

À PROPOS D'APRIL

Créé en 1988, APRIL est un groupe international de services en assurance implanté dans 31 pays en Europe, en Amérique, en Asie, en Afrique et au Moyen-Orient, et le leader des courtiers grossistes en France. Coté sur Euronext Paris (Compartiment B), le groupe a réalisé en 2016 un chiffre d'affaires de 861,2 millions d'euros. Ses 3800 collaborateurs conçoivent, gèrent et distribuent des solutions spécialisées d'assurance (santé-prévoyance, dommage, mobilité et protection juridique) ainsi que des prestations d'assistance pour les particuliers, les professionnels et les entreprises, en portant l'ambition d'APRIL : rendre l'assurance plus simple et plus accessible à tous. Animé par une forte culture entrepreneuriale, le groupe entend proposer à ses clients une expérience de l'assurance plus facile à travers des produits et services adaptés et une relation personnalisée.

www.april.com



L'assurance en plus facile.

CONTACTS PRESSE

Insign Communications

Samantha Druon
+33 (0)4 72 00 46 56
samantha.druon@insign.fr

Ylhem Benhammouda
+33 (0)7 64 56 97 54
ylhem.benhammouda@insign.fr

Laurène Wale
+33 (0)6 65 41 24 83
laurene.wale@insign.fr

02

L'OBSERVATOIRE DES PROS

AU PLUS PROCHE
DES ENTREPRENEURS
INDÉPENDANTS ET CHEFS
DE PETITES ENTREPRISES

FEMMES DIRIGEANTES : UNE AUTRE VISION DE L'ENTREPRISE

FÉVRIER
2017



L'assurance en plus facile.

OBSERVATOIRE

LA MÉTHODOLOGIE D'ADMINISTRATION DE L'ÉTUDE

Après une première édition de l'Observatoire des Pros réalisée en 2015 et diffusée en 2016, sur le risque chômage des dirigeants d'entreprise, l'IFOP a réalisé une nouvelle enquête pour APRIL du 5 au 16 septembre 2016. Elle a été menée auprès de 502 dirigeants d'entreprise de 0 à 20 salariés, répartis en 2 échantillons :

- un échantillon principal représentatif de 301 dirigeants d'entreprise de 0 à 20 salariés ;
- un sur-échantillon de 201 femmes dirigeantes d'entreprise de 0 à 20 salariés.

SOMMAIRE

ÉDITO DE BRUNO ROUSSET 3

PARTIE 01 5
INDÉPENDANTS, DIRIGEANTS DE TPE ET TNS :
LE BONHEUR EST POUR DEMAIN

Un pessimisme bien ancré 6
Un regain d'espoir pour le futur ? 8
Vers un ré-équilibre
vie professionnelle/vie personnelle 10

ENTRETIEN : MAUD ROUYEYRE 12
Équilibre et bienveillance :
les clés du succès pour diriger

PARTIE 02 15
FEMMES DIRIGEANTES, UN MODÈLE
POUR LE DIRIGEANT DE DEMAIN ?

Les femmes dirigeantes gardent
(davantage) le moral 16
Trois questions à Béryl Bès 17

ENTRETIEN : CLAIRE SADDY 18
Idées reçues

Une vision féminine de l'entreprise 20
Un regard sur les femmes entrepreneurs
à faire évoluer 21
Oser relever les défis au féminin ! 22
Cinq questions à Emmanuelle Criado 23

ÉDITO

Cette deuxième édition de l'Observatoire des Pros revient sur le moral des dirigeants de TPE et des Travailleurs Non Salariés (TNS), fragile et mouvant dans le contexte incertain qui est le nôtre. Et pourtant, plus que jamais, il faut une sacrée dose d'optimisme pour être entrepreneur aujourd'hui, quelle que soit la donne dans laquelle on évolue. Et ce ne sont pas les femmes entrepreneurs qui diront le contraire, comme le prouve cette édition 2017 qui leur est consacrée : 59 % d'entre elles restent positives quant à leur avenir professionnel.

L'entrepreneuriat au féminin me tient à cœur à double titre : d'abord parce que le groupe APRIL est un groupe d'entrepreneurs, avec une culture qui s'appuie sur l'audace, l'innovation et le sens de l'initiative ; ensuite parce qu'au-delà du fait que les femmes sont majoritaires dans le groupe, je suis tout particulièrement attaché à ce qu'elles exercent des responsabilités parmi les managers, les directeurs, les membres du Comité de Direction générale ou encore le Conseil d'administration. Courageuses, particulièrement engagées, attentives, naturellement tournées vers le client, elles enrichissent les échanges et restent optimistes. Les qualités féminines dans le management du 21^e siècle sont extrêmement précieuses et complémentaires.

Il n'y a pas encore assez de femmes dans l'entrepreneuriat et je le regrette. Il faut les challenger pour les amener à oser prendre les devants et se lancer. Une chose est sûre : elles ont une place grandissante à prendre dans la vie économique et sociétale de demain.

Bruno Rousset,
Président du groupe APRIL

INDÉPENDANTS, DIRIGEANTS DE TPE ET TNS : LE BONHEUR EST POUR DEMAIN

Concentrés sur la performance rapide de leur entreprise, les entrepreneurs indépendants, les dirigeants de TPE et les TNS doutent quand l'activité montre les premiers signes de fléchissement. C'est ce que révèle cette enquête. Mais, au-delà de ce court-termisme parfois anxiogène, les résultats du baromètre révèlent aussi leur capacité intacte à se projeter dans un avenir plus serein, où ils pourront rééquilibrer vie professionnelle et vie personnelle. Analyse.

