FOD Economie coördineert op administratief niveau
- **Eerste semester 2026:** eerste wetsontwerpen worden voorgelegd aan de ministerraad

# VOORNAAMSTE MAATREGELEN VAN HET KMO-PLAN

VROUWELIJK ONDERNEMERSCHAP

STARTUPS WINKELDIEFSTAL

MOEDERSCHAPSVERLOF VISA

TWEEDE KANS ADMINISTRATIEVE VEREENVOUDIGING

TOEGANG TOT FINANCIERING

COMPETITIVITEIT

SLAPENDE OCTROOIEN

# ONDERSTEUNING VAN VROUWELIJK ONDERNEMERSCHAP:



Vrouwelijk ondernemerschap is een **motor van innovatie en groei**, maar wordt nog steeds geconfronteerd met verschillende structurele obstakels:

- een gebrek aan netwerken en rolmodellen
- een nog steeds ongelijke toegang tot financiering
- moeilijkheden om werk en privéleven te combineren
- een beperkte zichtbaarheid van bestaande gegevens

**Het KMO-plan van minister Simonet voorziet in:**

- **1 hoofdstuk** gewijd aan vrouwelijk ondernemerschap;
- **10 concrete maatregelen**, opgebouwd rond
- **4 complementaire pijlers** om deze uitdagingen aan te pakken.

## PIJLER 1: BEGELEIDING EN NETWERKEN

- **Mentor- en coachingprogramma's** via een projectoproep vanaf 2026
- In kaart brengen van bestaande **netwerken**, waaronder een internationaal luik
- Valorisatie van **inspirende trajecten**
- Gerichte netwerking voor vrouwelijke ambachtslieden
- Gerichte infosessies over de **sociale bescherming van zelfstandige moeders**

# PIJLER 2: FINANCIERING

## 1. Toegang tot financiering

- Sensibilisering van banken voor gendervooroordelen (opleiding)
- Verbetering van kredietpraktijken en de klantrelatie

## 2. Diversifiëring van financieringsbronnen

- Ontwikkeling van opleidingen voor investeerders rond gendervooroordelen
- Ondersteuning van netwerken en vrouwelijke business angels
- Ontwikkeling van microkredietoplossingen gericht op vrouwelijke ondernemers
- Deelname aan Europese initiatieven voor inclusieve financiering
- Bevordering van diversiteit in risicokapitaal

# PIJLER 3: COMBINATIE VAN PRIVÉLEVEN EN ONDERNEMERSCHAP



- Versterking van het **moederschapsverlof** voor zelfstandigen (12 → 15 weken)
- Uitbreiding van het ouderschapsverlof vanaf 2028
- Een workshop over ouderschap bij vrouwelijke zelfstandigen

## PIJLER 4: “METEN IS WETEN”

- Evaluatie van de **engagements van de bankensector** (charter)
- Evaluatie van bestaande regelingen inzake **sociale bescherming**
- Beter inzicht in ongelijkheden via een benchmarkanalyse over de **toegang tot financiering**
- Verzameling en analyse van gegevens in samenwerking met de **financiële sector**
- Identificatie van de **verschillen** tussen vrouwen en mannen



# CONCLUSIES

- **Concrete oplossingen voor** de uitdagingen waarmee onze KMO's worden geconfronteerd
- Meer kansen, minder obstakels om ondernemers, zelfstandigen en KMO's toe te laten te focussen op wat zij het best doen: **innoveren, groeien en jobs creëren**
- De **positie van vrouwen** in onze economie **versterken**
- Een **positieve impact** op onze economie





## Ria Bourdeaud'hui

Onderzoeker bij de SERV

Chercheuse au SERV

# Entrepreneurship with career prospects

Ria Bourdeaud'hui

24 april 11h30 – 13h00

# Agenda

- SERV/STIA: who we are?
- Entrepreneurship with career prospects for women : what's in a name?
- Keys to stimulate entrepreneurship

A photograph of a modern, curved glass building with a large circular graphic overlay. The building has multiple floors with large windows, and the sky is clear and blue. The circular graphic is semi-transparent and contains text.

