

Etude Sociologique : Mieux connaître les expériences des créatrices
d'activité au sein de la Coopérative d'Activité et d'Emploi 29

Septembre 2015

Virginie Fontier, Doctorante, LABERS, UBO.

Sommaire

Introduction

Mieux connaître les expériences des créatrices d'activité au sein de la coopérative : rappel des objectifs et de leur réalisation

L'enquête par questionnaire

Première partie

Qui sont-elles ? Profils et parcours antérieurs.

<u>1- Qui sont-elles ?</u>	P8
1-1- Statuts et ancienneté dans la coopérative	
1-2- Identité et vie privée	
<u>2- Les parcours antérieurs des entrepreneures</u>	P10
2-1- Des entrepreneures aux niveaux diplômes élevés.	
2-2- La situation professionnelle avant l'entrée dans la coopérative	
2-3- L'expérience de la création d'entreprise	
<u>3- Leurs représentations sur la création d'entreprise par les femmes en France</u>	P14
<u>4- Leurs motivations à la création d'une activité</u>	P17
 <i>Conclusion partielle</i>	 P19

Deuxième partie

Entreprendre au sein de la coopérative : quelles expériences ?

<u>1- L'entrée dans la coopérative</u>	P20
1-1- Les motivations des entrepreneures à choisir la Coopérative d'Activité et d'Emploi pour créer son activité.	
<u>2- L'expérience de la création et du développement de l'activité</u>	P23
2-1- Une expérience satisfaisante humainement mais une situation économique précaire.	
2-2- Les difficultés rencontrées à la création :	
2-3- Les difficultés rencontrées au cours du développement de l'activité	
2-4- L'expérience de la création au sein de la coopérative : une expérience satisfaisante et la réponse au besoin d'une alternative au salariat ainsi qu'au modèle économique dominant	
<u>3- L'accompagnement par la coopérative à la création et au développement de l'activité</u> ...P27	
3-1- La participation aux ateliers proposés par la coopérative.	

3-2-La formation continue des entrepreneurs et leur adhésion aux réseaux d'information et d'accompagnement en dehors de la coopérative.

3-3-Les perspectives au sein de la coopérative.

Conclusion partielle.....P35

Conclusion.....P37

Annexes

Questionnaire

Introduction

Avant de présenter les résultats de cette étude quelques mots d'introduction afin de présenter le pourquoi et le comment de celle-ci.

Tout d'abord la genèse : Cette enquête s'inscrit dans une démarche de recherche menée dans le cadre d'un doctorat en sociologie. A l'origine de cette recherche une interrogation : Pourquoi les femmes sont-elles si peu présentes dans le domaine de la création d'entreprise ? En effet, les femmes représentent près de la moitié de la population active mais à peine 28% des entrepreneurs en France et 29,7% en Bretagne. S'ajoute à cette sous-représentation une non mixité des secteurs investis et des spécificités des entreprises créées par les femmes en France. Ainsi, seules 8% des entreprises dans le secteur de l'innovation sociale sont créées par des femmes et à peine 10% de créatrices dans le bâtiment. Par ailleurs les entreprises créées par des femmes partagent les caractéristiques suivantes : petite taille (pas de salarié car très souvent la motivation première est de créer son propre emploi) ; le statut d'autoentrepreneur est privilégié (sentiment de prendre moins de risque financier) ; volonté de créer son propre emploi et pas d'en créer d'autres ; moins tournées vers l'exportation ; elles connaissent davantage de difficultés d'accès aux crédits ; la conciliation des temps de vie est également vécue plus difficilement (division sexuée du travail). Les femmes ne développent pas majoritairement le modèle économique de la grande entreprise avec des salariés et selon Gaëlle Vigouroux, chargée de mission pour Entreprendre au Féminin Bretagne, souligne une des difficultés rencontrées par des femmes à la création et au développement de leur entreprise, « *Aujourd'hui, l'entrepreneur est aidé s'il y a une capacité d'investissement. Si l'entrepreneur investit financièrement dans sa boîte, des emplois, etc, là il y aura toutes les aides, tous les réseaux vous accompagneront. Mais si c'est une TPE, dans le care, avec vos trois enfants avec vous, seule ou presque et avec une valeur argent ou un rapport à l'argent qui n'est pas travaillé en effet vous avez tous les risques à un moment donné de vous heurter à l'absence d'aide, de soutien existant aujourd'hui dans le milieu économique.*¹ (...) il faut « *attaquer* » le milieu économique car les femmes ne sont pas conformes à la norme de l'entrepreneur (...) l'entrepreneuriat féminin pourrait retrouver confiance et non défiance. »'. Elle ajoute qu'il faut accompagner les femmes à créer leur entreprise « *avec leur identité et sans perdre leur vie de femme, de mère, de citoyenne. Que les femmes abordent la création d'entreprise non pas avec les codes de l'entrepreneur qui ne sont pas asexués mais avec leur identité, leurs choix.* ». Tout comme les Coopérative d'activités et d'emploi aucun critères d'entrée quant au projet d'activité porté (économique ou autres) n'a été déterminé par Entreprendre Au Féminin.

Ce sont tous ces éléments qui pointent encore cette illusion d'égalité, que l'égalité de droit ne signifie pas pour autant égalité réelle (à la fois dans le salariat et l'entrepreneuriat), qui permettent de définir les plans d'actions nationaux et régionaux dont l'objectif premier est de lutter contre les inégalités, les différences notamment par rapport au genre.

¹ Propos issus de son lors de la journée d'études, Brest, 24/03/2015, organisée par le LABERS, « L'accompagnement à la création d'entreprise par les femmes : regards sur des nouvelles pratiques solidaires

Le genre se traduit à travers toutes les dimensions de la société, « *Il organise des pratiques quotidiennes et des idées partagées par tout le monde : les normes du genre nous obligent tou-te-s à devenir homme ou femme, c'est-à-dire à marcher comme ici, à parler comme ça, à préférer telles couleurs, tels plats et tels partenaires sexuels, à éprouver de la peur dans telles circonstances mais pas dans telles autres, bref à toujours faire en sorte d'avoir l'air d'être ce que nous sommes supposés-e-s être « naturellement », à ressentir les émotions qu'un « instinct » nous dicterait.* ² ».

Face à ces constats d'inégalités, la promotion de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes est menée en faveur des travailleurs qualifiés « d'indépendants ». L'Union Européenne collabore avec les Etats membres afin d'éliminer les freins à la création d'entreprise par les femmes. Les deux principaux axes d'intervention sont : de mener des actions spécifiques encourageant l'entrepreneuriat féminin ; de contribuer au mainstreaming en contribuant à une prise en compte du genre dans les politiques en faveur de l'entrepreneuriat. Les politiques publiques en France convergent vers ces objectifs européens d'égalité et notamment de soutien au développement de l'entrepreneuriat féminin.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes stipule que « *L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.* »³

Le ministère de l'économie et des finances s'est engagé en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Lors du comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes qui s'est tenu le 30 novembre 2012, le Premier ministre a décidé, sur proposition de la ministre des Droits des femmes, la mise en œuvre d'un plan de développement de l'entrepreneuriat féminin « *Entreprendre au féminin. Des opportunités pour elles. Une clé pour la compétitivité et l'emploi.* ». L'objectif est d'atteindre un taux de 40% de créatrices en 2017. La région Bretagne, qui s'inscrit dans le schéma national a élaboré un Plan d'actions régional de promotion de l'entrepreneuriat des femmes 2010 - 2012 (PAR). Dès 2013, un plan national de soutien à l'entrepreneuriat a été élaboré. L'entrepreneuriat représente l'insertion sur le marché du travail, l'insertion professionnelle. Il s'agit « *d'un potentiel créatif chez les femmes qu'il faut libérer*⁴. ». Il s'agit bien d'un enjeu

² Isabelle Clair, Sociologie du Genre, Armand Colin, 2012, p9

³La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

1° Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;

2° Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;

3° Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;

4° Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;

5° Des actions de lutte contre la précarité des femmes ;

6° Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;

7° Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;

8° Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;

9° Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;

10° Des actions visant à porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexuels.

⁴ Propos issus de l'intervention de Mme CLEMENT Marion, chargée de mission départementale (Finistère) aux droits des femmes et à l'égalité, lors de la journée d'études, Brest, 24/03/2015, organisée par le LABERS, « *L'accompagnement à la création d'entreprise par les femmes : regards sur des nouvelles pratiques solidaires* »

pour l'économie (lutter contre le chômage-en Bretagne, 52% des demandeuses d'emploi sont des femmes) et la compétitivité des territoires. Il faut agir comme levier pour développer les performances économiques du territoire. Le PAR de promotion de l'entrepreneuriat des femmes 213-2015 définit quatre axes d'action :

- ✓ Mieux connaître le parcours des femmes (études quantitatives ou qualitatives, production de données)
- ✓ Mobiliser les professionnels (les partenaires du monde économique). Sensibilisation et formation des professionnels.
- ✓ Informer et accompagner les femmes et notamment celles qui sont le plus éloignées de la création d'entreprise (jeunes ; femmes de quartiers sensibles, femmes d'origine étrangères)
- ✓ Valoriser et communiquer sur l'entrepreneuriat des femmes

L'accompagnement à la création et au développement d'activité par les femmes constitue un axe fort de soutien par les pouvoirs publics à la promotion de l'entrepreneuriat.

« Le plan d'actions Régional apporte des solutions concrètes aux femmes en mobilisant des crédits spécifiques pour le financement d'actions mises en œuvre par les différentes structures qui œuvrent dans le champ de l'entrepreneuriat en Bretagne (Entreprendre au Féminin Bretagne, les Boutiques de Gestion, la CCIR et les chambres consulaires, le Cercles des créatrices d'Iles et Vilaine, Entreprendre ensemble, les Bâtisseuses...). »

Pour atteindre l'égalité et donc contrer les freins et obstacles identifiés et connus par les femmes souhaitant s'inscrire dans une démarche d'entrepreneuriat, des initiatives nationales, régionales et locales telles que la création de plateformes d'accompagnement et autres (proposant des stages, des formations, suivis, etc) ont été élaborés.

Des pratiques innovantes-solidaires sur les territoires sont mises en œuvre par des acteurs notamment de l'Economie Sociale et Solidaire dans la construction de nouvelles réponses à la problématique sociale rencontrées par les femmes souhaitant « entreprendre » telles les coopératives d'activité et d'emploi.

Le nombre d'établissements ainsi que la part des créateurs accompagnés et des entrepreneures salariés ne cessent de croître et cette évolution doit être prise en considération. En France, les CAE rassemblent 5 000 salariés et les effectifs ne cessent de croître depuis 2006⁵. Aux salariés peuvent être rajouté 1 500 personnes en contrat d'accompagnement. Le nombre d'entrepreneurs salariés représente moins de 2% des créations d'entreprise. Faible proportion qui peut s'analyser par un manque de visibilité et de reconnaissance⁶ mais qui peut également laisser percevoir un potentiel indéniable au vu des volontés politiques en matière de promotion de l'entrepreneuriat et des publics visés (plus de 2/3 des entrepreneurs accueillis en 2012 par les CAE étaient demandeurs d'emploi.) Si ces coopératives d'hébergement et d'accompagnement ne s'adressent pas plus particulièrement aux femmes néanmoins une attention toute particulière est à porter aux créatrices car elles représentent très souvent la moitié des entrepreneurs salariés voir plus.

Ces éléments nous ont amenés à se questionner : Pourquoi les femmes sont-elles surreprésentées dans ces organisations ? En quoi et comment les CAE, en prenant ou non en compte la problématique du genre dans leurs actions d'accompagnement, proposent un

⁵ Données issues de documents transmis par CAE29

⁶ La loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire reconnaît et sécurise juridiquement le statut d'entrepreneurs salariés (code du travail et code de la sécurité sociale).

cadre alternatif favorable en levant certains freins et certaines contraintes en agissant comme levier ? Cependant ces structures réussissent-elles à contrer l'ensemble des pesanteurs sociales ?