UN PESSIMISME BIEN ANCRÉ

Cette seconde édition de l'Observatoire des Pros d'APRIL révèle que l'état d'esprit positif des chefs d'entreprise progresse très faiblement (+0.1 pt) sans parvenir à compenser la baisse de moral sur le plan professionnel (-0.4 pt). C'est une forme de décrochage si l'on compare ces résultats à ceux de l'année passée où les deux états d'esprit étaient plus étroitement liés (0.3 pt d'écart contre 0.8 pt aujourd'hui).

CONFIANCE, CRÉATIVITÉ ET ENTHOUSIASME EN BERNE

Quand ils se déclarent optimistes (-6 pts) – ce qui est plus souvent le cas des femmes et des dirigeants âgés de moins de 40 ans – les chefs d'entreprise témoignent d'une baisse de tous les critères de cet optimisme : confiance, créativité et enthousiasme. Dans ces conditions, pas facile de trouver des motifs de réjouissance. Dans le précédent Observatoire d'APRIL publié en 2016, plusieurs éléments de satisfaction se détachaient : la présence de projets de développement sur de bons rails (+6 pts), l'ambiance de travail (+5 pts) ou un carnet de commandes rempli (+4 pts). Ce n'est plus d'actualité.

UN PESSIMISME ACCRU LIÉ À L'ACTIVITÉ

Globalement, l'humeur n'est donc pas au beau fixe. 67 % des dirigeants se déclarent pessimistes (+7 pts) et se sentent agacés et angoissés (+3 pts) mais, surtout, plus surmenés (+8 pts).

Ce pessimisme professionnel croissant est indexé sur l'évolution de l'activité : baisse du chiffre d'affaires (34 %, +7 pts), du manque de visibilité sur le carnet de commandes (16 %) mais aussi, et ce peut être une conséquence des deux premières, des relations compliquées avec des fournisseurs (9 %), en hausse de 6 pts par rapport au dernier baromètre.

Comme dans le baromètre de 2016, c'est surtout la crainte de se retrouver en situation financière précaire (45 %, +7 pts) qui plombe le moral des entrepreneurs. Cette crainte touche davantage les moins de 40 ans (66 %), les dirigeants de la région parisienne (75 %) et ceux dont la rémunération est inférieure à 20 000 € (60 %).



PORTRAIT DES PESSIMISTES



région parisienne



40 à 49 ans



- de 5 ans d'ancienneté pour l'entreprise



travaillant dans le BTP



< 20 000 € de rémunération annuelle

67%

des dirigeants se déclarent pessimistes.

45%

des dirigeants sont pessimistes par crainte de se retrouver dans une situation financière précaire.

UN REGAIN D'ESPOIR POUR LE FUTUR ?

87%

des dirigeants ayant au moins un salarié se préoccupent de l'ambiance de travail.

L'aspect relationnel constitue toujours une condition fondamentale de la réussite des entreprises.

S'ils sont concentrés sur leurs activités à court terme, les dirigeants d'entreprise expriment aussi leurs souhaits de projection et de perspectives. C'est l'un des principaux enseignements du baromètre. Bientôt le retour de l'optimisme ? Explications.

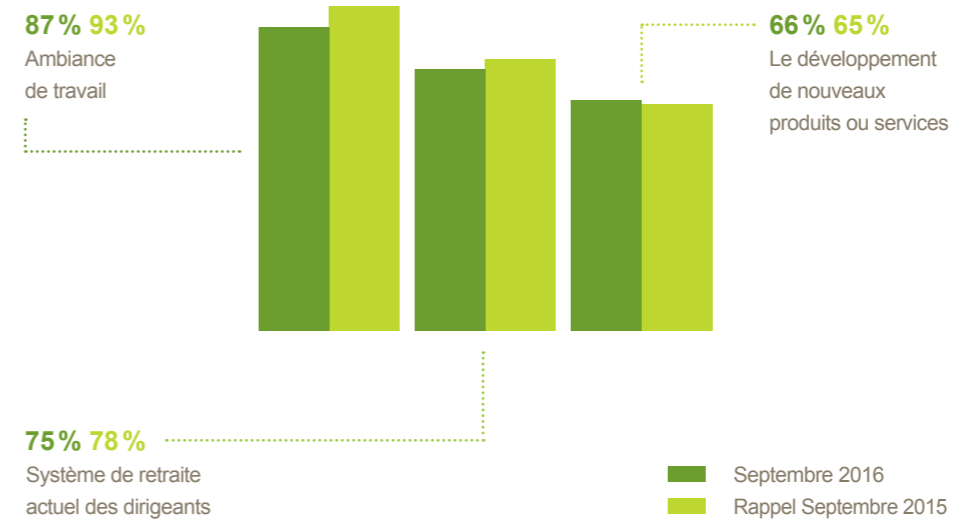
LE RELATIONNEL, TOUJOURS PRIMORDIAL

Interrogés sur leurs préoccupations, les dirigeants ayant au moins un salarié continuent de placer l'ambiance de travail en tête. Pour 87% d'entre eux elle est importante (malgré une baisse de 6 pts par rapport à 2015); sur cette proportion, 68% l'estiment très importante. L'aspect relationnel constitue donc toujours une condition *sine qua non* de la réussite des entreprises.

Bien qu'en léger recul, le système de retraite demeure une préoccupation importante pour 75% des dirigeants interrogés, loin devant d'autres enjeux d'actualité nettement moins cités. La mise en place d'une couverture santé obligatoire pour les salariés dans le cadre de la loi sur la généralisation de la complémentaire santé collective, un sujet qui a pourtant fait l'objet d'une importante couverture médiatique, n'a ainsi été mentionné que par 55% des dirigeants sondés. Ce sujet demeure toutefois plus préoccupant pour les moins de 40 ans (71%) et les dirigeants de l'industrie (70%).