House of social dialogue in Flanders

**Social and Economic  
Council of Flanders**

# The SERV members

## EMPLOYERS' ASSOCIATIONS

represent about 160 000 entrepreneurs, companies, and organisations

**vo  
ka** Vlaams  
netwerk van  
ondernemingen

**Verso**

**unizo**

**B** **BOERENBOND**  
trouw aan land- en tuinbouw

## TRADE UNIONS

represent about 2 000 000 employees and job seekers



VLAAMS  
**ABVV**



○ ● ● ● ● **Foundation  
Innovation & Work**  
● ○ ○ ○ ○ strong through dialogue

○ ● ● ● ● **Diversity  
Commission**  
● ○ ○ ○ ○ strong through dialogue

○ ● ● ● ● **Social  
Economy Commission**  
● ○ ○ ○ ○ strong through dialogue

○ ● ● ● ● **Advisory Commission  
Economic Migration**  
● ○ ○ ○ ○ strenght through dialogue



 **SALV**  
Strategic Advisory Council  
AGRICULTURE • FISHERIES

 **MORA**  
Flanders Mobility Council

 **Flemish Council WVG**  
Welfare • Public Health • Family

# SERV, a house with many rooms

A woman wearing a white hard hat and a light-colored jacket is looking towards a whiteboard. A man wearing a blue hard hat and a blue work shirt is standing behind her, also looking at the whiteboard. The woman is holding a white marker and pointing at the whiteboard. The whiteboard has some faint markings on it. The background is a factory or industrial setting with various equipment and machinery.

# Foundation Innovation & Work

Conducts research for, and on behalf of, the Flemish social partners



# Research focus

---

Socio-economic research into the quality of work, human resources policy, organisational change, and research in support of SERV's consultation

Research areas:

- work, organisation and innovation processes
- entrepreneurship, economy, and innovation policy
- workability and longer working lives

# Background and context of the workability monitor

---

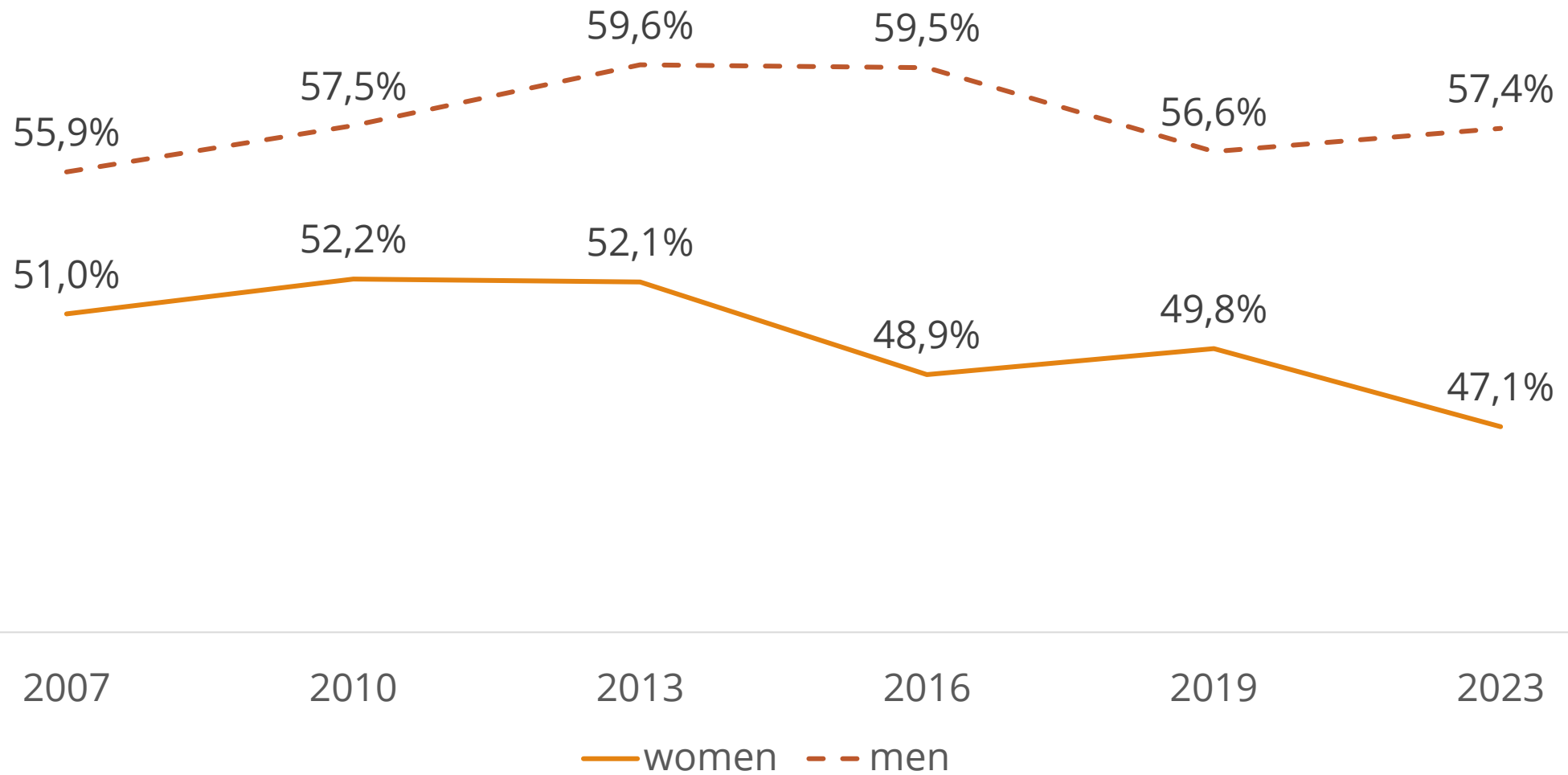
Nearly 20 years of monitoring the quality of work

