

ENTREPRENEURIAT

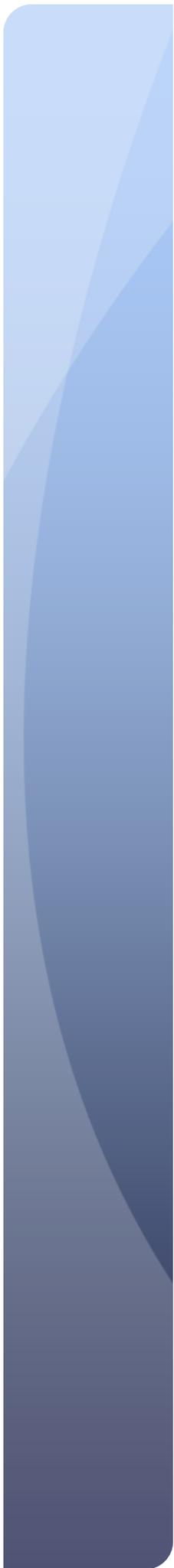
*au
féminin*



LIVRE BLANC

Entrepreneuriat
Au Féminin

Mars 2017



A l'occasion des élections présidentielles à venir, nous avons réactualisé ce livre blanc que nous avons écrit en 2012

Introduction	P 4
Chapitre 1	
Agir en amont et sur les représentations	P 6
Chapitre 2	
Accompagner les Entrepreneures	P 8
En création d'entreprise	
En reprise d'entreprise	
Spécificité de certains territoires	
Chapitre 3	
Prévenir les freins au développement de l'EAF	P 11
Articulation des temps	
Partage de ressources et de moyens	
Financement	
Chapitre 4	
Promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle dans les PME	P 15
Chapitre 5	
Un SBA pour favoriser l'EAF	P 17
Chapitre 6	
Les femmes et l'international	P 18
Conclusion	P 20

Introduction

Cette deuxième version du livre blanc sur « l'entrepreneuriat au féminin » permet de mettre en avant l'absence d'augmentation du pourcentage de femmes créatrices d'entreprises en France.

En 9 ans, les femmes continuent à constituer la moitié de la population active mais restent encore à une place marginale dans notre économie : elles représentent TOUJOURS (*statistiques 2013 INSEE*) :

- 30% des créateurs d'entreprises (contre 30% en 2008),
- 37% des dirigeants de TPE/PME (au lieu de 33,3% en 2008).

Le taux de féminisation ne progresse guère depuis 2008, il est TOUJOURS de 48% aux Etats Unis.

Selon le Global Entrepreneurship Monitoring (GEM) de 2014, le TEA (Total early stage Entrepreneurial Activity) de la France, qui se mesure en comparant le taux d'entreprises créées de moins de trois ans sur la part de la population adulte totale, est l'un des moins élevés des pays de l'OCDE : 3,69% contre 5,15% aux Pays-Bas ou 6,28% en Grande-Bretagne, et 10% aux Etats-Unis.

La France se situe globalement dans la bonne moyenne grâce aux scores positifs sur l'intention de créer qui est importante mais attention, nous évoquons ici le désir de créer et non la réalisation.

Toujours selon les statistiques INSEE en 2013, les femmes représentent 40 % des auto-entrepreneurs et 37 % des entrepreneurs individuels « classiques », mais seulement 25 % des gérants de SARL et 17 % des dirigeants salariés de sociétés hors SARL.

Au final, il y a plus de femmes dirigeantes, c'est vrai, mais principalement dans des structures de faible taille.

Notre objectif RESTE de faire progresser cet entrepreneuriat par des actions concrètes, de les rendre visibles par le biais d'une mutualisation et d'un regroupement au sein d'un organisme d'ampleur nationale, la CPME.

Nos réflexions nationales sont étayées par les premières assises de l'EAF en 2015 (plusieurs centaines de participants) et les clubs « EAF » à travers la France.