DIRIEZ-VOUS QU'IL S'AGIT D'UNE PRÉOCCUPATION IMPORTANTE... ?

(base: ensemble)



UNE PROJECTION SUR LE LONG TERME

Les préoccupations professionnelles qui occupent l'esprit des dirigeants portent désormais sur le long terme, notamment avec l'innovation et le développement de nouveaux produits et services (+1 pt) ou encore la place grandissante du digital à tous les stades de la production, de la distribution et des ventes (+1 pt). C'est particulièrement vrai pour les industriels qui sont 72% à considérer la place du digital comme un enjeu important pour l'activité de l'entreprise, alors que seuls 58% de l'ensemble des dirigeants sont de cet avis.

A contrario, les sujets de court terme aux perspectives anxiogènes sont en baisse ou stables : la crainte de se retrouver au chômage (35%, -1 pt) ou la perte d'un salarié clé (44%, +1 pt). Il semblerait donc que les dirigeants attachent aujourd'hui plus d'importance aux thématiques liées à l'ambiance de travail, au système de retraite actuel des dirigeants et au développement de produits ou services, dont les bénéficiaires s'apprécient dans la durée.



PORTRAIT DES OPTIMISTES



les femmes



moins de 40 ans



PDG, Dirigeant, DG, DA



travaillant dans des services aux entreprises



> 50 000 € de rémunération annuelle

VERS UN RÉ-ÉQUILIBRAGE VIE PROFESSIONNELLE/ VIE PERSONNELLE

52%

des dirigeants envisagent de développer ou développent déjà des activités dans le domaine de l'économie circulaire*

85%

des dirigeants veulent plus de temps à consacrer à leurs proches et leurs loisirs

Les dirigeants doivent gérer une multitude de difficultés quotidiennes, tout en conservant la capacité à saisir les opportunités porteuses pour l'avenir de leur entreprise. Cette équation parfois difficile à résoudre les amène à chercher un nouvel équilibre et à se projeter dans les secteurs économiques porteurs de sens.

RÉINVESTIR LA SPHÈRE PERSONNELLE

L'énergie quotidienne consacrée à leur entreprise n'empêche pas les dirigeants ou indépendants d'imaginer d'autres conditions d'exercice de leurs responsabilités parfois écrasantes.

Les entrepreneurs sont ainsi 85% (+3 pts) à souhaiter disposer de plus de temps pour leurs proches et leurs loisirs. Une proportion qui peut monter à 95% pour les dirigeants du BTP et 92% pour ceux du commerce!

Face aux difficultés, au stress et aux angoisses liés à l'activité, les souhaits exprimés témoignent d'une volonté de rééquilibrage de l'investissement de chacun entre sphères professionnelle et personnelle.

Ils sont également nombreux (72% et en forte croissance: +7 pts) à désirer prendre davantage de recul sur leur activité, notamment en région parisienne (82%) et pour les dirigeants de 3 à 5 salariés (81%).

Beaucoup souhaitent aussi prendre davantage soin de leur santé (71%), notamment dans l'industrie (79%) et chez les dirigeants dont la rémunération est inférieure à 20 000 €.

Trouver un équilibre, opérer un recentrage sur soi ou simplement se protéger d'un environnement difficile sont aujourd'hui les principaux souhaits assumés des entrepreneurs.



PORTRAIT TYPE DU DIRIGEANT IDÉALISÉ



81%

considèrent qu'un bon dirigeant définit plutôt une stratégie de développement de l'entreprise à moyen et long terme.



72%

considèrent qu'il doit chercher à garantir et pérenniser un nombre réduit d'emplois.



72%

considèrent qu'il doit veiller à ce que les comptes de l'entreprise soient équilibrés.