Franck Charruau, co-fondateur et co-gérant de CAE 29, a pu dire à ce propos « *On ne fait pas grand-chose qui pourrait favoriser l'égalité des femmes dans la coopérative. On n'a pas d'action particulière qui pourrait être mise en avant.* ». Pourtant, la part des femmes dans la coopérative est en moyenne de 60%. En 2003, 46% de femmes et en 2012, 70%. Face à cette surreprésentation féminine des hypothèses sont émises : l'autonomie des entrepreneurs quant à l'organisation de leur travail ; la sécurité que confère la coopérative par le statut de salarié « *s'est socialement plus sécurisant que le statut d'auto-entrepreneur ou d'entrepreneur classique quel qu'il soit car il y a du droit social derrière : sécurité sociale, accident du travail, reconstitution des droits au chômage si cela s'arrête, on peut prétendre à des allocations, droit à la formation, aux congés payés.* ».

L'objet de cette enquête par questionnaire menée auprès des femmes porteuses de projet dans la Coopérative d'Activité et d'Emploi CAE29 était de mieux comprendre leurs expériences. Il s'agissait notamment de saisir leurs motivations à créer leur activité et plus particulièrement au sein d'une coopérative ainsi que leurs ressentis à la fois en tant qu'entrepreneures et créatrices d'activités au sein de CAE29. Pourquoi faire le choix de la coopérative et de ce statut « *hybride* » plutôt qu'un autre (auto-entrepreneur) ou d'un accompagnement par une autre structure (Boutique de gestion, Entreprendre au Féminin, etc). Qui sont-elles ? Pourquoi y entrent-elles et pour certaines s'y maintiennent-elles durablement ? Quelles expériences de l'accompagnement par la coopérative ?

Dans une première partie nous détaillerons le profil et les parcours antérieurs de formation et professionnels des entrepreneures puis une deuxième partie sera consacrée à leurs expériences à la fois de créatrice d'activité et d'entrepreneures hébergées par la coopérative.

La réalisation de l'enquête.

Cette étude par questionnaire s'intègre dans une démarche de recherche de terrain qui conjugue une approche quantitative (questionnaire) et qualitative (entretiens, observation). En effet, des entretiens ont été menés auprès d'entrepreneur(e)s salariés lors de la phase exploratoire de la recherche, au préalable du questionnaire, ainsi que lors de la phase de vérification. Ainsi, le questionnaire n'a pas été le seul outil utilisé pour comprendre les expériences des femmes en création et en développement d'activité dans une CAE.

L'enquête par questionnaire s'est principalement réalisée par téléphone (parfois en face à face, quelques envois par courrier ou par mail).

Toutes les femmes hébergées par la coopérative CAE29 (tous statuts : porteuses de projet, salariées, associées) ont été contactées (117 personnes). 66 femmes ont répondu à l'enquête (56,4%).

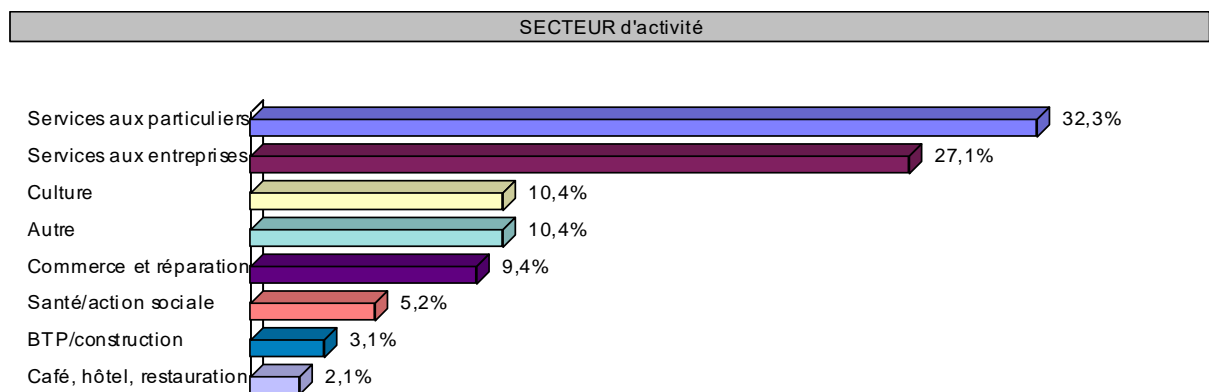
Je tiens à remercier les entrepreneures pour leur accueil et leur disponibilité. Je remercie également l'équipe permanente de CAE29 pour leur aide au cours de cette enquête.

Première partie Qui sont-elles ? Profils et parcours antérieurs.

1- Qui sont-elles ?

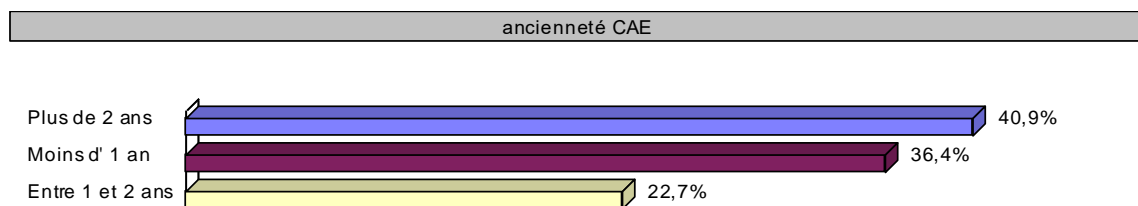
Par quelle(s) coopérative(s) sont-elles hébergées ?

- ✓ 91,4% ont cité Chrysalide
- ✓ 4,3% Artenréel
- ✓ 3% Pen Ar Bat
- ✓ 1,4% Coop Domi Ouest



1-1- Statuts et ancienneté dans la coopérative

63,6% des créatrices interrogées sont salariées de la coopérative. 30,3% sont porteuses de projet et 6,1% sont associées.



63,6% sont hébergées par la coopérative depuis plus d'un an et sont salariées et 40,9% depuis plus de 2 ans.

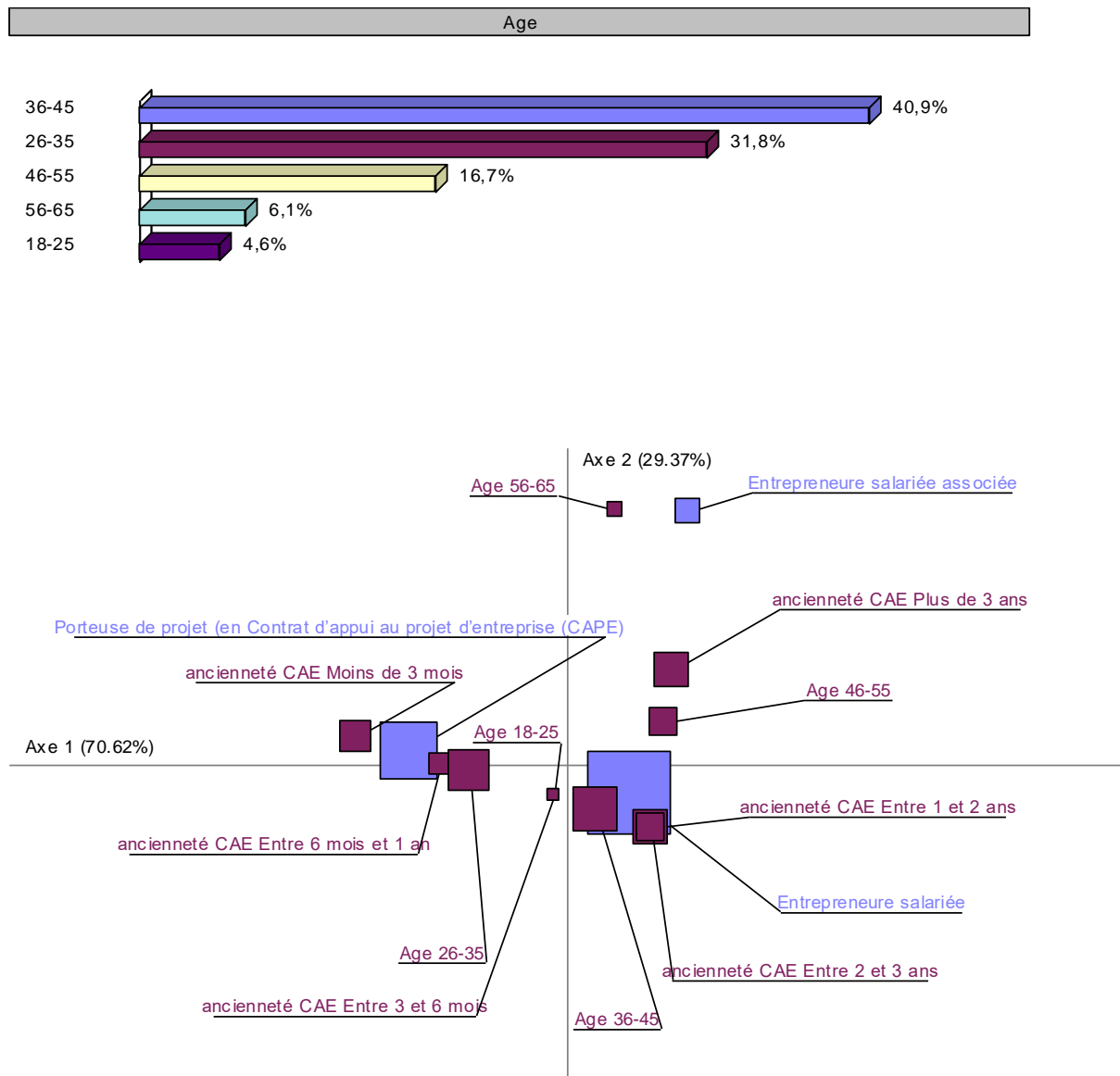
22,7% sont salariées de la coopérative depuis plus de 3 ans dont 26,7% sont associées. Situation qui interroge au regard de la nouvelle loi qui impose le sociétariat aux entrepreneurs qui le souhaitent dans un délai de trois ans.

70% des porteuses de projet, en contrat CAPE, sont entrées dans la coopérative depuis moins de trois mois.

L'ensemble des associées interrogées ont plus de 3 ans d'ancienneté dans la coopérative. Seules 9,6% des salariées ont moins d'un d'an ancienneté dans la coopérative.

1-2-Identité et vie privée

63,7% des entrepreneures interrogées ont plus de 36 ans et 72,7% ont entre 26 et 45 ans.
En 2014, l'âge moyen était de 37 ans.