Ces clubs, qui ne sont pas des clubs féministes, prônant un clivage Femmes/Hommes mais la mixité, ont un double rôle : dans un premier temps nourrir la réflexion commune et dans un deuxième temps appliquer sur le territoire les conclusions de nos études, l'acquis de nos expériences et ainsi participer à faire progresser l'entrepreneuriat au féminin dans notre pays.

Etant donné l'évolution très faiblement positive des chiffres, nous avons classé les pistes de travail en six grandes familles :

1. Agir en amont et sur les représentations
2. Accompagner les Entrepreneures
3. Prévenir les freins au développement de l'EAF
4. Promouvoir la mixité dans le monde de la PME
5. Promouvoir un SBA (Small Business Act)
6. L'international

Un grand merci aux départements et à nos partenaires

qui nous ont rejoints dans cette grande aventure, pour le **travail intense** et souvent **passionné** qui a été fourni.

Nous vous proposons, dans la suite de ces propos, un recensement de ces travaux et des pistes de progrès.

CHAPITRE 1

Agir en amont et sur les représentations

Afin d'encourager les femmes à entreprendre, il convient tout d'abord de valoriser l'image de la femme chef d'entreprise auprès du grand public et auprès des jeunes mais également de mettre en avant les initiatives innovantes et les résultats positifs.

Valoriser l'entrepreneuriat et l'entrepreneuriat féminin dans l'éducation, l'orientation et la formation supérieure

Les assises de l'EAF, en 2015, confortent la nécessité de mettre en avant des modèles accessibles et de montrer aux femmes qu'elles doivent inventer leur modèle et non de faire du copier-coller de l'existant.

Dans le rapport annuel « Doing Business » de 2015 de la Banque Mondiale, la France a progressé, devenant 31^{ème} avec 73,88 (score de 0 à 100) contre 94^{ème} en 2014. De son côté, le Global Gender Gap Report de 2014 classe la France 16^{ème} sur 142 avec un indice d'égalité de 0,759 (sur 1). Un bond considérable à saluer, puisque notre pays était 43^{ème} en 2013. Cependant, c'est bien la place des femmes en économie, autrement dit la mixité, qui pêche en France, puisque sur ce critère, dans le Global Gender Gap, elle n'est que 57^{ème}.

Il reste capital de continuer à travailler sur ces blocages impalpables et invisibles qui proviennent en grande partie de notre éducation. C'est depuis notre plus jeune âge que nous sommes confrontés à des stéréotypes que nous reproduisons inconsciemment. Ils sont sources pour les femmes de doutes de leur valeur tout au long de leur vie et expliquent en partie la différence des pourcentages cités plus haut, mais aussi des orientations différentes entre les filles et les garçons.

Après le travail des clubs et des assises de l'EAF, nous préconisons :

- *D'éliminer les stéréotypes depuis le plus jeune âge et tout au long de l'éducation, en rendant obligatoire dans la formation des enseignants des modules consacrés à la problématique de l'égalité fille/garçon.*
- *De rester vigilant pour un équilibre des représentations sexuées dans les manuels scolaires.*

- De renforcer l'image des femmes dans les médias.
- De donner en exemple dans les établissements scolaires des portraits de femmes issues de métiers techniques et scientifiques.

Les études faites par nos clubs, nous ont amené à faire les préconisations suivantes pour aider les jeunes filles à pouvoir choisir une orientation dans une filière à domination masculine :

- En créant des journées de découverte de métiers, point de départ d'une réflexion sur un projet professionnel, qui regroupent les acteurs de l'orientation, de l'éducation, de la formation, les familles et les jeunes,
- En diffusant des exemples de bonnes pratiques sur les entreprises et sur l'orientation des jeunes filles.

Un trophée national de la femme entrepreneure créé en 2014

Durant l'année 2011, deux clubs EAF ont pris l'initiative d'organiser un prix récompensant des femmes entrepreneures de leur département. La remise des prix aux lauréates par des personnalités du département a été l'occasion de mettre en valeur ces femmes et leur activité entrepreneuriale dans les médias locaux.