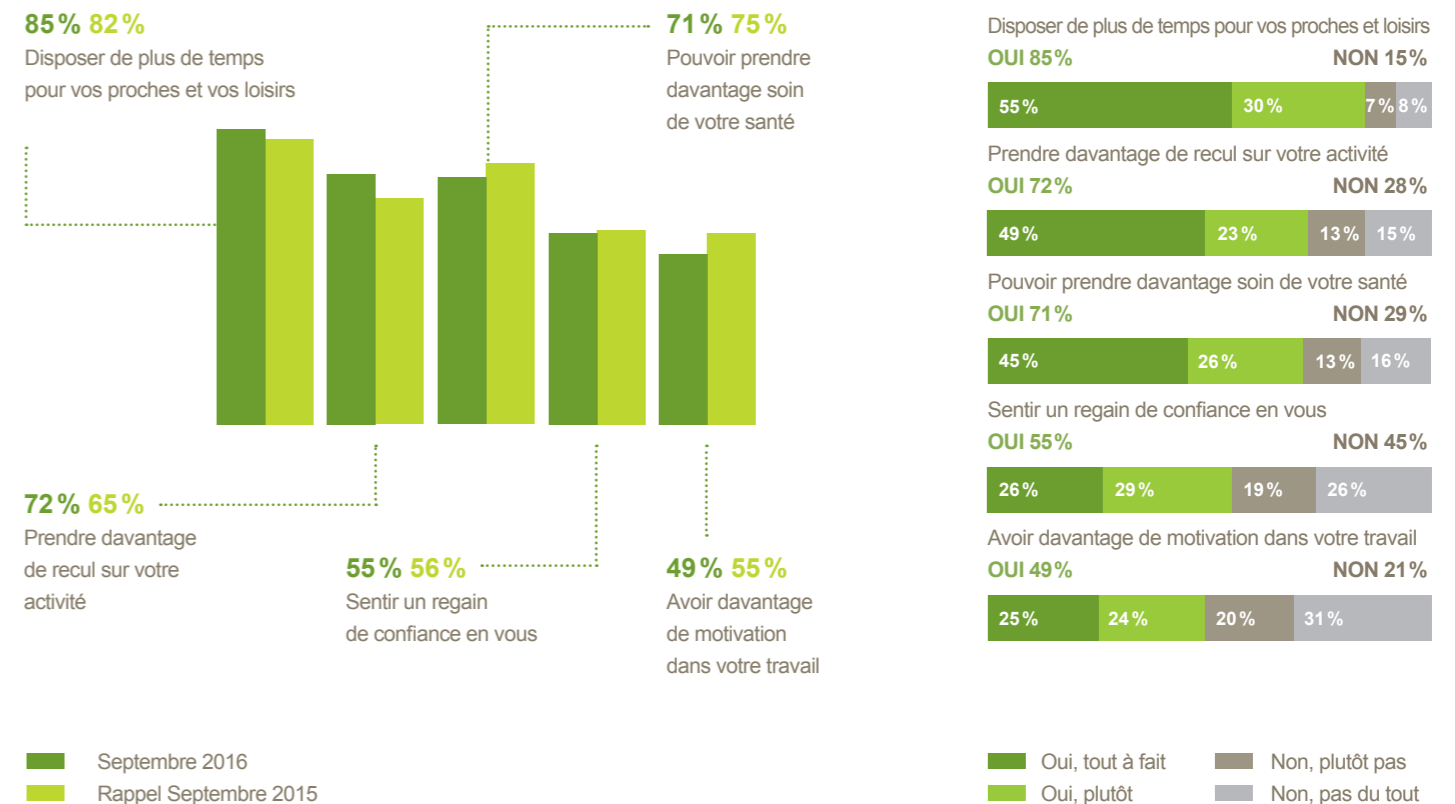


69%

considèrent qu'il doit privilégier une décision collective avec ses équipes.

DIRIEZ-VOUS QU'ACTUELLEMENT, VOUS SOUHAITERIEZ... ?

(base : ensemble)



CONCILIER ENTREPRISE ET QUÊTE DE SENS

Compte-tenu de ces dispositions d'esprit, les dirigeants se projettent de plus en plus dans des secteurs d'activité porteurs de sens et de valeurs, dont ils se sentent proches.

Une grande majorité d'entre eux (entre 61 et 88%) estiment en effet que les services à la personne, l'économie collaborative, l'économie circulaire*, l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), la silver economy (ensemble des activités liées aux personnes âgées) ou l'économie numérique sont des secteurs générateurs de croissance durable.

Mieux, une part non négligeable d'entre eux développe déjà ou envisage de développer des activités dans ces secteurs. L'économie circulaire est actuellement la plus attractive, avec 52% de personnes interrogées qui seraient partantes ou « déjà parties ». L'économie numérique attire 46% des dirigeants, juste devant l'économie collaborative (39%), l'ESS (34%), et les services à la personne (26%).

Trouver un équilibre, opérer un recentrage sur soi ou simplement se protéger d'un environnement difficile sont aujourd'hui les principaux souhaits assumés des dirigeants.

* concept économique s'inscrivant dans le développement durable

ÉQUILIBRE ET BIENVEILLANCE : LES CLÉS DU SUCCÈS POUR DIRIGER



MAUD ROUYEYRE

Chef d'entreprise et membre de la Commission Communication de l'ONTPE

Avant d'être une femme, vous êtes une chef d'entreprise. Le baromètre APRIL révèle qu'un pessimisme s'installe chez les dirigeants de TPE et PME. Le ressentez-vous et comment l'analysez-vous ?

Je le ressens en effet, pas forcément d'un point de vue personnel mais en animant, par exemple, des ateliers pour l'ONTPE. Je crois que l'une des toutes premières explications se trouve dans un sentiment de fatigue et de tension très répandu. Quand on dirige une petite structure, on doit s'occuper de tout, du cœur de métier aux questions plus éloignées mais essentielles, comme la comptabilité, l'intendance... Il est donc très difficile de prendre du recul, de sortir la tête du cours des contraintes quotidiennes. D'où un sentiment d'étouffement, parfois.

Quels sont, selon vous, les leviers permettant de renouer avec l'optimisme ?

Il faut tout d'abord s'efforcer de sortir de la pression quotidienne pour se créer des perspectives. En prenant de la hauteur, il devient possible de se projeter, de penser au développement de son activité, d'envisager de nouvelles solutions... Autant de sujets qui permettent de retrouver le plaisir de son métier et l'étincelle d'origine, celle qui était présente au moment du lancement. Il me semble aussi qu'un bon réseau de partenaires constitue un autre élément clé. Travailler en totale confiance avec des personnes qui partagent votre exigence et votre engagement dans les projets est irremplaçable. Je pense que l'on n'insiste pas assez sur cette

dimension. Elle permet aussi de fidéliser des clients, autre facteur décisif pour renouer avec l'optimisme.

Le baromètre s'intéresse cette année aux femmes dirigeant des PME et TPE. D'après votre expérience, quels freins rencontrent-elles ?

Il existe, bien sûr, un regard spécifique, parfois un peu condescendant, sur les femmes qui décident de se lancer. Il est plus ou moins marqué selon les secteurs professionnels. Mais je ne crois pas qu'il s'agisse du principal obstacle. En réalité – et j'ai pu l'observer dans de nombreux ateliers – les femmes doivent avant tout faire face à un grand manque de confiance en elles et remettent très vite en question leur légitimité. Une forme d'autocensure qui ne pousse pas à se lancer. Une fois cette barrière franchie, de nombreux atouts sont à portée de main des femmes.