La sphère familiale

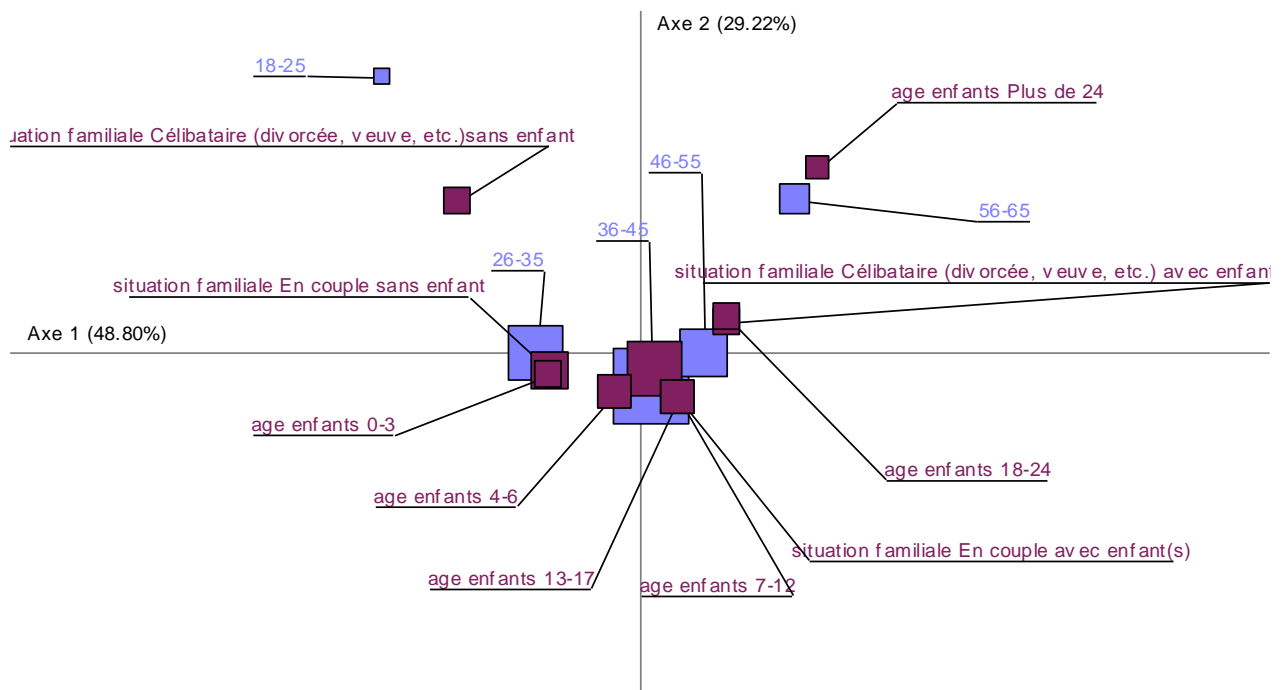
La majorité des entrepreneures, 72,7%, sont en couple et près de la moitié (48,5%) sont en couple avec enfant. 62,1% des entrepreneures ont des enfants et 56% ont des enfants vivant au foyer.

En moyenne 2 enfants vivent au foyer.

- ✓ 40,5% ont 1 enfant vivant au foyer
- ✓ 35,1% ont 2 enfants vivants au foyer
- ✓ 13,5% ont 4 enfants vivant au foyer
- ✓ 10,8% ont 3 enfants vivants au foyer

Plus de la moitié des enfants vivant au foyer au moins de 13 ans et ils sont 34% à avoir moins de 6 ans.

Age des enfants	%
18 ans et plus	21,9%
13-17 ans	21,9%
Moins de 13 ans	56,3%
Dont 7-12 ans	21,9%
Dont moins de 6 ans	34,4%
Dont 0-3 ans	14,1%



Diplôme et situation professionnelle du conjoint

Près de 40% des conjoints appartiennent à la catégorie socioprofessionnelle « Cadre, profession intellectuelle supérieure ». 25% à celle d' « employé » et 14,3% « profession intermédiaire ».

Leur niveau de diplôme est élevé même s'il est inférieur à celui des femmes. Ainsi, 52% ont un diplôme de niveau I et II et près de 21% de niveau III. Cependant cet écart n'est pas une exception locale car il se retrouve également à l'échelle nationale. Les femmes sont plus diplômées que les hommes.

2-Les parcours antérieurs des entrepreneurs

2-1-Des entrepreneures aux niveaux diplômes élevés.

Les entrepreneures ont un niveau de diplôme élevé. Constat qui confirme la tendance souligné dans les précédents rapports d'activité de la coopérative.

Le niveau élevé de diplôme est une des caractéristiques des femmes entrepreneures en Bretagne et en France. Les créatrices sont plus diplômées que les hommes et sont moins souvent sans diplôme⁷. Parmi elles, une sur 3 est diplômée de l'enseignement supérieur contre seulement un créateur sur 4. Ainsi, en 2002, 34% des créatrices sont diplômées du supérieur (26% des créateurs).

Ces données régionales mises en parallèle aux données issues du questionnaire et des rapports d'activité de la coopérative nous permettent de souligner que la part des créateurs et des créatrices ayant un niveau de diplôme élevé hébergés par la coopérative est nettement plus élevée.

Ainsi,

- ✓ 63,15% ont un diplôme de niveau I et II
- ✓ 20% ont un diplôme de niveau III
- ✓ 7,7% ont un diplôme de niveau IV
- ✓ 7,7% ont un diplôme de niveau V
- ✓ 1,5% ont un diplôme de niveau VI

2-2-La situation professionnelle avant l'entrée dans la coopérative

En Bretagne, avant d'entreprendre le développement de leur projet, près d'une femme sur deux était au chômage et 27% d'entre elles étaient salariées⁸.

Tendance qui se confirme au sein de la coopérative car les rapports d'activité des deux dernières années précise que 53% d'entre elles étaient demandeur d'emploi avant d'intégrer la coopérative et 24,2% était salariées.

Par ailleurs, 9,1% étaient en situation d'inactivité et 7,6% étaient entrepreneur/chef d'entreprise.

56,5% ont une expérience en tant que salariée de moins de 10 ans.

Des changements structurels massifs et durables dans le monde du travail se sont opérés, à savoir, la féminisation du salariat (taux d'activité des femmes 46%) grâce à la transformation de la population active et au développement du secteur tertiaire (des services) ; la transformation du rapport à l'emploi et des comportements d'activité féminins (homogénéisation entre les femmes et les hommes). Les trajectoires professionnelles des femmes sont de plus en plus continues car notamment beaucoup moins interrompues par les maternités.

Cependant, ces modifications ne réduisent pas pour autant le clivage du genre et des inégalités entre les sexes, au contraire, les inégalités perdurent et se transforment (ségrégation horizontale et verticale, sous-emploi). Ainsi, si la présence des femmes sur le marché du travail est, à présent, une norme sociale, les mécanismes de production des inégalités demeurent.

Tout d'abord, les emplois féminins sont concentrés dans certaines professions, qualifications et dans certains secteurs de l'économie. En 2002, sur les 31 catégories professionnelles, les six catégories les plus féminisées, que nous pouvons regrouper en trois groupes : les employés, les professions intermédiaires et le personnel des services aux particuliers, regroupent 60% de l'emploi féminin. 47% des femmes en emploi en 2010 appartiennent au groupe socioprofessionnel des employés. Une des caractéristiques de

⁷ Insee, Dossier web d'Octant n° 6 - Mars 2007.

⁸ Source : Insee, enquête, 2006.

l'emploi féminin est la division du travail. L'accès de femmes et d'hommes au sein de certaines activités professionnelles dites traditionnellement « féminines » ou « masculines » est un fait mais n'aboutit pas pour autant à une mixité intégrée des professions.

Ainsi, les femmes qui sont davantage que les hommes salariées se concentrent dans des emplois typiquement féminins et ce principalement dans le secteur tertiaire.

Par ailleurs, les femmes sont plus touchées notamment par le chômage et son halo ainsi que par le temps partiel subi et par le sous-emploi. En 2010, 82% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes.

La plupart des entrepreneurs rencontrés lors des entretiens réalisés au cours de la recherche ou les propos recueillis lors de la cette enquête par questionnaire ont permis de comprendre que les parcours antérieurs sont marqués par des ruptures, des « transitions » dans leurs parcours biographique. Ainsi, les motivations à la création ou du moins la mise en œuvre du projet se réalisent à des moments de bifurcations dans leurs parcours de vie. Les femmes interviewées se sont interrogées sur leurs devenir professionnels suite à des mobilités géographiques, à des expériences salariales insatisfaisantes ; à des congés parentaux et/ou à des périodes de chômage/non-activité.

Leurs parcours professionnels antérieurs sont marqués par un rapport discontinu à l'emploi. Leurs trajectoires sont le fait de ruptures de carrières subies (licenciement ; accident de la vie) et/ou d'emplois précaires. Ces personnes cherchent une alternative au salariat⁹.

Le statut d'entrepreneur et la condition de salarié permettrait, pour certaines, de se maintenir dans un univers professionnel expérimenté et d'échapper à de nombreuses formes de déclassement et ce dans un contexte de raréfaction des emplois stables. Si pour quelques-unes cette alternative constitue une opportunité de reclassement statutaire/de reconversion professionnelle, pour d'autres il s'agit d'adopter un statut (prestataire de service) permettant d'exercer leurs compétences face à une demande déjà existante (prestataire de leur ancien employeur-externalisation des services).

Une entrepreneure salariée, suite à un licenciement économique, nous a fait part de la problématique des demandeuses d'emploi qualifiées de « seniors »,
« Il est compliqué pour une femme à 56 ans de retrouver un emploi, surtout quand le parcours professionnel est irrégulier. Les critères classiques du marché du travail ne correspondent pas. »

Gaëlle Vigouroux a souligné également cette problématique *« Certaines sont dans des situations complexes : des trajectoires professionnelles compliquées, 60 ans, sans retraite, séparation conjugale. Elles créent pour des besoins de ressources. »*

Elsa Manghi, entrepreneure salariée associée à Coopaname a expliqué, à l'occasion d'une journée d'étude sur le thème de L'accompagnement à la création d'entreprise par les femmes, qu'il y a différentes manières d'entrer dans l'entrepreneuriat. Il y a ce que les personnes veulent créer et les conditions qui les y amènent (manque d'emploi, chômage, contexte économique précaire, etc). A coopaname, ce sont les conditions essentiellement liées au marché du travail qui seraient à l'origine de l'entrée dans l'entrepreneuriat.

⁹ Constat que Fanny Darbus avait déjà pu énoncer dans son enquête en 2006. Fanny Darbus, « Reconversions professionnelles et statutaires. Le cas des coopératives d'emploi et d'activités Regards sociologiques », n°32, 2006, pp. 23-35

Elément de compréhension qui rejoint une part de l'analyse de Fanny Darbus, qui a étudié les trajectoires des agents entrant dans ces coopératives afin de comprendre ce qui les y a conduit, à réussir ou non dans les conditions d'emploi. Ces espaces de « reconversion » seraient investis par défaut dans un contexte où les pouvoirs publics incitent les chômeurs à redéfinir leur insertion professionnelle notamment par la création de leur propre emploi car le salariat classique les rejette. Il y a ceux qui sont disqualifiés sur le marché du travail et qui tentent de se reconvertir et ceux qui avaient déjà un métier et qui opèrent par nécessité statutaire et financière une reconversion d'ordre juridique.

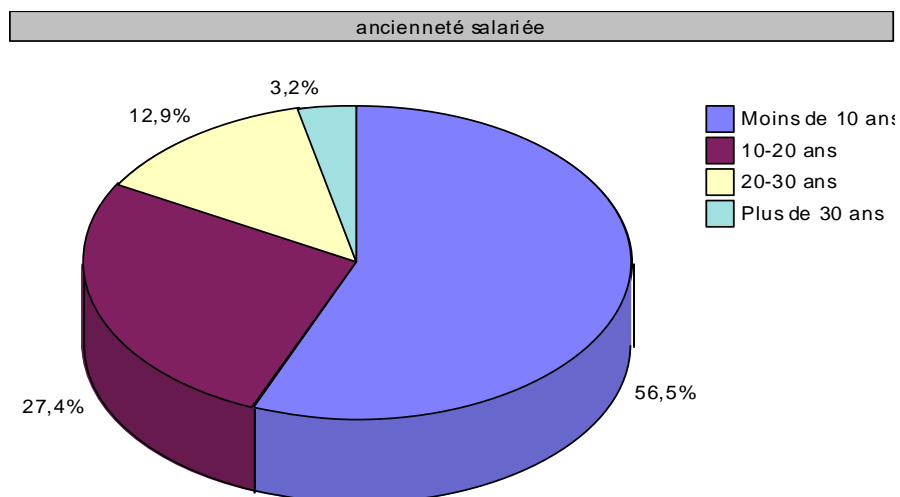
La réussite économique et l'appropriation des conditions de travail des porteurs de projet « suivent la distribution sociale des volumes de capitaux mobilisables. Faiblement ou insuffisamment dotés, les activités de la majorité d'entre eux s'avèrent d'une solvabilité très incertaine durant les deux premières années. » (Darbus, 2006, p32-33). Ainsi en fonction des ressources initiales dont dispose l'agent pour démarrer son activité et en fonction de ses besoins celui-ci est plus ou moins exposé à l'échec. Tous les porteurs ne seraient donc pas égaux face à cette expérience entrepreneuriale. Les inégalités se reproduisant dans le champ de l'entrepreneuriat. Fanny Darbus a identifié trois groupes d'entrepreneurs :

« Ceux qui partant de positions précaires prolongent par de vaines tentatives de projet individuel de s'en sortir ».