Sur la base de ces expériences, **nous avons créé en 2014 des Trophées Nationaux de l'EAF** récompensant des réussites au Féminin dans 8 secteurs et permettant de mettre en avant que des Femmes ont osé et réussissent. Durant l'événement, les participants mettent en avant l'importance de découvrir des portraits de femmes « accessibles » qui réussissent en France.

Ces trophées s'enrichissent chaque année de nouvelles catégories.

Une plus grande visibilité dans les medias

Pour faire plus de place aux femmes entrepreneures dans les medias, il conviendrait de :

- Pouvoir créer des partenariats avec des journaux.

Croyant fortement au rôle modèle, nous avons, déjà, créé une rubrique sur notre site EAF « portraits de femmes »

CHAPITRE 2

Accompagner les Entrepreneures

2.1. En création d'entreprise

Attention, trop de femmes sont poussées à créer des entreprises, surtout quand elles sont au chômage, sans une étude sérieuse de leur projet.

Information et formation des créatrices d'entreprises

Les femmes qui ont l'envie et le projet de créer leur entreprise se heurtent à une grande dispersion des informations dispensées par de multiples canaux, tant sur les démarches administratives que sur les aides financières ou sur les possibilités d'accompagnement.

C'est pourquoi nous proposons de :

- *Consolider notre base interne d'information EAF accessible aux différents clubs EAF départementaux.*
- *Promotionner les sites, comme celui de l'AFE, afin de faciliter la centralisation d'information.*
- *Favoriser le mentorat afin de permettre à chaque créatrice de prendre du recul et de se poser les bonnes questions.*

Le manque de formations adaptées a aussi été identifié comme un facteur de blocage important.

A Paris, Pôle emploi a créé l'agence Créapass, unique agence en France spécialisée dans la création ou la reprise d'entreprise. Elle offre un accompagnement personnalisé individuel, des ateliers collectifs, de clarification des projets et sur la création d'entreprise.

Sur cette base, nous suggérons :

L'organisation d'ateliers plus particulièrement ciblés sur les femmes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise, afin d'y aborder leurs problématiques spécifiques.

Marrainage/mentorat

Depuis plusieurs années, les clubs EAF de Maine-et-Loire et des Yvelines ont mené un programme de marrainage/mentorat de femmes entrepreneures. L'objectif de ce dispositif est de sensibiliser, d'informer et d'accompagner les créatrices au minimum lors de leur première année d'activités pour leur permettre de pérenniser leur entreprise. Il propose aussi un réseau professionnel aux femmes marrainées, grâce auquel, elles peuvent échanger leurs expériences et points de vue de manière conviviale, bénéficier de formations appropriées et créer des relations commerciales.

Il s'agit d'un programme d'accompagnement et de formation très structuré, appuyé par de nombreux experts dans différents domaines de l'activité entrepreneuriale, qui permet d'accompagner une vingtaine de femmes par an. Les retours d'expériences ont été capitalisés par un comité de suivi départemental, associant marraines et filleules ainsi que des représentants de la préfecture, du conseil général, du FONDES (fond de financement solidaire propre aux Pays de la Loire), de la Maison de la création et de la transmission d'entreprises, etc.

Ce dispositif a également été testé dans le cadre de prêt d'honneur ou de caution dans le département des Yvelines (Yvelines Actives) et a mis en avant un taux de réussite plus important dans le cadre de mentorat que sans mentorat. Les résultats financiers sont au minimum doublés.

Ces clubs EAF ont délivré une méthodologie et des outils éprouvés d'accompagnement et de formation des femmes entrepreneures. Forts de cette expérience, nous proposons de :

- *Promouvoir explicitement et activement le marrainage/mentorat dans nos canaux d'information interne, comme étant un moyen efficace d'accompagnement.*
- *Mettre à disposition du réseau national des clubs EAF la méthodologie et les outils développés dans le Maine et Loire et les Yvelines.*
- *Permettre aux responsables des clubs départementaux de s'approprier cette méthodologie et de l'adapter à leur contexte local.*

2.2 En reprise d'entreprise

Amener les femmes à la reprise d'entreprise répond à un impératif économique essentiel. Beaucoup d'entreprises à transmettre ne trouvent pas de repreneur. Face à ce constat, la CPME IDF met à la disposition des entrepreneurs (es) un outil innovant : DIAGNEO.