- Self-employed
- Regular survey research, start 2007
- 6 waves of data collection (latest: 2023)
- A total of nearly 14.000
- Currently employed
- Living in Flemish region

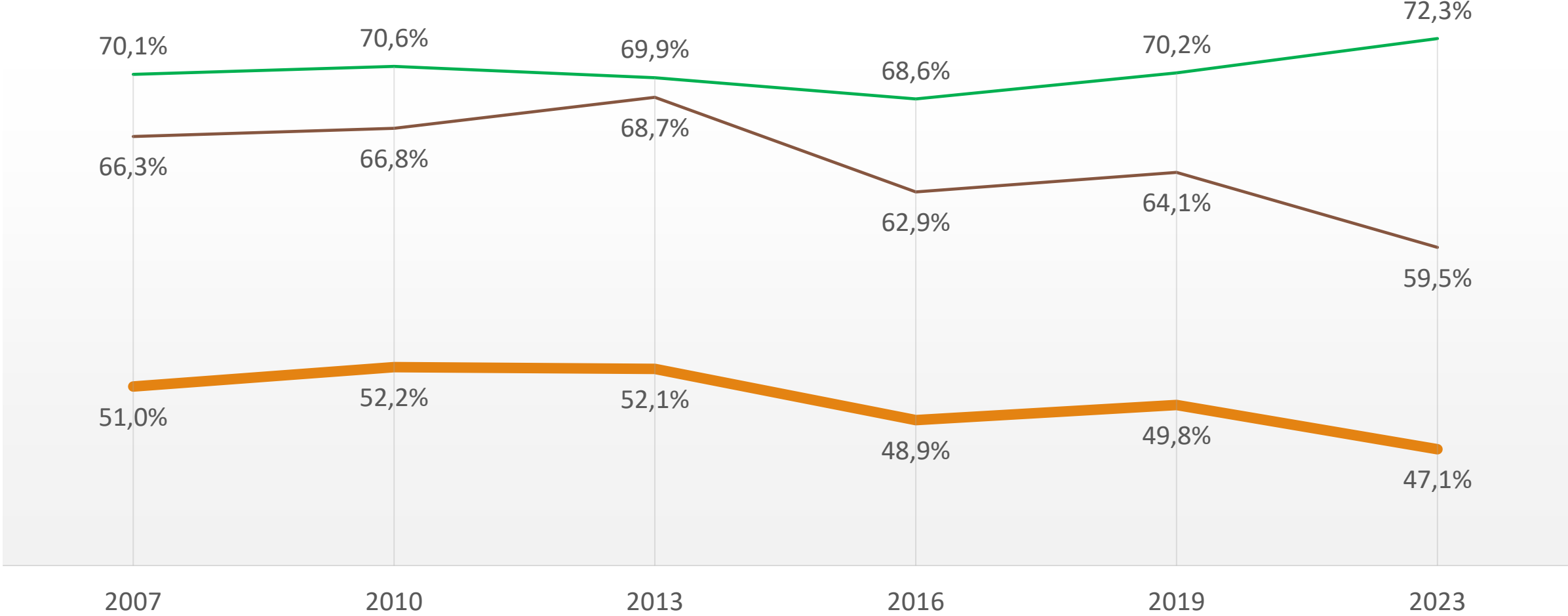