« Les professions intellectuelles moyennes qui, fortes d'activité à haute valeur ajoutée et de disposition à entreprendre, tire profit de leurs condition d'emploi ».

« Les professionnels du bâtiment qui restent proche de la logique artisanale. »

Si sa thèse est que les coopératives d'activité et d'emploi sont des espaces de reconversion qui prolongeraient des formes de précarités objectives il est nécessaire de la nuancer en ayant une approche moins déterministe/reproductrice d'inégalité en considérant l'individu comme un acteur et non comme un agent qui peut agir en fonction de certaines forces sociales/contraintes exercées et que d'autres facteurs explicatifs, dont le genre, permettent de mieux saisir les carrières de ces entrepreneurs.



2-3-L'expérience de la création d'entreprise

Pour 76% il s'agit d'une première création. Ce qui tend à confirmer la tendance régionale qui est de 80%.

Celles ayant déjà créé au préalable ont cessé leur activité pour les raisons suivantes :

- ✓ 31,3% étaient confrontés à des difficultés financières
- ✓ 25% souhaitaient changer de secteur/domaine d'activité.
- ✓ Le statut ne convenait pas à 18,8% d'entre elles
- ✓ Les contraintes (physiques et horaires) de l'activité étaient difficilement conciliables avec une vie familiale (réelle ou désirée).
- ✓ 6,3% évoque un relationnel très complexe avec les commerciaux.
- ✓ 6,3% étaient en situation de fin de gérance.

3-Leurs représentations sur la création d'entreprise par les femmes en France.

En France, pour 69% des femmes interrogées¹⁰, la création d'entreprise constitue une voie professionnelle plus épanouissante que le salariat celle-ci constituant pour 46% une profession idéale car elle permet la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Si, 64% déclarent qu'être une femme n'a aucune incidence sur la création d'entreprise cependant pour 33% cela peut constituer deux inconvénients majeurs. Ces inconvénients sont : Le manque de crédibilité dans les milieux professionnels et des difficultés à convaincre les banquiers et/ou investisseurs. Comment les entrepreneures de la coopérative conçoivent-elles la création au féminin ?

Premier élément de réponse à travers les propos d'une entrepreneure « *Les femmes sont moins reconnues que les hommes. Les fournisseurs et les clients préfèrent travailler avec un homme même s'il a moins de compétences. Les femmes ont moins de crédibilité.* »

Si pour plus de la moitié des entrepreneures de la coopérative interrogées (63,6%) il est difficile de créer une entreprise en France leurs avis est plus partagée lorsqu'il s'agit de considérer si le fait d'être une femme rend les choses plus difficile. En effet, 45,5% d'entre elles estiment qu'il est plus difficile pour une femme que pour un homme de créer une entreprise en France et 45,5% ne sont pas d'accord avec cette affirmation.

Aux interrogations sur les impacts du genre sur la création et le développement d'une activité les femmes s'accordent à dire que le fait d'être une femme ne rend pas la direction d'une entreprise (68,2% ne sont pas d'accord) ni l'accès à la clientèle plus difficile (74,3%). Cependant leurs ressentis à propos de l'obtention des financements sont plus nuancés. 30,3% sont plutôt d'accord pour dire qu'il est plus difficile pour une femme que pour un homme d'obtenir des financements et 28,8% sont plutôt pas d'accord.

Il est important de noter un taux relativement important de non réponse. Cette abstention ayant été argumentée par les répondantes. Ces remarques ont également été formulées par celles ayant choisi une des modalités de réponse.

Nombreuses sont celles qui ont estimé que ce n'était pas une question de sexe mais plus une affaire de personnalité (caractéristiques individuelles), de domaine d'activité (pour

¹⁰ Sondage « Les femmes & la création d'entreprise » mené par OpinionWay pour l'APCE, CER FRANCE et le Salon des Entrepreneurs le 30/01/12

l'accès à la clientèle) et « solidité », « crédibilité » du projet (pour l'obtention du financement). Le genre ne serait pas le seul facteur explicatif des difficultés rencontrées. D'ailleurs, une entrepreneure estime « *qu'à trop parler des femmes on les stigmatise. Il ne faut pas se cacher derrière ça et il faut arrêter de trouver des excuses.* »

Quelques entrepreneures expliquent les difficultés rencontrées non pas par le critère genre uniquement mais davantage par le critère âge, « *Je ne me suis jamais posée la question d'être entrepreneur en tant que « femme » et les possibles difficultés que cela peut entraîner. Surement parce que je n'y ai jamais été confrontée. Par contre, le problème de l'âge (la jeunesse) a plus été un problème pour certains interlocuteurs.* ». Les propos d'une autre entrepreneure convergent vers ce ressenti « *Il y a un questionnement à se poser quant à l'âge et au fait d'être une femme. La plupart des entrepreneurs de la coopérative ont un certain âge et plusieurs carrières derrière eux. Ils ont plus de crédibilité. Est-ce qu'une femme, jeune, sans expérience est plus difficile ? Si on y ajoute le niveau de diplôme ? Etre une femme, jeune, sans expérience et sans diplôme, quelle crédibilité ?* »

La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale leur paraît plus difficile en tant que femme entrepreneur. Ainsi, 53% sont « plutôt d'accord » et 25,8% sont « tout à fait d'accord » avec l'affirmation selon laquelle il est plus difficile pour une femme que pour un homme de concilier vie familiale et vie privée. Une entrepreneure nous a confié que « *Dans un ménage c'est plus la femme qui gère. C'est elle qui s'occupe principalement des enfants.* ». Une autre entrepreneure ajoute « *Il est plus difficile pour une femme de concilier les temps surtout si elle est seule avec ses enfants. Ce doit être très compliqué.* »

L'écart de la situation entre les femmes et les hommes quant à la répartition des activités domestiques n'a cessé de diminuer en 25 ans¹¹. Cette réduction étant la conséquence d'une baisse du temps passé par les femmes aux tâches domestiques et non à une augmentation du temps masculin. En effet, le temps que les hommes consacrent à ces tâches est inchangé depuis 25 ans. Les inégalités varient essentiellement en fonction des configurations familiales.

« *Cependant, l'inégalité du partage des tâches domestiques continue d'être d'autant plus forte que les ménages comptent des enfants. Le temps passé par les pères à s'occuper de leurs enfants a certes augmenté sur les dix dernières années, mais les femmes s'en occupent plus également, si bien que les inégalités selon le sexe restent inchangées.* ¹²»

Rappelons que le temps de travail professionnel des femmes a augmenté en moyenne toutes configurations familiales confondues.

Ainsi, au sein des couples même si l'écart est un fait, les tâches domestiques sont mieux partagées quand les deux sont salariés. L'inégalité baisse avec le niveau de salaire des femmes. Les femmes ayant au moins trois enfants dont un de moins de trois ans ont connu une augmentation du temps consacré à ces activités (8 minutes).

La plus forte baisse du temps dédié à ces activités concerne les mères de familles nombreuses en couple dont tous les enfants ont plus de trois ans.

Si le genre n'est pas perçu comme le seul facteur explicatif car d'autres éléments relevant davantage de caractéristiques individuelles, psychologiques, selon les entrepreneures

¹¹ Insee, *En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit*, Dossier Regard sur la parité, édition 2012.

¹² Ibid, p67.

interrogées, néanmoins 66,7% pensent que les ateliers/actions de sensibilisation et de prévention contre les stéréotypes (hommes-femmes) organisés par des coopératives¹³ auprès des équipes permanentes et des entrepreneurs sont importants (47% « assez important », 19,7% très important »). 74,3% souhaiteraient que ces ateliers soient proposés par la coopérative (59% « plutôt oui », 15% « tout à fait »).

Coopagenre est un groupe d'entrepreneurs de la coopérative (CAE) Coopaname. Ils travaillent sur la question de l'égalité femmes-hommes au sein de la coopérative « *L'expérience de nos coopératives montre en effet que leurs frontières ne sont pas étanches aux inégalités installées dans la société, et que, pour les réduire, une posture volontaire et nécessaire.* ¹⁴ ». Posture volontaire qu'a pu souligner Franck Charruau, « *Des choses (les inégalités) sur lesquelles on est bien placé, avec les commissions, l'autorégulation qu'on peut mettre en place dans la coopérative car c'est nous qui décidons. Il y a certainement des outils, il y a tout ce qu'il faut pour éliminer ces inégalités et être des exemples ou des terrains d'expérimentations*¹⁵. »

Le Rapport de Situation Comparée permet de repérer et d'analyser la situation des hommes et des femmes au sein de leur entreprise et de définir des actions afin de supprimer les inégalités. Toutes les CAE ne réalisent pas ce rapport car il est obligatoire qu'à partir de 300 salariés or peu des CAE en comptent autant. Par conséquent pour celles de moins de 300 salariés cela est fonction de leurs projets et de leurs moyens humains et financiers.

La consultation de 2 RSC dont celui de Coopaname et les propos d'Elsa Manghi¹⁶ à l'occasion de la journée d'études citée précédemment¹⁷ ont permis saisir les situations à la fois des équipes des salariés permanents et des entrepreneurs hébergés. Bien entendu ces éléments ne peuvent être considérés comme étant généralisable à l'ensemble des coopératives car si elles partagent un socle commun néanmoins les fonctionnements peuvent différer mais ils invitent à attester d'une division sexuelle du travail, caractéristique de l'emploi des femmes.

Nous ne détaillerons pas les données mais ces documents de travail démontrent pour

Les équipes de salariés permanent :

- Une ségrégation horizontale et verticale
- un temps partiel majoritairement féminin (surtout chez les non cadre)

En ce qui concerne les entrepreneurs hébergés :

-Il y a une répartition sexuée des métiers en particulier sur les métiers du soin (esthétique, médecine douce), de la création (mode, déco, arts graphique). La situation reflète la structuration sexuée des catégories socioprofessionnelle existante dans la société. Les hommes se tournent vers des métiers du jardin, de travaux, de manutention, d'informaticien, photographe.

-une analyse par métier montre que les hommes ont presque toujours un taux horaire plus important que les femmes peu importe le métier.

¹³ Nous pouvons citer à titre d'exemple les groupes de travail Tandem (Oxalis) et Coopagenre (Coopaname) qui sont des groupe de veille sur l'égalité professionnelle notamment au sein de leurs coopératives.

¹⁴ « *Faire société : le choix des coopératives. La Manufacture coopérative* », Edition du Croquants, 2014.

¹⁵ « *L'accompagnement à la création d'entreprise par les femmes : regards sur des nouvelles pratiques solidaires* », Brest, 2015.

¹⁶ Entrepreneure salariée associée. Docteure en Sciences cognitives. Membre du groupe de travail Coopagenre.

¹⁷ « *L'accompagnement à la création d'entreprise par les femmes : regards sur des nouvelles pratiques solidaires* », Brest, 2015.

-L'accès au sociétariat n'est pas toujours représentatif de la répartition femmes-hommes dans les coopératives.