(Accessible en ligne il permet d'établir un diagnostic des plans humains, technologique, financier et commercial, afin de mesurer la cessibilité et la pérennité de l'entreprise à reprendre).

Nous suggérons de :

- Mettre en place, dans les départements, un dispositif comme DIAGNEO au service de toutes les entreprises.

Plus spécifiquement pour les femmes nous préconisons de :

- Organiser des ateliers pour les femmes ayant un projet de reprise.*
- Promouvoir et développer le marrainage/mentorat comme un outil d'accompagnement efficace à la reprise et développer des outils et supports d'informations adaptés.*

Une aide pour consolider les entreprises existantes doit être organisée

2.3 Spécificité de certains territoires

Faire progresser l'entrepreneuriat au féminin dans les quartiers en difficultés et les zones rurales

Il est nécessaire de faire de ces quartiers et de ces zones des territoires d'emploi et d'entrepreneuriat. L'activité entrepreneuriale constitue un des facteurs d'une intégration réussie, en particulier pour les femmes.

Nous avons été signataire de «*7 engagements pour améliorer l'accompagnement des créatrices d'entreprise dans les territoires ruraux et les quartiers prioritaires de la politique de la ville*»

En résumé, pour favoriser la création de vraies entreprises, il faut :

- Aider et accompagner les porteuses de projet qui peuvent être des créatrices mais aussi des repreneures.*
- Favoriser les initiatives locales qui seront dans ce cas bien plus efficaces que la création de grandes structures nationales*
- Conforter et encourager les réseaux locaux entre acteurs économiques et collectivités territoriales.*
- Créer localement un concours entre les porteuses de projets et récompenser la gagnante par une petite somme, offerte par des sponsors ou par une collectivité, et la doter d'une marraine /
mentore.*

CHAPITRE 3

Prévenir les freins au développement de l'EAF

Articulation des temps

Nous avons assisté depuis 2012 à un changement des mentalités, mais, qui n'est pas encore suivi d'effet.

Lors de nos différentes interventions à « Planète PME », les femmes interrogées ont parlé le plus souvent de leurs difficultés à concilier leur vie professionnelle, leur vie familiale et leur vie personnelle, principalement pendant le démarrage de leur entreprise, période pendant laquelle, elles disposent de moins de temps et ont des priorités différentes. Beaucoup d'entre elles nous ont signalé que le rôle de leur conjoint ou de leur entourage a été prépondérant pendant cette phase de démarrage.

Une prise de conscience de ces inégalités au sein de la famille se dessine, mais, l'évolution et les solutions sont lentes à se mettre en place. Cette prise de conscience est encore plus essentielle de par l'arrivée des générations Y et Z sur le domaine de la création d'entreprise. L'équilibre « vie privée-vie professionnelle » devient un paramètre incontournable de la réussite des femmes Chefs d'entreprise de la génération Y.

Nous préconisons quelques mesures pour aider les femmes chefs d'entreprises et tout particulièrement les créatrices d'entreprise :

- *Obtenir des droits identiques à ceux dont bénéficient les femmes salariées notamment en matière d'accueil en halte-garderie et d'accès aux cantines scolaires, garderie en temps périscolaire.*
- *Favoriser les modes de garde souples et adaptables et en nombre suffisant, en développant les structures multi-accueil*
- *Favoriser la gestion partagée de la parentalité.*
- *Etudier localement la possibilité d'ouvrir aux créatrices / repreneuses d'entreprise, les services déjà proposés à leurs salariés par les grandes entreprises locales comme par exemple les services de conciergerie, crèches interentreprises (moyennant un paiement équivalent au prix de revient).*