# Entrepreneurship with career prospects: women versus man, 2007-2023

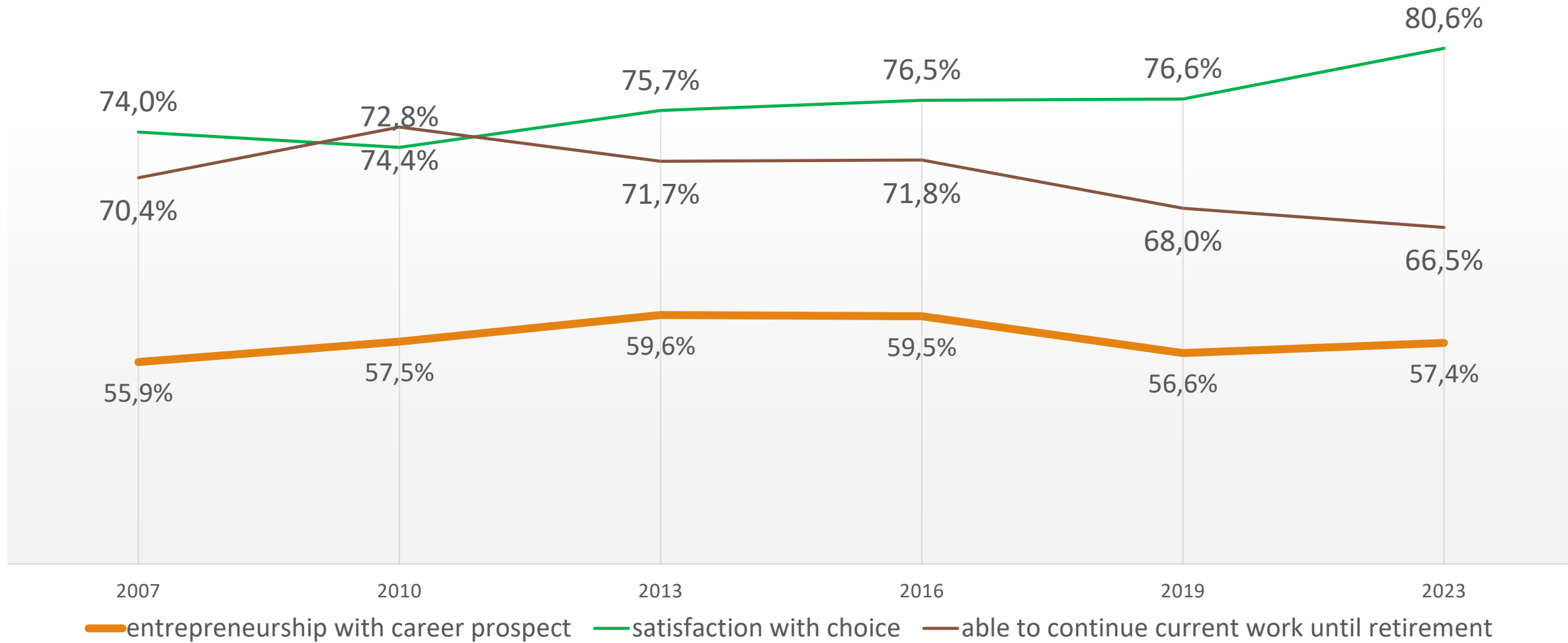


# women

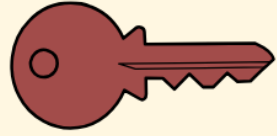


entrepreneurship with career prospect    satisfaction with choice    able to continue current work until retirement