Coopagenre émet des préconisations afin de contrer ces inégalités de Genre. Ainsi, les leviers de changement dans la coopérative seraient :

- ✓ L'accompagnement à l'entrepreneuriat : accompagnement adapté et différencié pour les hommes et les femmes en fonction des besoins, des parcours personnels. Ce qui signifie que les accompagnateurs doivent être sensibilisés aux freins, aux inégalités. Ce sont les acteurs clés du changement de la perpétuation des stéréotypes d'où l'intérêt qu'ils soient impliqués dans cette démarche. L'idée est de « Valoriser les femmes comme sujet de droit décisionnaire de leur activité économique. ».
- ✓ Les coopératives sont « *traversées par la société* ». Les métiers sont sexués. Une des préconisations est de travailler avec les entrepreneurs, surtout lorsqu'il y a reconversion, afin d'accéder à des formations, d'ouvrir les possibilités pour les hommes et les femmes.

Coopagenre est ainsi intervenu, par exemple, lors des Assemblées générales et à d'autres instants clés de la vie de la coopérative afin de sensibiliser entrepreneurs et permanents sur cette question.

4-Leurs motivations à la création d'une activité.

En Bretagne, pour 65% des créatrices¹⁸, créer ou reprendre une entreprise c'est « accéder à une forme de reconnaissance et d'ascension sociale ». Les principales motivations citées sont « le besoin de se réaliser », « l'envie de mobiliser totalement ses compétences » et de « donner un nouvel élan à leur carrière professionnelle jugée insatisfaisante ».

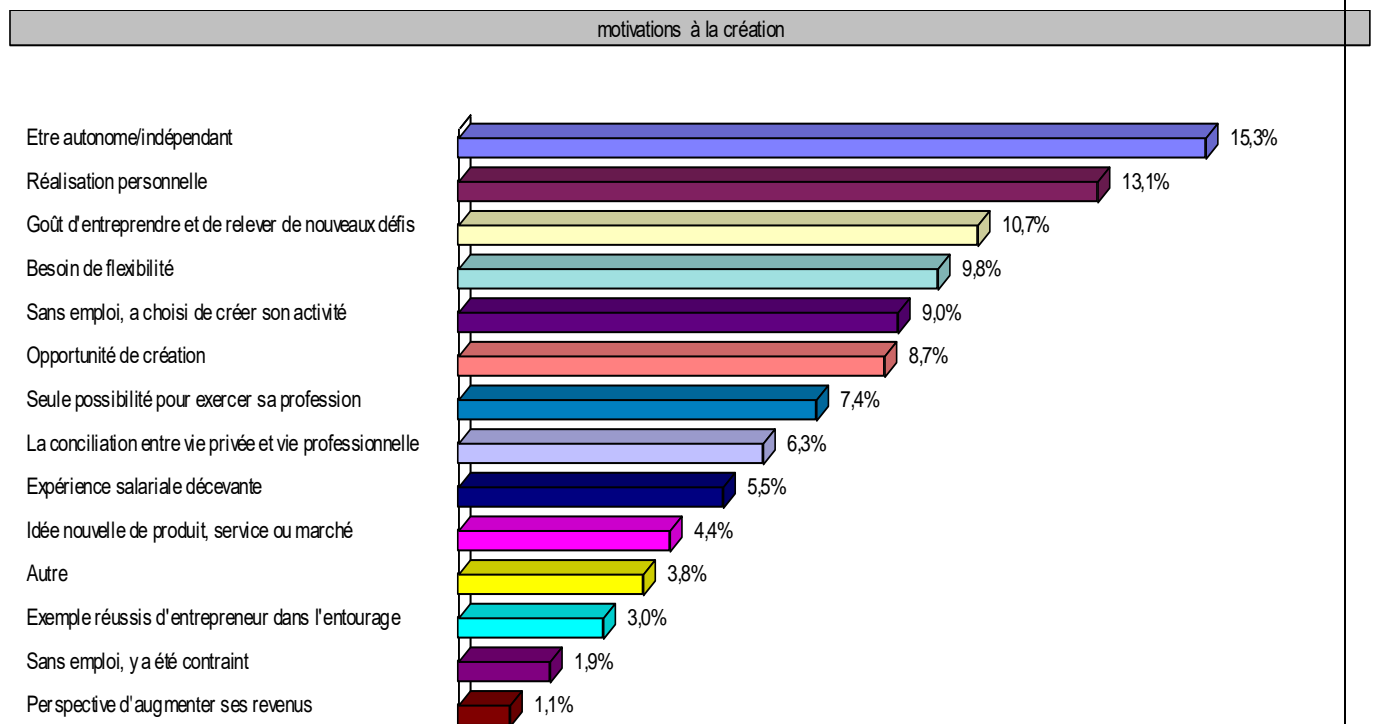
A la question de savoir ce que représente l'acte de création ou de reprise d'une entreprise, les femmes répondent majoritairement que « c'est d'abord la possibilité de se réaliser et vivre une passion avant de gagner sa vie ».

Plusieurs études en France et en Bretagne montrent aussi que les femmes sont en recherche d'une meilleure gestion de son temps. La charge de travail n'est pas sous-estimée mais elles espèrent être libérées des contraintes horaires du salariat et ainsi mieux organiser leur temps pour concilier activités professionnelles et gestion de la famille notamment.

Une entrepreneure nous a expliqué avoir quitté un emploi « *confortable* » (CDI, salaire satisfaisant, flexibilité des horaires, etc) par choix de vie. Elle souhaitait faire ses propres choix et ne plus être en situation de « stress » comme elle avait pu connaître en tant que salariée. Une autre entrepreneure a également quitté « *la sécurité de l'emploi* » dans une « *grosse entreprise* » pour changer de vie et de région. Le désir d'un « *nouveau départ* ».

A la question « *Quelles sont/étaient vos principales motivations à la création de votre activité ?* » les entrepreneures de la coopératives ont répondu :

¹⁸ Etat des lieux réalisé en mars 2012 par la CRCI sur « les femmes et la création d'entreprise en Bretagne »,



Les entrepreneures ont des motivations à la création qui rejoignent les créatrices de manière générale. Nous pouvons regrouper ces motivations en deux groupes. Tout d'abord les motivations relationnelles qui sont plutôt rattachée à un projet de vie, de liberté, la possibilité de réaliser des choix, de se libérer pour certaines des contraintes du salariat. Ensuite des motivations qui peuvent être qualifiées d'instrumentales c'est-à-dire que la création est choisie du fait d'expériences salariales insatisfaisantes, de pénurie d'emploi, etc. Il s'agit davantage de créer son entreprise pour créer son emploi.

Le fait que la motivation à la création « la perspective d'augmenter ses revenus » ne représente que 1% des motivations citées par les entrepreneures interrogées nous renvoie une nouvelle fois aux différences parmi les entrepreneurs et notamment Genré. Des études récentes ont démontrées que les motivations à la création des femmes et des hommes étaient très proches néanmoins l'enrichissement financier était une motivation moins représentée chez les femmes les personnes sans emploi. Or la population des femmes et des personnes en situation de non-emploi avant l'entrée dans la coopérative est significative.

Conclusion partielle

Identité et situation familiale des entrepreneures

- 63,7% des entrepreneures interrogées ont plus de 36 ans
- La majorité est en couple avec enfants,
 - * en moyenne 2 enfants vivent au foyer
 - * 50% des enfants vivant au foyer ont moins de 13 ans
- Niveau de diplôme élevé (63% niveau I et II)
- 50% étaient au chômage et 27% étaient salariées
- 1^{ère} expérience de création pour 76%

L'impact du genre sur la création et le développement d'activité

→ **Les temps familiaux restent à la charge des femmes** : il est plus difficile pour une femme que pour un homme de concilier vie familiale et vie privée

→ **A l'intersection avec d'autres déterminants** :

En lien avec l'identité et situation familiale

- * L'âge
- * Configuration familiale.
- * Niveau de qualification et d'expérience
- * La personnalité, le caractère (psychologique)

En lien avec la nature et le contenu du projet

- * La solidité et la crédibilité du projet

Ainsi, selon les entrepreneures interrogées être une entrepreneure « jeune », sans diplôme, avec sans/peu d'expérience professionnelle, en situation de monoparentalité, ayant choisi un domaine d'activité moins reconnu socialement et économiquement et dont les traits de caractères ne semblent pas en adéquation avec le métier d'entrepreneur (nécessite un travail sur soi) est le portrait type de l'entrepreneuse qui potentiellement rencontrera des difficultés à la création et au développement.

Ainsi, en fonction de la situation de l'entrepreneur par rapport à l'ensemble de ces critères qui dépassent le simple critère « Genre » il serait possible de mieux comprendre les expériences entrepreneuriales.

A présent, nous allons aborder les expériences de création et de développement des activités au sein de la coopérative.

Deuxième partie

Entreprendre au sein de la coopérative : quelles expériences ?

94% des entrepreneures interrogées créent leur activité seule.

L'entourage (46,7%) et les structures d'accompagnement (32%) sont les principaux acteurs qui ont permis de faire connaître la coopérative aux entrepreneures, suivis à égalité, des « annonces, articles de journaux » (4%) et des « sites internet » (4%)

Parmi les « autres » (8%) ont été cités :

- ✓ Salon de la création d'entreprise/de l'artisanat (4,6%)
- ✓ Association de Développement de l'Economie Sociale et Solidaire (1,5%)
- ✓ Des recherches personnelles (1,5%)
- ✓ La participation à un événement organisé par un entrepreneur de la coopérative (1,5%)
- ✓ Salariée dans une association située dans le même immeuble que la coopérative (1,5%)
- ✓ Le Bouche à oreille (1,5%)

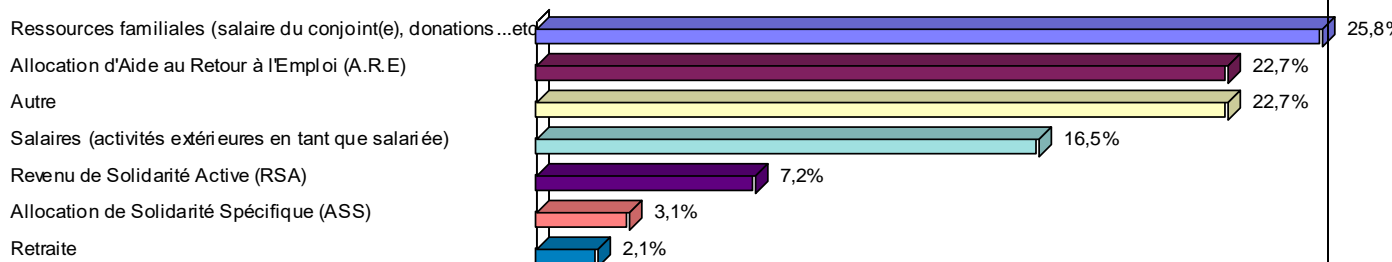
1-L'entrée dans la coopérative.

A la question « depuis combien de temps réfléchissiez-vous à ce projet de création d'activité » les femmes interrogées répondent,

- ✓ 39,4% entre 2 et 5 ans voir plus
- ✓ 31,8% entre 1 et 2 ans
- ✓ 28,8% moins de 1 an

Si la phase de réflexion est relativement longue celle pour entrer dans la coopérative est plutôt rapide. En effet, pour 69,3% la durée de « réalisation pour intégrer la coopérative » a été de moins de 6 mois. 23 % ont mis entre 6 mois et 1 an et seuls 7,7% ont mis plus d'un an pour l'intégrer.

ressources financières femmes à l'entrée



« *Les ressources familiales* » est la ressource financière à l'entrée de la coopérative la plus fréquemment citée (25,8%). Rappelons que 72,7% sont en couple et que seuls 4,6% des conjoints sont au chômage ou inactifs.

L'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (22,7%) arrive en seconde position exæquo avec la réponse « Autre » (22,7%). A la modalité de réponse « Autre » les entrepreneures ont répondues à :

- ✓ 21,2% Allocations chômage
- ✓ 3% allocations familiales
- ✓ 3% Aucune ressources financières
- ✓ 3% Biens/économies personnelles
- ✓ 1,5% Chiffre d'affaire de l'activité précédente.