Partage de ressources et de moyens

L'hébergement d'une entreprise en phase de création dans une structure de type incubateur ou pépinière constitue une garantie de viabilité pour les financeurs. L'accompagnement multidimensionnel et personnalisé qu'offrent ces structures sécurise, en effet, considérablement le parcours des créatrices et l'avenir de leur entreprise. De façon plus générale, toute solution d'hébergement d'une créatrice d'entreprise, qui permet le partage de moyens pratiques et logistiques et/ou le partage de ressources en expériences, compétences et expertises, est un soutien qui peut être décisif pour la viabilité de l'entreprise.

C'est pourquoi nous proposons d' :

- *Encourager et de soutenir les projets de réseautage afin de diminuer le sentiment d'isolement et de mettre en avant la solidarité et l'entraide. Les clubs EAF dans les départements et nos partenaires sont déjà un premier relais.*
- *Encourager les entreprises qui disposent de locaux disponibles à y accueillir des femmes en création d'entreprise.*
- *Informar les femmes créatrices d'entreprises sur les espaces de co-working existants.*
- *Encourager les espaces de co-working à développer des espaces et des opportunités d'échanges plus particulièrement adaptés aux spécificités de l'entrepreneuriat au féminin.*
- *Encourager plus généralement toute initiative de mise en commun de moyens et de ressources, tels que l'hébergement juridique, le partage de logiciels (comptabilité, administration, communication web...), etc...*

Financement

Les échanges organisés dans les clubs et plus particulièrement à Paris, sur l'accès au financement, mettent en évidence les difficultés des femmes entrepreneures à :

- S'orienter vers les dispositifs ou les acteurs pertinents pour financer les projets ; en effet, il existe de nombreux dispositifs comme le FGIF (Fonds de garantie pour la création, la reprise, le développement d'entreprise à l'initiative des femmes) mais il est difficile de savoir s'orienter au milieu de ces dispositifs.
- Comprendre les attentes et les critères de décision des financeurs qui sont la plupart du temps, du fait de stéréotypes têtus, plus frileux et plus exigeants vis-à-vis d'une femme entrepreneure. Certaines structures bancaires ont pris conscience de ces difficultés et commencent à sensibiliser leurs salariés afin de faire disparaître ces stéréotypes.

Ces stéréotypes ne disparaissent pas vis-à-vis de femmes créatrices d'entreprises innovantes, bien que le niveau de compétences des femmes à la tête de ces start-up ne puisse pas être remis en cause. Nous suggérons de :

- *Mettre en place des modules de formation pour aider les femmes à répondre aux demandes et à négocier avec leur banquier ou financeur potentiel.*
- *Mettre en place au sein des EAF départementales un point d'information et d'orientation sur les aides aux financements pertinent en fonction du projet. Un kit sera fourni par l'EAF et sera à compléter avec les aides locales.*

Un des clubs a plus particulièrement étudié les **petites entreprises « innovantes »** dont les activités de recherche et d'innovation sont étroitement liées à la croissance et à la compétitivité. Celles-ci connaissent la plupart du temps de grandes difficultés de financement notamment dans leurs phases de démarrage et dans les premières étapes de leur développement.

Les acteurs en charge de l'information et de la mise en relation sont là encore nombreux (Pôles de compétitivité, Pôles régionaux d'innovation et de développement économique solidaire, European Enterprise Network, Réseaux d'innovation, incubateurs, pépinières, ...).

Ils connaissent mal le fonctionnement et les attentes spécifiques des PME, ont des positionnements plus attentistes que pro-actifs vis-à-vis des PME et n'ont pas de liens avec les organismes bancaires.