Lesquels, par exemple ?

Les femmes dirigeantes n'hésitent pas à s'entraider, notamment via des clubs. Un point absolument essentiel : cette approche moins individualiste et bienveillante est déterminante pour rompre l'isolement des premiers pas, demander des conseils, échanger expériences et bonnes pratiques.

Existe-t-il une vision féminine de l'entrepreneuriat ?

Cette entraide naturelle dont je vous parlais précédemment en est l'une des facettes. Les dirigeantes veillent aussi, avec attention, au bon équilibre entre vie personnelle

et vie professionnelle. Evidemment, de nombreux aspects de la fonction ne changent évidemment pas, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme à la tête de l'entreprise. Mais les femmes portent un autre regard, plus mesuré, plus participatif, sur leur rôle à la tête de leur structure.

Quels premiers conseils donneriez-vous à une femme qui envisage de se lancer ?

Tout d'abord, ne pas négliger le côté personnel. Monter sa structure est un moment délicat qui réclame un engagement peu commun. Il vaut donc mieux franchir le pas dans un environnement stable. Ensuite, il faut savoir se lancer, ne pas toujours chercher les arguments pour se raisonner. Enfin, il me paraît important de se former en permanence pour ouvrir ses horizons.

Maud Rouveyre est chef d'entreprise (Ab ovo Design, studio graphique) et anime des ateliers auprès de chefs d'entreprise dans le cadre de son implication auprès de l'Organisation Nationale des Très Petites Entreprises (ONTPE). Elle analyse l'état d'esprit actuel des dirigeants de PME et revient sur l'état d'esprit de la femme dirigeante d'aujourd'hui.



RÉFLÉCHIR POUR AGIR

L'ONTPE a monté une commission pour réfléchir à la condition de la femme chef d'entreprise. L'occasion d'aborder en détails des thèmes comme maternité et direction d'entreprise, afin d'isoler les problèmes actuels et de lancer plusieurs pistes de solutions. Cet organisme poursuivra ses réunions tout au long de l'année 2017 pour définir plusieurs champs d'actions essentiels aux yeux des dirigeantes.

FEMMES DIRIGEANTES : UN MODÈLE POUR LE DIRIGEANT DE DEMAIN ?

Les femmes dirigeantes sont plus optimistes et positives que les hommes. Un paradoxe puisqu'elles sont encore souvent confrontées à de nombreux freins et qu'elles doivent faire preuve d'encore plus de volonté et d'audace. La marque évidente d'un tempérament combatif qui, combiné à une sensibilité et des atouts plus spécifiques, pourrait bien faire des femmes les dirigeants de demain.

LES FEMMES DIRIGEANTES GARDENT (DAVANTAGE) LE MORAL

71%

des dirigeantes accordent de l'importance à la relation de confiance avec les clients.

Le baromètre est riche d'enseignements sur le moral et la psychologie des femmes dirigeantes. Principale conclusion: elles « vont » mieux que les hommes. Pourquoi ? Éléments d'analyse.

UN MORAL (UN PEU) MEILLEUR QUE CELUI DES HOMMES

Les femmes sont légèrement plus optimistes en moyenne que les hommes sur le plan personnel (6,6 contre 6,3 sur une échelle de 0 à 10) comme sur le plan professionnel (5,9 contre 5,4 sur une échelle de 0 à 10). Et lorsqu'on leur demande de penser à leur situation professionnelle, elles se déclarent optimistes, plus souvent que les hommes (61 % contre 50 % pour l'ensemble).

PESSIMISTES COMME LES HOMMES, OPTIMISTES À LEUR MANIÈRE

Quand elles sont pessimistes, les femmes le sont pour les mêmes raisons que l'ensemble des personnes sondées et notamment « la crainte de se retrouver dans une situation financière difficile ». Ce motif est ainsi cité à 46 % pour les hommes et 43 % pour les femmes.

En revanche, quand on les interroge sur les principales raisons de leur optimisme, elles désignent beaucoup plus souvent que les hommes « une relation de confiance avec les clients ». Elles sont en effet 71 % à y accorder une grande importance quand l'ensemble ne le cite qu'à 59 %, une proportion en chute libre par rapport à l'édition précédente (-8 pts).

Elles se distinguent également, même si c'est dans une moindre mesure, par leur sensibilité à la croissance de l'activité qui les rend optimistes à 32 % (contre 20 % pour l'ensemble).

TROIS QUESTIONS À...



BÉRYLL BÈS
Présidente de MyAnnona

Béryll Bès dirige deux structures (un cabinet de courtage en crédit et assurance, ainsi qu'une plateforme de crowdfunding spécialisée dans l'entrepreneuriat féminin). Pour elle, l'ère numérique bouscule les codes au profit des femmes chefs d'entreprises. Explications.

1. Quand et pourquoi avez-vous lancé vos différentes activités ?

J'ai longtemps travaillé dans la banque et l'assurance. En 2009, j'ai ressenti un besoin d'indépendance, de renouvellement et mon cabinet de courtage en crédit et assurance a vu le jour. J'ai alors découvert le monde des réseaux de femmes entrepreneurs et, surtout, celui du crowdfunding. Les deux m'ont beaucoup marquée, assez pour lancer MyAnnona, une plateforme de financement participatif dédiée aux projets des femmes chefs d'entreprise.