Ces résultats ne sont pas surprenants au regard du profil des répondantes car 53% entrepreneurs interrogées étaient inscrites au chômage et 27% étaient en activité salariée. Par conséquent il est tout à fait logique, par exemple, que les allocations (ARE, ASS, RSA) soient les ressources les plus fréquemment citées (47,4% des citations).

1-1-Les motivations des entrepreneures à choisir la Coopérative d'Activité et d'Emploi pour créer son activité.

Les CAE se veulent être une nouvelle forme d'entrepreneuriat. Elles s'adressent à « (...) *toutes les personnes souhaitant développer une activité économique, créer leur propre emploi. Elles répondent aux besoins des porteurs de projet de faire pour apprendre, de rompre un isolement social ou géographique, de développer des compétences liées à la fonction d'entrepreneur (vendre, gérer, s'organiser), d'avancer à son propre rythme, de partager et d'échanger sur leur expérience, leur métier, leur marché, dans un contexte coopératif et mutualiste.*¹⁹ ». Leur objectif répond notamment aux valeurs de l'Economie Sociale et Solidaire « *Le fil conducteur commun à tous ces entrepreneurs pourrait se résumer ainsi : redevenir pleinement acteur de sa propre vie. Faire ce que l'on aime, au rythme choisi, dans un cadre mutualisé et solidaire ; ne plus subir mais décider, en devenant associé de son entreprise partagé*²⁰ »

Les CAE souhaitent et revendiquent leurs différences avec les institutions/structures dits « classiques » d'accompagnement des porteurs de projets, tels les couveuses, les pépinières et le portage salarial, notamment par leur organisation, leur culture, leurs valeurs ainsi que par l'attention spécifique qu'elles portent aux entrepreneurs. Des femmes et des hommes s'y réunissent pour « entreprendre autrement ». Le modèle est celui de « l'entreprise partagée » avec un projet collectif de mutualisation. Cette innovation sociale, l'entrepreneuriat collectif se caractérise par un statut d'entrepreneur salarié qui propose une alternative à la figure de l'entrepreneur classique.

Ces spécificités par rapport aux autres structures d'accompagnement sont recherchées par les entrepreneures interrogées. Ainsi à la question « Quelles étaient ou sont vos principales

¹⁹ Plaquette de présentation « Entreprendre autrement avec les Coopératives d'Activités et d'Emploi du Finistère. ».

²⁰ Ibid, p10.

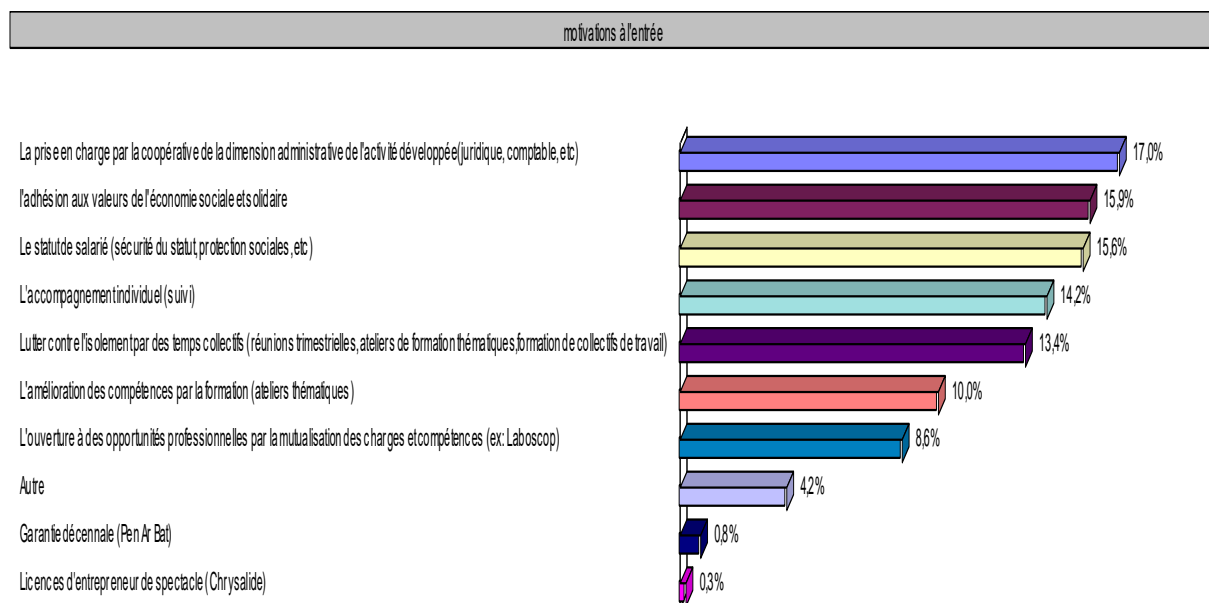
motivations à entrer dans la coopérative ? », les 5 motivations les plus citées par les entrepreneures ont été :

- ✓ « la prise en charge par la coopérative de la dimension administrative de l'activité développée (17%),
- ✓ « l'adhésion aux valeurs de l'Economie Sociale et Solidaire » (16%),
- ✓ « Le statut de salarié » (15,6%),

La volonté de quitter le RSI et/ou de ne pas y adhérer a été citée comme exemple quant au choix du statut d'entrepreneur salarié.

- ✓ « l'accompagnement individuel » (14,2%),
- ✓ « lutter contre l'isolement par des temps collectifs » (13,4%)

A la volonté de créer un emploi « sur-mesure », du besoin de sécuriser sa situation et son parcours s'ajoute la volonté d'appartenir à un groupe. Le besoin de partager, l'esprit coopératif, de lutter contre l'isolement que peut induire l'entrepreneuriat sous d'autres formes juridiques « classiques » et de mutualiser les compétences (partenariat ; groupe de travail ; réponse collective à des appels d'offre) est une motivation significative. Par exemple, le Pôle des entrepreneurs, à Quimper, a été cité comme ayant un rôle essentiel car il permet à la fois de tenir à distance l'activité (conciliation des temps) et il offre une vie collective de qualité.



A la réponse « autre motivations » (4,21%) ont été cités,

- ✓ La création d'un réseau formel et informel d'entrepreneurs (60%)
- ✓ Le besoin d'un de Siret, d'un statut (13,3%)
- ✓ La possibilité de cumuler avec les allocations chômage (13,3%)
- ✓ La possibilité d'exercer plusieurs activités avec le même statut (6,7%)
- ✓ La sécurisation du parcours (6,7%)

Cependant, certaines entrepreneures ont fait part de leur déception quant à la mutualisation des compétences. Si le réseau d'entrepreneur et la possibilité d'intégrer une dynamique de groupe dans un domaine d'activité était pour des entrepreneures très motivant il semble qu'elles n'aient pas réussi à impulser la dynamique souhaitée avec d'autres entrepreneurs.

« J'ai été très déçue du réseau d'entrepreneurs de la coop car j'ai fait travailler les autres mais je n'ai jamais eu de retour. Pas de réciprocité. »

« Une de mes motivations à l'entrée était le réseau, le potentiel réseau professionnel et la possibilité d'une dynamique de groupe dans mon domaine d'activité mais malgré des propositions (location en commun de locaux) rien ne se faisait. »

2-L'expérience de la création et du développement de l'activité.

2-1-Une expérience satisfaisante humainement mais une situation économique précaire.

95,2% se disent satisfaites de l'expérience de création d'activité (56,5% « très satisfaisante », 38,7% « assez satisfaisante ») et 4,8% insatisfaites (3,2% « très insatisfaisante », 1,6% « insatisfaisante »).

Si les $\frac{3}{4}$ des entrepreneures interrogées vivent la création de leur activité comme une expérience satisfaisante quels regards ont-elles sur leurs situations actuelles ?

68,8% estiment la situation actuelle (financière et humaine) de leur activité comme étant satisfaisante (64,1% « assez satisfaisante », 4,7% « très satisfaisante ») et 31,2% insatisfaisante (28,1% « insatisfaisante », 3,1% « très insatisfaisante ».) De nombreuses entrepreneures ont insisté sur la satisfaction essentiellement humaine. Remarque qui permet de mieux comprendre les constats suivants.

En effet, à la question « *sur une échelle de 1 à 9, le salaire que vous dégager de vos revenus d'activité permet-il de faire face aux besoins de votre ménage ?* »

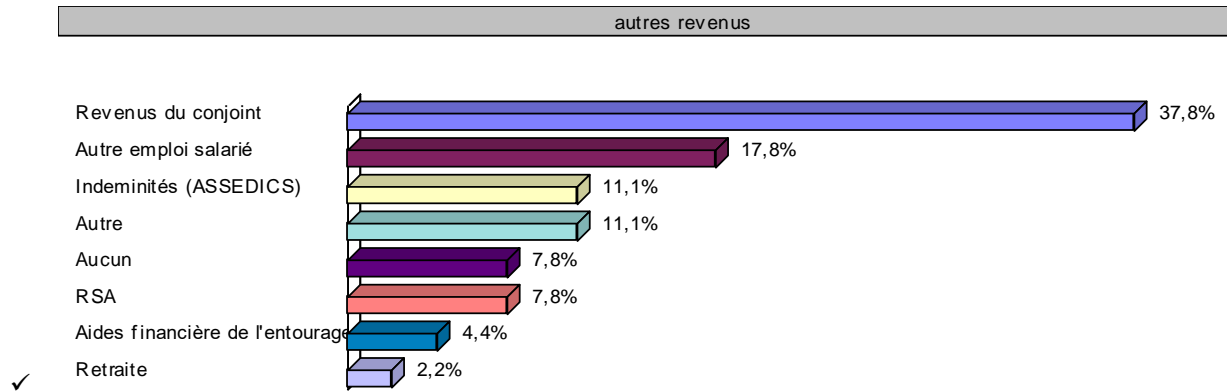
- ✓ 65,2% des entrepreneures salariées mettent une note inférieure à 3
- ✓ 84,8% des entrepreneures salariées mettent une note inférieure à 4
- ✓ 37% des entrepreneures salariées mettent la note de 1

Si les revenus d'activité ne permettent que de façon limitée de faire face aux besoins du ménage les entrepreneures disposent-elles d'autres revenus ?

- ✓ Le revenu du conjoint est la ressource la plus fréquemment citée par les entrepreneures.

Cette ressource semble déterminante car une entrepreneure nous a livré que si elle avait été seule, sans les revenus de son conjoint, cela aurait été difficile. Par rapport aux efforts fournis la situation financière leur paraît insatisfaisante.

- ✓ Près de 8% ne disposent d'aucun autre revenu

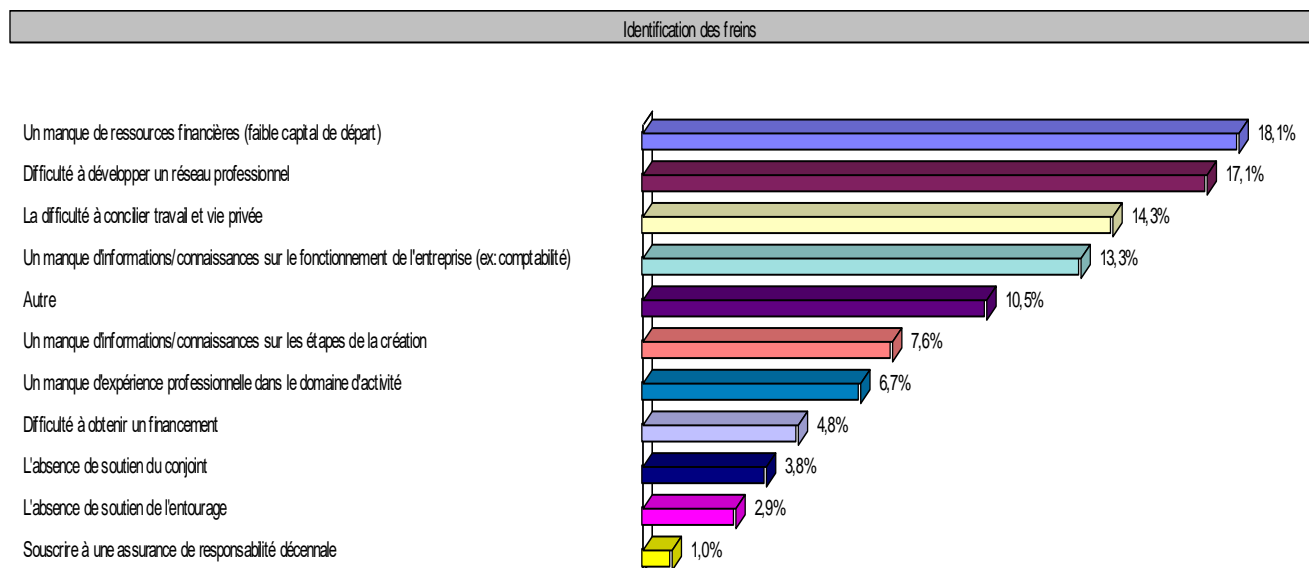


Parmi les « autres » revenus (11%) ont été citées les prestations/allocations familiales (40%), le bénéfice d'une entreprise créée sous le régime de micro-entreprise et la participation financière de proches.