Curieusement, très peu de réunions organisées par ces acteurs permettent d'être en contact avec des organismes bancaires. Des réunions organisées directement par les banques auraient plusieurs vertus :

- *Faire que ces deux mondes se connaissent mieux donc abandonnent certains de leurs préjugés.*
- *Fournir une information plus complète et plus actualisée que celle diffusée par certains consultants.*
- *Créer le contact avec les personnes en charge de ce type de dossier au sein des banques et permettre de se familiariser avec un vocabulaire spécifique qui aurait le mérite d'être explicité.*
- *Faire connaître les intermédiaires qui ont passé un accord avec le Fond européen d'investissement comme les dispositifs régionaux, voire départementaux.*

Le biais 'technologique' dans l'évaluation d'une entreprise sur son caractère innovant ou non joue aussi indirectement en défaveur des femmes entrepreneures qui sont proportionnellement plus nombreuses à créer une activité et à innover dans les secteurs du service. C'est pourquoi nous proposons aussi de :

- *Reconsidérer les critères de définition d'une entreprise innovante pour mieux prendre en compte les problématiques de financement d'innovations de service.*
- *Diminuer les stéréotypes éloignant les femmes de l'innovation.*
- *Faciliter le développement des start-up et scale-up dirigées par des femmes.*

CHAPITRE 4

Promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle dans les PME

Le **principe de l'égalité professionnelle entre Femmes et Hommes** est juridiquement fermement établi dans notre pays. Il est inscrit depuis longtemps dans le droit international.

Malgré un grand dispositif législatif, plus de 9 lois en France, l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes est loin d'être réalisée.

Les femmes sont davantage touchées par la précarité au travail : **les 2/3 des salariés à bas salaire sont des femmes et les écarts de rémunération se maintiennent.**

Selon les sources, la différence de salaire entre les femmes et les hommes varie, (entre 16% et un peu plus de 20%), mais nous sommes tous d'accord pour dire qu'il y a une part explicable (je n'ai pas dit admissible) et une autre partie de l'ordre de 10% en France, dite résiduelle qui ne peut s'expliquer que par un sexisme ordinaire contre lequel nous devons lutter dans nos entreprises.

Des féministes ont déclaré que Lundi 7 novembre 2016, à partir de 16h34, les femmes "travailleront pour rien", jusqu'à la fin de l'année.

Selon le rapport 2016 du Forum économique mondial (WEF) sur la parité homme/femme, l'égalité salariale entre hommes et femmes pourrait devenir une réalité dans 170 ans. Si rien ne change, il faudra attendre 2186 pour atteindre la parité économique entre les hommes et les femmes.

La CPME et l'EAF ne sont **pas favorables aux pénalités/sanctions mais sont conscientes des progrès qui doivent être faits** par l'ensemble des entreprises sur ce sujet.

Nous préconisons des incitations qui sont davantage motivantes pour les PME :

- *Instauration d'un **bonus financier** l'année où l'objectif posé de mixité dans le personnel, dans les instances représentatives, dans les instances dirigeantes, est atteint.*

- Mise en place d'une **attestation « égalité professionnelle »** si l'entreprise respecte un cahier des charges autour de 4 points :

- l'embauche diversifiée
- l'accès partagé aux responsabilités
- la conciliation vie privée/ vie professionnelle
- l'égalité salariale

Présence des femmes dans les instances de représentation

En minorité dans le monde de la PME, les femmes le sont encore davantage dans les instances de représentation paritaires en tant que mandataires de la voix des dirigeants d'entreprises. Une plus grande participation des femmes dans ces instances en tant que mandataires répond pourtant à plusieurs enjeux : faire d'abord porter une voix mixte dans la définition des priorités à prendre en compte dans les différentes instances et contribuer ainsi à modeler un environnement des entreprises qui fasse levier et non pas frein à l'entrepreneuriat féminin. Mais la prise de mandat par des femmes est aussi un tremplin à leur montée en compétence à travers la pratique de responsabilité mais aussi l'accès à de plus larges réseaux. Elle est, enfin, un moyen de mettre les femmes entrepreneures en plus grande visibilité.