2. Les outils et les usages numériques comme le crowdfunding changent-ils la donne pour les femmes désirant lancer leur projet ?

Complètement. C'est plus réactif, plus transverse et plus créatif. Les diverses innovations du numérique nous permettent de sortir d'un ancien modèle vertical, très hiérarchisé. Cette souplesse constitue un réel atout pour démarrer son activité. Par ailleurs, le crowdfunding repose sur la notion de communauté, de réseau. Les femmes y sont souvent plus sensibles – et plus impliquées! – que les hommes. Enfin, les outils numériques facilitent l'organisation de la vie quotidienne et offrent une grande liberté dans la gestion du temps. Les femmes peuvent ainsi travailler plus facilement et les hommes participent plus aisément à la vie familiale. Bien sûr, le crowdfunding n'est pas une réponse miracle, il faut avant tout un projet solide. Il représente néanmoins un fantastique tremplin.

3. Reste-t-il, selon vous, des obstacles aux femmes dirigeantes ?

Bien sûr, il ne faut pas enjoliver: il reste encore de nombreux clichés et blocages. Regardez les comités de direction du CAC 40. L'expérience est parlante! Les mentalités doivent évoluer. De plus, la précarité frappe plus fréquemment et plus durement les femmes. Enfin, nous devons aussi nous persuader que nous sommes capables de diriger, de faire grandir une structure. Bien souvent, les femmes sont leur premier blocage. Il ne faut plus hésiter et s'asseoir à la table, à prendre les décisions. Mais les nouvelles générations voient les choses différemment: les femmes prennent leur place et se lancent avec moins d'hésitation; les hommes souhaitent s'investir davantage dans leur vie de famille.

Ancienne Responsable des ressources humaines, élue de la ville de Lyon, Claire Saddy est entrepreneur et a fondé l'incubateur Rhône-Alpes Pionnières qui coach des femmes dirigeantes. Elle préside aujourd'hui le réseau des 18 incubateurs Pionnières en France et à l'étranger. Elle analyse – et décrypte – plusieurs idées reçues sur les femmes dirigeantes.

IDÉES REÇUES



CLAIRE SADDY

Fondatrice et dirigeante de Tipi Formation et conseil, Présidente du réseau Les pionnières

Créer son entreprise, c'est très difficile.

Pas forcément. Bien sûr, il s'agit d'une étape décisive, d'un saut vers une autre vie et d'une réorganisation totale des priorités. Mais on le présente trop souvent comme une épreuve insurmontable. Au contraire, il s'agit plutôt d'une expérience psychologique fascinante, une découverte de soi au cours de laquelle on met en lumière des capacités, une énergie et une persévérance que l'on ne se connaissait pas. Pour moi, une femme entrepreneur est une femme qui croit connaître ses limites et se surprend à les dépasser. L'essentiel pour un lancement, c'est de s'entourer, de ne pas avancer seule. Et il existe pour cela de nombreuses possibilités : les réseaux de femmes et de mentors, le démarrage avec un ou plusieurs associés expérimentés...

Aujourd'hui, les femmes se lancent beaucoup plus facilement.

C'est à la fois vrai et faux. Aujourd'hui, les jeunes femmes des générations Y et Z pensent à la création d'entreprise dès la fin de leurs études. C'est très positif. Mais il ne faut pas s'en tenir à cette seule tendance. Aujourd'hui, 30% des créations d'entreprises en France sont l'œuvre de femmes, contre 48% aux États-Unis. Et le chiffre français ne progresse pas. Dans les incubateurs de start up, 85% des dirigeants sont des hommes. Je crois que le problème vient notamment d'un manque de culture entrepreneuriale en France. Le rôle de chef d'entreprise n'est ni assez connu, ni assez valorisé. Bien souvent, les femmes hésitent à monter leur entreprise, voire elle n'en ont même pas l'idée!

Pour se lancer, il faut attendre d'avoir une idée unique, qui va révolutionner le marché.

Surtout pas! Une activité se dessine, s'affine progressivement, avec l'expérience des utilisateurs, les savoirs accumulés, les rencontres. La démarche de la création et de l'innovation est progressive, elle n'est pas forcément renversante! C'est ce que l'on nomme le design thinking. Il faut se lancer pour trouver réellement sa voie, et cheminer pour trouver réellement son marché. En revanche, il est important de s'interroger en amont sur sa vraie passion, sur le secteur que l'on veut investir puis de s'entourer d'esprits positifs et qualifiés pour faire aboutir son projet.

Encourager les femmes à entreprendre est un combat féministe.

Ce n'est pas la question! La question est : voulons-nous un monde où chacun, homme et femme, est libre de choisir sa voie professionnelle? Voulons-nous plus de croissance et d'emplois? Le réseau Les Pionnières résume son action par cette formule : Innovation multipliée par Mixité, égal Croissance au carré. Plus les équipes sont mixtes, plus l'entreprise est performante. De très nombreuses études le prouvent. Les femmes entrepreneurs créent aussi de l'emploi pour les hommes et c'est très bien ainsi.

Les femmes ne sont pas ambitieuses.

C'est faux. Mais elles ne s'autorisent pas facilement à vivre et à exprimer leur ambition.

« Une femme entrepreneur est une femme qui croit connaître ses limites et se surprend à les dépasser. »

« Innovation x mixité = croissance² »

UNE VISION FÉMININE DE L'ENTREPRISE

Entrepreneurs comme les autres, les femmes dirigeantes partagent notamment le même rapport à l'entreprise que les hommes. Dans leur manière d'exercer leurs fonctions, en revanche, elles se démarquent par une plus grande sensibilité aux aspects psychologiques et aux sujets de société.