2-2-Les difficultés rencontrées à la création :

58,5% des entrepreneures ont rencontré des obstacles/difficultés à la création de leur activité.

Les difficultés rencontrées ont été,



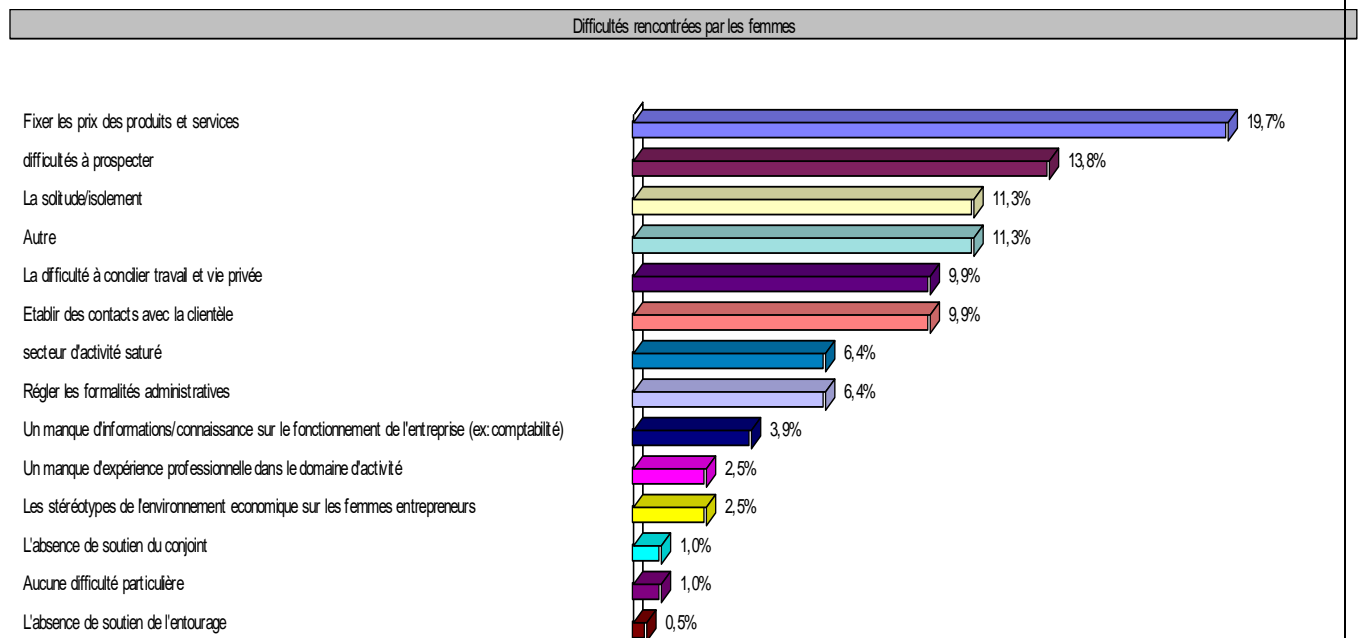
Parmi les « autres » (10,5%) obstacles cités par les entrepreneurs :

- ✓ Le manque de confiance en soi (27%)
- ✓ La difficulté à trouver un local (9%)
- ✓ La difficulté pour trouver des clients (9%)
- ✓ L'organisation de son temps (9%)
- ✓ La méconnaissance de la région et de son fonctionnement (9%)
- ✓ Le manque de reconnaissance/de visibilité de la coopérative par les clients (9%)
- ✓ Il est difficile d'avancer financièrement sur des fonds personnels. « *Risque de spirale infernale.* » (9%)

- ✓ Défaut de paiement du premier client (9%)
- ✓ La création de l'activité prend beaucoup de temps. (9%)

2-3-Les difficultés rencontrées au cours du développement de l'activité

A la question « Avez-vous rencontré ou rencontrez-vous des difficultés au cours du développement de votre activité ? », seule deux entrepreneures ont précisé n'avoir rencontré « aucune difficulté particulière ». Elles ont également déclaré ne pas avoir connu de difficulté à la création de leurs activités. Ces deux entrepreneures ont en commun d'avoir plus de 46 ans, titulaires de diplômes de niveau I et II et elles sont dans la coopérative depuis plus de trois ans. Cependant si l'une est salariée associée et qu'elle attribue la note de 6 à la question du rapport salaires/besoins du ménage l'autre personne, salariée, a attribué la note de 2 sur 9 à son salaire. Eléments qui peuvent nous amener à nous questionner sur ses motivations et ses objectifs à la création. Son salaire moyen annuel nous aurait sans doute permis de mieux comprendre ses intentions et sa situation.



Parmi les « autres » difficultés (11,3%) cités par les entrepreneurs :

- ✓ La difficulté à faire accepter aux clients les prix fixés (14,3%)
- ✓ Manque de confiance en soi (communication ; mise en lumière de l'activité ; aller vers les professionnels, etc) (14,3%)
- ✓ Un contexte économique difficile (9,5%)
- ✓ Démarrage de l'activité est long et les salaires dégagés sont faibles (9,5%)
- ✓ Retard de paiement des clients (4,8%)
- ✓ Une concurrence « *déloyale* » par des personnes non déclarées, sans statut (exemple de Little market) (4,8%)
- ✓ La difficulté à trouver un local (4,8%)
- ✓ Difficulté à concilier le développement de l'activité avec une activité de salariée. (4,8%)

- ✓ Il est difficile d'avancer financièrement sur des fonds personnels. « *Risque de spirale infernale.* » (4,8%)
- ✓ Les périodes creuses d'activité sont difficiles à compenser (4,8%)
- ✓ Prospection est chronophage et non rémunérée (4,8%)
- ✓ La gestion du temps (prospection, réalisation des commandes, etc) (4,8%)
- ✓ Trouver des fournisseurs car ils exigent de volumes importants de commandes. (4,8%)
- ✓ Absence de marché car l'activité est innovante (4,8%)
- ✓ Il est difficile d'être seule sur une exploitation (4,8%)

Les stéréotypes sexués de l'environnement économique ne sont pas vécus comme ayant d'incidences négatives sur le développement de l'activité.

Malgré tout une entrepreneure nous a expliqué que le fait d'être une femme avait une incidence sur le développement de son activité, « *Les femmes sont moins reconnues que les hommes. Les fournisseurs et les clients préfèrent travailler avec un homme même s'il a moins de compétences. Une femme a moins de crédibilité.* »

Franck Charruau a pu faire retours des difficultés rencontrées par des entrepreneures dont l'activité s'inscrit dans le secteur du bâtiment « *On a des femmes dans la coopérative du bâtiment et c'est très dur pour elles. D'ailleurs la majorité de celles qui y sont entrées ont abandonnées, faute de client. Il y a du machisme et on reste sur une vision du client où il n'y a qu'un homme qui peut faire du bâtiment. A la limite la femme fera la décoration, tout ce qui est enduit, murs. On a des entrepreneurs qui très bien avec de beaux chiffres d'affaire, à temps complet mais si c'est un travail physique c'est différent car c'est de la décoration. Par contre toutes celles qui ont voulu attaquer des métiers un peu plus à connotation masculine, l'électricité, la plomberie, la peinture. Quoi que la peinture ça décolle, c'est parti. Mais toutes les autres ont eu beaucoup de difficulté. Malgré tout ce qui se passe dans la coop c'est encore l'image de la femme dans le bâtiment qui a beaucoup de mal à se faire sa place.* ».

A noter les entrepreneures de Pen Ar Bat n'ont pas cité « les stéréotypes de l'environnement économique sur les femmes » comme difficultés rencontrées lors du développement de leurs activités. Cependant, par rapport aux autres entrepreneures elles ont davantage cité la difficulté à « Etablir des contacts avec la clientèle » et « la difficulté à prospecter ».

2-4-L'expérience de la création au sein de la coopérative : une expérience satisfaisante et la réponse au besoin d'une alternative au salariat ainsi qu'au modèle économique dominant

Près de 92,3% sont satisfaites de l'expérience de création de leur activité au sein de la coopérative (49,2% « assez satisfaisante », 43,1% « très satisfaisante ») et 7,7% sont insatisfaites (4,6% « très insatisfaisante », 3,1% « insatisfaisante »).

Les CAE se structurent telle une alternative au salariat classique ainsi qu'aux expériences de création d'entreprises souvent difficiles. Les CAE sont alors conçues et perçues comme une réponse individuelle et collective aux transformations du travail : individualisation du rapport au travail ; précarisation des travailleurs, des indépendants. C'est selon Catherine Bodet et Noémie De Grenier (2011) une « *réponse de l'Economie sociale à la transformation du rapport salarial fordien* ». Il s'agissait de réinterroger le modèle salarial et

entrepreneurial²¹. Rappelons que ces coopératives sont nées d'une double exigence : exigence d'autonomie dans le travail salarié et une exigence de récréation de collectif de production face à l'atomisation des relations de travail et à la promotion de l'entrepreneuriat individuel. (Bodet, De Grenier, Lamarche 2013).

Des entrepreneures ayant répondu au questionnaire ont pu me faire part de cette possibilité de travailler « autrement ».

« Au sein de la coop c'est une façon de travailler qui nous correspond. C'est une entreprise, sans hiérarchie ni subordination mais avec des collègues. C'est une vraie vie dans la coop, on y est attaché. De vrais collègues avec des affinités. La coop n'est pas vécu par tous comme un tremplin mais comme un lieu de travail durable. Il faut s'interroger sur qui reste et pourquoi, pas que sur ceux qui sortent. »

« Les CAE, c'est l'entrepreneuriat de demain. Une nouvelle façon de créer son emploi. Sans Chrysalide j'aurais dû fermer ma boutique (...) Chrysalide à sauver mon affaire. »

Les personnes « insatisfaites » ont invoqué l'inadéquation de la forme juridique de la coopérative avec certains secteurs comme la restauration et l'agriculture. Une entrepreneure déclare « *La coopérative est faite pour les activités de service mais pas de production ou d'agriculture car nous n'avons pas d'accès aux prêts bancaires, aux subventions, etc.* ».

Une entrepreneure qualifie cette inadéquation « *d'anomalie* » et aurait souhaité être informée dès son entrée dans la coopérative. Cette « *spirale infernale* » liée à l'avancement de fonds propres pour l'achat des outils de production, et le règlement des fournisseurs notamment du fait que le statut d'entrepreneur salarié ne permet pas de faire de demande de prêt à titre professionnel (en tant qu'entrepreneur) engendre des situations économiques personnelles parfois difficiles (exemple, le salaire du conjoint permet de régler les fournisseurs).