Nous proposons :

- *D'informer largement les membres des clubs EAF et les femmes membres de la CPME sur ce qu'est le rôle et la pratique des mandataires dans les différentes instances représentatives et à différents niveaux de ces instances.*
- *De sensibiliser les responsables aux différents niveaux de notre organisation pour qu'ils et elles veillent à solliciter et présenter des candidatures féminines lors des renouvellements de mandats.*
- *De diffuser sur nos canaux internes d'information des témoignages de femmes en possession de mandats pour notre organisation.*

Les clubs EAF, dans les différents départements sont un vivier de femmes prêtes à s'engager. Nous l'avons vu, lors des dernières élections des chambres et pour la préparation des listes prud'homales.

CHAPITRE 5

Un SBA pour favoriser l'EAF

Atteindre la quasi égalité hommes/femmes chefs d'entreprises comme c'est le cas aux USA, en mettant en place un mode de fonctionnement qui permettra aux entrepreneures françaises de se développer mais aussi de devenir des actrices essentielles dans leur secteur d'activité.

Il faut donc se poser la question de savoir pourquoi les entrepreneures américaines, démarrant seule ou avec quelques collaborateurs, connaissent développement et réussite de leur entreprise.

La réponse est sans doute en partie grâce à la mise en application depuis plus de 50 ans aux USA du SBA.

Ce dispositif a permis à de nombreuses entreprises, et notamment des entreprises dirigées par des femmes, d'atteindre un réel degré de réussite.

Il serait donc nécessaire de créer et de déployer au niveau national d'EAF, un système de type SBA sous un mode légèrement différent, tel que prévu par l'Union Européenne.

Trois grands types de mesures seraient donc à mettre en pratique :

Mettre en place des mesures de simplifications

- *Mettre en place un bilan annuel des difficultés rencontrées par les entrepreneures dans l'accès aux marchés publics et dans la compréhension des exigences de la collectivité.*
- *Faciliter la compréhension des entrepreneures de l'organisation de la commande publique au sein des départements (communication des organigrammes par ex.).*
- *Organiser annuellement des temps d'échange afin d'apporter toutes les réponses à des questions de nature réglementaire ou méthodologique, l'objectif étant d'améliorer les offres des dirigeantes et de leur permettre également de comprendre la problématique du côté du donneur d'ordre pour les marchés publics visés.*

- *Centraliser l'ensemble des données relatives aux marchés publics et notamment leur accès aux entrepreneurs.*
- *Référencer les dirigeantes de TPE/PME/PMI par catégorie de marché.*
- *Créer des alertes « push » par email (et/ou SMS) lors de passage d'appels d'offre.*
- *Créer un outil permanent d'aide aux dirigeantes de TPE/PME facilitant l'accès à la commande publique.*