93%

des dirigeantes accordent de l'importance à l'ambiance de travail.

2/3

des dirigeantes se voient à la tête de la même entreprise d'ici cinq ans.

ENTREPRENEURS COMME LES AUTRES

Que ce soit sur les dimensions à privilégier pour parvenir à la tête d'une entreprise ou la manière de se projeter à cinq ans, les réponses des hommes et des femmes ne diffèrent guère. Les atouts professionnels sont ainsi considérés comme les plus efficaces (51 %) pour parvenir à la tête d'une entreprise, loin devant le dynamisme professionnel et la persévérance (34 %) ou la dimension relationnelle (14 %). Et 2/3 des dirigeants se voient à la tête de la même entreprise d'ici cinq ans. Un constat de fidélité commun aux hommes et aux femmes, corroboré par le fait que seuls 22 % des dirigeants envisagent de créer une entreprise en plus de celle qu'ils dirigent déjà.

D'AUTRES PRÉOCCUPATIONS ET UNE SENSIBILITÉ DIFFÉRENTE

Les femmes mettent davantage en avant des aspects psychologiques : la relation de confiance avec les clients mais aussi le sentiment de s'épanouir dans son travail ou encore une bonne ambiance de travail (93 % contre 85 % pour les hommes).

Les hommes insistent, quant à eux, davantage sur des raisons directement corrélées à l'activité de l'entreprise : des projets de développement qui avancent bien ou un carnet de commandes bien rempli. Les dirigeantes sont également plus sensibles à certains enjeux sociaux et sociétaux :

- le développement durable est ainsi légèrement plus important pour elles, (52 % versus 49 % pour les hommes)
- l'économie collaborative, (79 % versus 71 % pour l'ensemble)
- les services à la personne, (94 % versus 88 % pour l'ensemble)
- la silver economy, (88 % versus 83 % pour l'ensemble)
- l'économie circulaire, (88 % versus 81 % pour l'ensemble).

UN REGARD SUR LES FEMMES ENTREPRENEURS À FAIRE ÉVOLUER

L'image des femmes dirigeantes s'améliore depuis dix ans. Néanmoins, elle reste marquée par un écart entre la vision des femmes et celle des hommes. En effet, les hommes sous-estiment la place qu'occupent les femmes à des postes de dirigeants.

ABATTRE DES MURS POUR FAIRE ÉVOLUER LES MENTALITÉS

Pour atteindre des postes de chefs d'entreprise, les femmes devront encore abattre quelques murs. Leur accession aux postes de direction est en effet toujours freinée par les mentalités. C'est en tous cas l'analyse que font, à 44 %, les dirigeantes qui ne constatent aucun progrès en matière d'ascension professionnelle.

Une conviction qui grimpe à 79 % dans le secteur du BTP. 31 % d'entre elles estiment même que les discriminations à leur égard sont toujours bien actives. Les dirigeantes de 60 ans qui ont l'expérience suffisante pour en juger sont même 49 % à le penser.

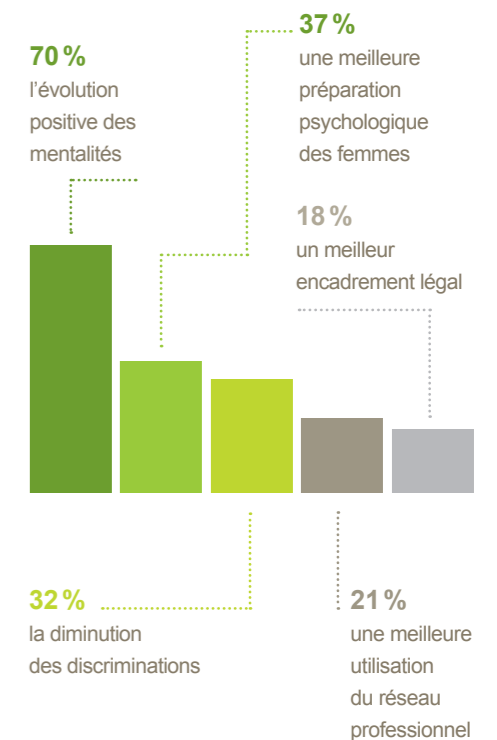
UN REGARD TOUJOURS BIAISÉ

Ce combat, tous les hommes ne le partagent pas. 43 % d'entre eux (contre 36 % pour l'ensemble) estiment en effet qu'il est pour les femmes, plus facile aujourd'hui qu'hier d'accéder aux postes de direction. Un progrès qu'ils attribuent plus volontiers à l'évolution positive des mentalités (70 %) qu'à une meilleure préparation psychologique des intéressées (37 %) ou à une meilleure utilisation de leur réseau professionnel (21 %).

Or, cette amélioration ne saute pas aux yeux des principales intéressées. Majoritairement, elles n'estiment pas que leur situation ait évolué. En effet, 68 % d'entre elles estiment que l'accession à la tête d'une entreprise n'est ni plus ni moins facile qu'il y a dix ans. 10 % d'entre elles estiment que la situation s'est dégradée.

QUAND L'ACCÈS DES FEMMES À LA TÊTE D'UNE ENTREPRISE EST PLUS FACILE, C'EST GRÂCE À :

(base : question posée aux dirigeantes qui estiment que l'accès pour des femmes à la tête d'une entreprise est plus facile, soit 36 % de l'échantillon)





PROFIL
DE LA FEMME
ENTREPRENEUR



optimiste



équilibrée



responsable



maîtrise
les risques



agit
collectivement

OSER RELEVER LES DÉFIS AU FÉMININ !