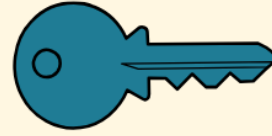
# men



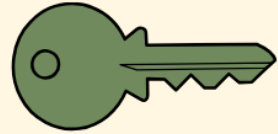
# Four keys to more entrepreneurship with career prospects



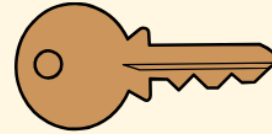
**workable work**



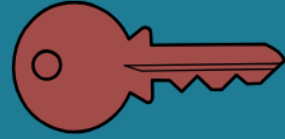
**well-developed  
competency portfolio**



**economic and financial  
environment**



**supportive  
social network**



## workable work

- stress at work
- workload
- emotionally demanding work
- work-life balance
- long hours
- physical strain
- motivation
- ...

# Workable work

## Positive



work-life conflict (35% vs 28%)

long hours (43,3% vs 30,3%)

less physical strains than men

## Points of attention



4/10 stress at work, more than men, increasing

1/3 emotionally demanding work, more than men

1/3 work-life conflict



**well-developed  
competency portfolio**

- level of education
- additional training
- management training deficit
- technical training deficit
- management certificats
- technical certificats

# Well-developed competency portfolio

## Positive



6/10  
additional training,  
increasing,  
more than men

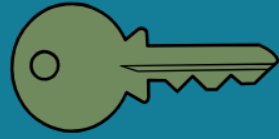
## Points of attention



training deficit  
higher than men

increasing management  
training deficit (25% vs 42%)

less management and  
technical certificates than  
men



## **economic and financial environment**

Satisfaction with

- income
- access to financing
- financial and economic situation

# Economic and financial environment

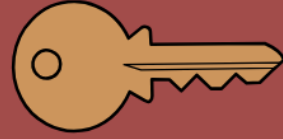
## Positive



## Points of attention



- +/- 1/2 satisfied (less than men), decreasing satisfaction with access to financing (men stable)
- satisfaction fin-ec situation and income stable, men increasing
- growing gap men for all aspects



## **supportive social network**

### Satisfaction with

- social protection
- collaboration with partners
- public administration
- supporting social network

# Supportive social network

## Positive



almost 1/2  
supportive social network,  
increasing

3/4  
satisfied with collaboration  
with partners

## Points of attention



low satisfaction with  
social protection, public  
administration (2/10)

growing gap for social  
protection with men

decreasing satisfaction with  
collaboration  
with partners

# Publication



# Contact

Lotte Verplancke: [lverplancke@serv.be](mailto:lverplancke@serv.be)

<https://www.serv.be/stichting>

# Suivez-nous sur les réseaux sociaux!



## Page LinkedIn

WAW\_Women At Work  
Coalition

<https://www.linkedin.com/company/waw-women-at-work-coalition/>

## Groupe LinkedIn

WAW\_Women At Work  
Coalition GROUP  
<https://www.linkedin.com/groups/13178048/>

## Page Bluesky

@waw-  
coalition.bsky.social  
<https://bsky.app/profile/waw-coalition.bsky.social>



**Responsable:** Isabella Lenarduzzi [isabella.lenarduzzi@jump.eu.com](mailto:isabella.lenarduzzi@jump.eu.com) 0486/65.84.81

**Coordinatrice:** Stéphanie Tinel [stephanie.tinel@jump.eu.com](mailto:stephanie.tinel@jump.eu.com) 0485/00.13.08