CHAPITRE 6

Les femmes et l'international

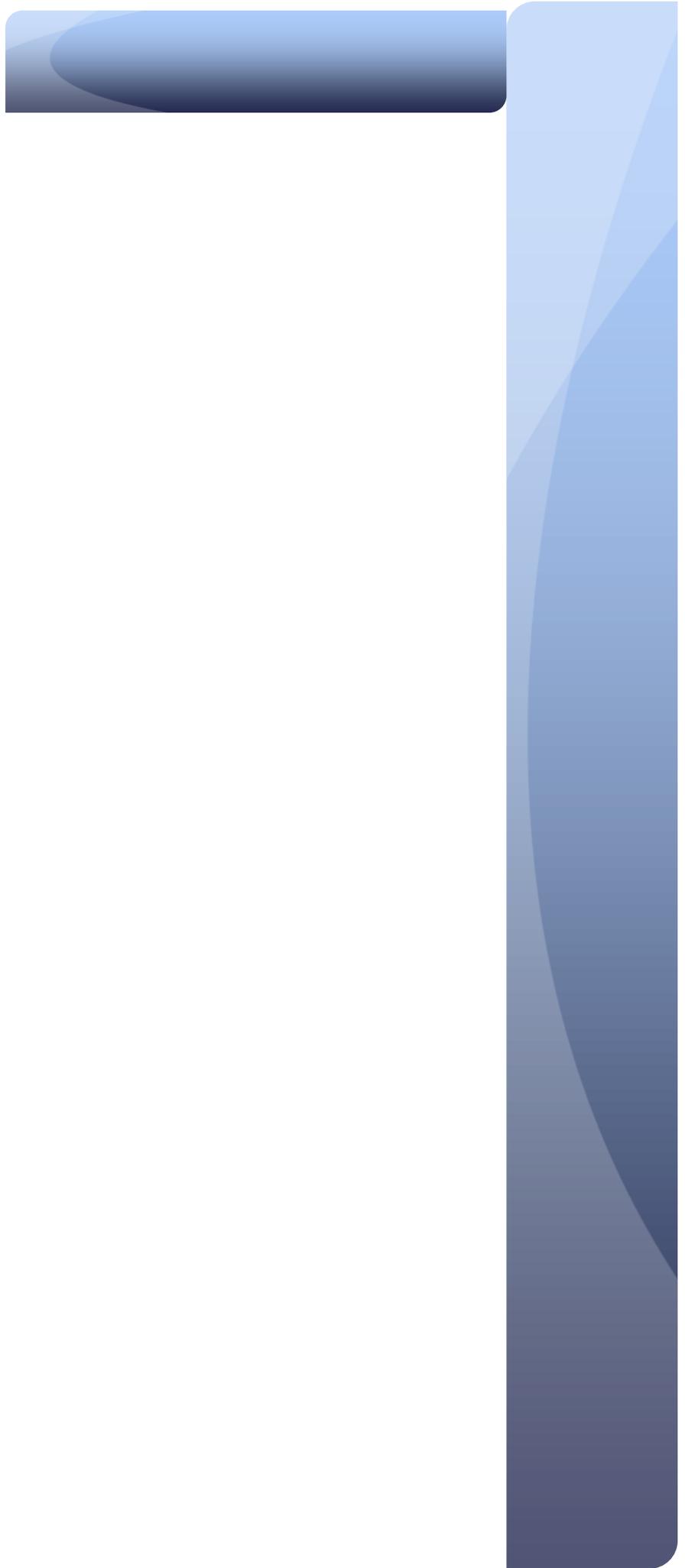
En 2015, lors des assises EAF nous avons fait un constat : les femmes vont très peu vers l'international. Ce constat nous a poussé à organiser, en 2016, sous forme de quatre tables rondes, un tour du monde, en présence de représentants de plusieurs pays : Allemagne, Congo Brasaville, Côte d'Ivoire, Espagne, France, Guinée, Pologne, Tunisie, Sénégal.

Lors des différentes tables rondes, nous nous sommes intéressés à l'exportation dans l'Union européenne, ensuite, nous avons écouté des femmes espagnoles, une femme polonaise et enfin, nous avons pu rencontrer des femmes d'Afrique et assister à une conférence sur le rôle que joue le continent africain. De nombreuses opportunités ont été dévoilées.

Les femmes présentes ont pu recevoir une méthodologie et des conseils pour aller vers l'export.

“Pas besoin d'avoir un produit innovant pour exporter mais avoir envie, se faire plaisir et, ce qu'elle n'a pas fait, ne pas hésiter à se faire conseiller par les organismes spécialisées (Coface, Bpifrance, Conseillers du commerce extérieur, etc.)” a déclaré une de nos témoins.

Le but est de créer des liens entre les femmes de nos clubs et les femmes surtout de les aider dans leurs premières démarches vers l'export.



Conclusion

Le plus important est d'arriver à changer les mentalités et de créer un esprit d'entreprise au féminin et de dire aux femmes

OSEZ

En faisant progresser l'entrepreneuriat au féminin, c'est tout l'entrepreneuriat qui progresse

EAF/CPME
8 -10 Terrasse BELLINI
92 806 PUTEAUX Cedex