À l'avenir, les femmes dirigeantes devraient confirmer leur trajectoire ascendante enclenchée depuis dix ans. Avec leurs qualités, elles pourraient s'affirmer comme le modèle du dirigeant de demain...
À condition de croire en elles.

DE L'AUDACE !

Aujourd'hui, les femmes occupent davantage de postes de direction qu'on ne le pense souvent (30 % en réalité contre 26 % selon les dirigeants). À l'avenir, ces mêmes dirigeants estiment que cette proportion de femmes à la tête d'une entreprise va augmenter pour s'établir entre 26 et 35 %. Tous voient ainsi la proportion de femmes à la tête d'une entreprise croître de 8,4 pts d'ici cinq ans.

Il faudra pour cela, au-delà de la réduction de l'écart entre les représentations et la réalité, réussir à lever des freins qui sont probablement les plus puissants : ceux qui se logent dans la tête des femmes elles-mêmes.

Elles sont ainsi un peu plus nombreuses à s'imaginer à la tête de la même entreprise d'ici cinq ans (68 % contre 64 %). Pour 50 % d'entre elles, leur situation actuelle leur convient à horizon cinq ans. En termes d'orientation professionnelle, elles sont également moins nombreuses à l'envisager (11 % contre 20 % pour les hommes).

DEVENIR LE DIRIGEANT DE DEMAIN

Pourtant, avec un peu plus d'audace, les femmes dirigeantes pourraient occuper davantage de postes de direction. D'autant que certains freins psychologiques agissent également chez les hommes et parfois plus fortement. Ces derniers sont ainsi 88 % à ne pas considérer le développement international comme prioritaire, alors que les dirigeantes sont « seulement » 79 % à le penser.

Les femmes dirigeantes ne sont donc pas systématiquement plus frileuses et leurs spécificités en matière de priorités, de sensibilité et de préoccupations leur donnent des atouts pour représenter le dirigeant de demain. Le dirigeant idéalisé apparaissant dans le baromètre est celui qui se projette sur le long terme, minimise les risques et agit collectivement. Autant de dimensions fortement partagées par les femmes dirigeantes, notamment pour ce qui est de privilégier une décision collective avec ses équipes (75 % contre 69 % pour l'ensemble) ou le souci de l'équilibre des comptes (76 % des femmes contre 72 % pour l'ensemble).

CINQ QUESTIONS À...



EMMANUELLE
CRIADO
Directrice générale
d'APRIL Entreprise Est

1. Comment expliquez-vous que le nombre de femmes à la tête d'une entreprise soit encore minoré ?

Je pense qu'il y a deux raisons principales à cette situation :
La première est que si les femmes sont désormais « libérées » et accèdent à des niveaux d'études importants et à des postes à responsabilité, la logistique familiale repose encore largement sur leurs épaules. La situation est encore plus parlante lorsqu'elles sont séparées avec des enfants à charge. Elles doivent jongler, faire des choix et arbitrer entre carrière, engagement professionnel et équilibre familial et c'est souvent ce dernier qui l'emporte.

La deuxième raison est qu'à compétences équivalentes voire supérieures, les femmes sont moins dans une logique de compétition, vont douter d'elles-mêmes et de leur capacité à prendre des responsabilités, là où aucun homme, même le plus incompetent, n'émettra le moindre doute... Ce phénomène est dû à l'environnement éducationnel et sociétal dans lequel sont élevées encore en France au 21^e siècle les jeunes filles.

2. Estimez-vous que les femmes ont les mêmes qualités managériales que les hommes pour diriger ou créer une entreprise ?

Les femmes ont des qualités managériales au moins équivalentes à celles des hommes. Elles sont courageuses, elles savent gérer des situations complexes, elles savent décider et sont très pragmatiques. Elles sont capables d'écoute et d'empathie de manière beaucoup plus spontanée et vont naturellement s'orienter vers un management participatif plutôt que directif, ce qui va clairement dans le sens de l'histoire des entreprises de demain.

3. Considérez-vous que les femmes entrepreneurs sont plus sensibles aux questions sociales et sociétales ? Est-ce un frein pour le développement de leur activité ou au contraire une opportunité ?

Les femmes sont certainement plus sensibles à ces questions, notamment comme je l'ai évoqué ci-dessus, en raison de leur rôle de pilier familial et de transmission dans le cadre de l'éducation des enfants.

C'est plutôt une opportunité à la fois dans le choix des business vers lesquels elles vont s'orienter ainsi et du style de management qu'elles vont naturellement adopter. L'entreprise du 21^e siècle s'oriente vers des modèles type « entreprise libérée », ce qui implique d'être capable de renoncer à une forme de « pouvoir patriarcal » dans son management si l'on veut fidéliser les fameuses générations Y et de donner du sens au quotidien dans le travail. Les femmes entrepreneurs ont un rôle décisif à jouer dans ces nouveaux modèles.

4. Estimez-vous que les mentalités aient changé en faveur ou défaveur des femmes ? Le constatez-vous au quotidien ?

Au quotidien, l'entreprise reste un monde d'hommes dirigé par des hommes et il n'est pas rare qu'en réunion, nous soyons au plus une ou deux femmes pour quinze hommes autour de la table. La séance peut d'ailleurs s'ouvrir sur un « Bonjour Messieurs... »

5. Quel serait, selon vous, le challenge pour la femme entrepreneur de demain ?

Parvenir à concilier vie professionnelle et vie privée, sans concession de part et d'autre. Les nouveaux modes de management et les nouveaux outils de communication sont de puissants alliés pour y parvenir... si les femmes s'en emparent. Elles ont, en tout cas, toutes les qualités et les compétences pour exceller dans ce nouvel environnement économique.