Ce que les entrepreneures interrogées soulignent c'est à la fois le manque de (re)connaissance et de visibilité des CAE mais également le statut de salarié qui prédomine à celui d'entrepreneur pour les acteurs économiques de la société.

« Les CAE ne sont pas assez connues. Le statut de salarié, voire de chômeur ne permet pas de faire la demande d'un prêt bancaire en tant qu'entrepreneur et permet très difficilement de faire une demande d'emprunt à titre personnel. »

3-L'accompagnement par la coopérative à la création et au développement de l'activité.

89,4% des entrepreneures sont « satisfaites » de l'accompagnement dont elles bénéficient (45,5% sont « assez satisfaite » et 43,9% sont « très satisfaite »).

²¹ La charte du réseau des CAE, réseau coopérer pour entreprendre, le précise : « Dans un contexte de précarisation de l'emploi, d'atomisation du travail, de flexibilisation des normes juridiques et sociales, les coopératives d'activités et d'emploi du réseau Coopérer pour entreprendre font un pari : recréer du collectif, du droit, de la sécurité, par et pour la réussite économique et professionnelle de chacun. En cela, elles concrétisent, illustrent et défendent l'idée d'entrepreneuriat collectif et coopératif : "travailler pour soi, réussir ensemble. ».

Parmi les entrepreneures « insatisfaites » de l'accompagnement, 7,6% sont « insatisfaite » et 1,5% « Très insatisfaite ».

Il est précisé dans la charte de fonctionnement du CAPE et du contrat de travail des entrepreneurs des CAE du Finistère « *La démarche de l'entrepreneur(e) salarié(e) est volontaire, elle s'inscrit dans un projet de création et de développement de sa propre activité. Une équipe et des moyens sont mis à sa disposition par la coopérative d'activités et d'emploi, il lui incombe de les solliciter selon ses besoins et selon leur disponibilité. (...) Pendant la période de contrat d'appui au projet d'entreprise, l'entrepreneur(e) aura un rendez-vous obligatoire au bout de 3,5 mois d'activité ainsi qu'au bout de 7,5 mois d'activité. (...) Après la signature du contrat de travail, un entretien en face à face doit avoir lieu au minimum une fois par trimestre. L'initiative de la prise de rendez-vous incombe à l'entrepreneur.* ». Le fait que le suivi individuel et notamment les rendez-vous soient à l'initiative de l'entrepreneur et n'ont par conséquent aucun caractère « obligatoire » paraissent mettre certaines entrepreneures en difficulté. Ainsi, si l'accompagnement individuel était une des motivations premières de certaines pour intégrer la coopérative elles n'en sont pas satisfaites.

« *Je m'attendais à autre chose, je suis déçue de la réalité* »,

« *Il y a un suivi que si on le demande (...) il n'y a pas assez de retours.* »

Par ailleurs, des entrepreneures ont déclaré que

- ✓ l'effectif de permanents (comptabilité) est insuffisant au regard du nombre d'entrepreneurs dans la coopérative.

« *On n'ose pas trop téléphoner car on sait qu'ils sont débordés. Ils ne sont pas assez nombreux par rapport aux nombres d'entrepreneurs.* »

- ✓ « *Le fait que les permanents prennent tous les ponts par exemple au mois de mai cela complique les choses.* »

3-1- La participation aux ateliers proposés par la coopérative.

Les ateliers (marketing, gestion, organisation ou développement personnel) proposés par la coopérative participe aux objectifs qui sont notamment d'acquérir les compétences nécessaire au développement économique de l'activité « (...) *tout en apprenant au fur et à mesure à maîtriser les fonctions de gestions, de marketing et d'organisation nécessaire au développement et à la pérennisation de l'activité.* ²²»

72,3% des entrepreneures interrogées ont participé aux ateliers. A noté que 78,6% des entrepreneures salariées ont répondu avoir participé aux ateliers. Ce sont principalement les porteuses de projet qui n'y ont pas participés (50%).

La satisfaction des entrepreneures suite à leur participation aux ateliers proposés par la coopérative semble être fonction de leurs parcours antérieurs (formation et expériences professionnelles).

²² Charte de fonctionnement indissociable du CAPE et du contrat de travail des entrepreneurs des CAE du Finistère.

A été souligné le caractère trop général et pas assez concret du contenu de certains ateliers. De plus, au vu de l'hétérogénéité des profils et des besoins des créateurs, certaines ont suggéré l'idée d'ateliers par niveau (débutant-expert).

- ✓ 52% estiment que les ateliers ont répondu à leurs besoins (39% « plutôt oui », 13% « Tout à fait »).
- ✓ 37% estiment que cela dépend des ateliers.
- ✓ 11% déclarent « plutôt non ».

« Le temps de la prospection, non rémunéré, devient le cœur du métier. Lors des ateliers c'est cette réalité-là qu'il faut aborder. Les ateliers sont plus théoriques que réalistes. »

Le manque de temps dû notamment à une activité salariée extérieure à la coopérative conjuguée au développement de l'activité ne semble pas permettre à des entrepreneures de participer aux ateliers. A cette indisponibilité peut parfois s'ajouter l'éloignement géographique et des contraintes personnelles (familiales essentiellement).

Au-delà du contenu c'est également l'entre soi et les échanges que produisent les ateliers qui paraissent être importants. Ainsi, une entrepreneure interrogée déclare, *« Même si parfois les ateliers ne sont pas transcendants ils permettent l'échange, le partage d'expérience. C'est un espace d'entre soi. »*.

Nous avons pu constater précédemment que le besoin de mutualisation, de partage, de sociabilité était une des motivations de certaines à l'entrée dans la coopérative. Les temps collectifs proposés par la coopérative ou à l'initiative des entrepreneurs sont appréciés. Les ateliers sont ainsi vécus comme des moments privilégiés d'entre soi.

Cette sociabilité est confirmée par le fait que 72,3% des entrepreneures ont l'occasion de rencontrer les autres entrepreneurs de la coopérative en dehors des temps institués par celle-ci (ateliers, trimestrielles, etc).

3-2-La formation continue des entrepreneurs et leur adhésion aux réseaux d'information et d'accompagnement en dehors de la coopérative.

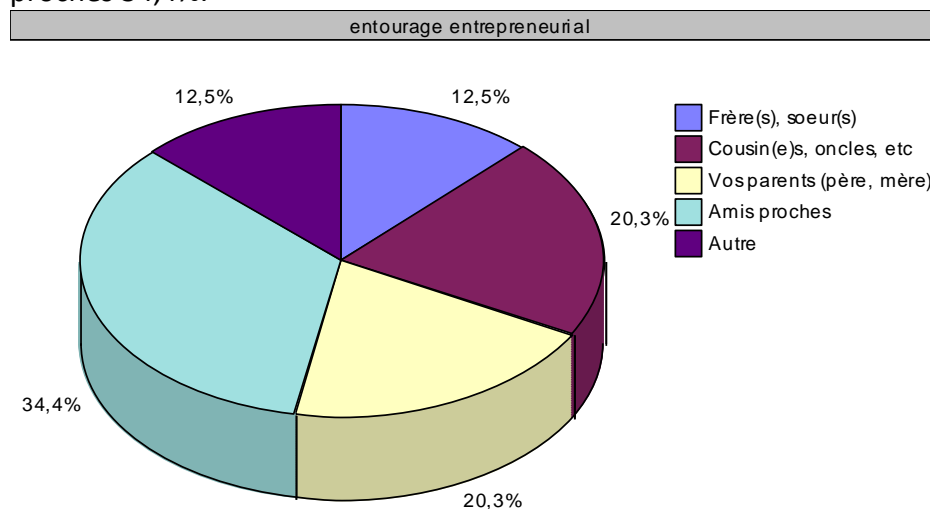
L'adhésion aux réseaux

L'environnement social et professionnel de l'entrepreneur est essentiel. L'adhésion à des réseaux est déterminante pour la création et la survie de l'activité. Or ces chiffres et de nombreuses études démontrent la faible intégration des femmes à des réseaux.

L'enquête Sine de 2006 a révélé que les femmes

- ✓ étaient plus accompagnées que les hommes au démarrage notamment par un organisme de soutien.
- ✓ Recevaient moins d'aide par leurs réseaux professionnels à leur démarrage
- ✓ Avaient un entourage plus entrepreneurial que les hommes. Cet entourage a une influence positive notamment en termes de modèles. A la question « avez-vous des entrepreneurs dans votre entourage ? », 80% des entrepreneures de la coopérative

interrogées ont répondu en avoir. La famille regroupe 53,1% des citations et les amis proches 34,4%.



En France et localement, en dehors de la coopérative, la formation « technique » à la création d'entreprise gratuite ou à moindre coût²³ est essentiellement dispensée par :

- ✓ les chambres consulaires : les Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI), les Chambre des Métiers, les Chambre d'Agriculture, les deux dernières structures étant spécifiquement dédiés aux entrepreneurs de ces secteurs qui doivent être habilités pour disposer du statut d'artisan²⁴ et d'agriculteurs. Les femmes représentent entre 40 à 45% des personnes suivies par les CCI et 20 % dans les chambres des métiers.
- ✓ Les boutiques de gestion est un réseau d'associations locales qui œuvre pour la création/reprise d'entreprise. La boutique de gestion du Finistère anime depuis plusieurs années un club des créatrices d'entreprises. La Boutique de gestion des Côtes d'Armor a initié des rencontres et de l'accompagnement de femmes dans le cadre du projet Equal porté le Conseil général « égalité professionnelle et développement territorial ».
- L'association Entreprendre Au Féminin est née à la suite du projet Equal²⁵. Ont été mis en place des ateliers d'aide à l'émergence du projet de création. Ces ateliers ont été mis en place car les résultats de l'étude sur les freins à la création d'entreprise par les femmes avaient mis en évidence que celles-ci avaient un taux de réalisation du projet de création plus faible que les hommes.

En France et en Bretagne, des structures proposent un coaching/ Mentoring/ « Marrainage » pour les entrepreneurs. Ce type d'accompagnement est proposé principalement par les mêmes structures qui proposent des formations.

²³ Ces structures sont habilitées pour former notamment les demandeurs d'emploi ou les personnes allocataires des minima sociaux et leurs prestations sont rémunérées dans ce cadre par le pôle emploi, le conseil général du territoire et le Conseil régional.

²⁴ Les artisans doivent justifier d'un certificat d'aptitude professionnelle, d'un brevet d'études professionnelles ou d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau égal ou supérieur. Idem pour les agriculteurs qui souhaitent bénéficier de prêts à l'installation.

²⁵ porté par le Conseil général du Finistère entre 2001 et 2006

Des organismes ont mis en place des réseaux de créateurs et de créatrices qu'ils animent (ACECOR animé par la CCI de Quimper). La présence de femmes dans ce type de réseau est assez diverse selon les territoires.

Des associations existent plus axées sur le mentoring par des pairs entrepreneurs dont « entreprendre Bretagne ». Pour les femmes en Finistère, il existe le Club des créatrices de la Boutique de Gestion et Entreprendre au féminin. Il s'agit d'un accompagnement individuel et de mise en réseau aux femmes.

77,3% des entrepreneures interrogées ne font pas partie de réseaux d'informations et d'accompagnement à la création et au développement de l'activité autres que la coopérative.

Parmi celles qui adhèrent à des réseaux (22,7%) a été nommé :

- ✓ Entreprendre au Féminin Bretagne (EAFB)
- ✓ EII' à Brest
- ✓ Pôle emploi
- ✓ Institut du service civique
- ✓ Cantine numérique
- ✓ Club presse de Rennes
- ✓ L'association Profession : Pigiste
- ✓ Club d'entreprise du pays Glazik
- ✓ Club des entrepreneurs
- ✓ Club des créatrice-BGE
- ✓ Association créateurs de Bretagne

Lors d'un entretien avec un co-gérant d'une CAE celui-ci nous avait expliqué l'importance de l'adhésion aux réseaux, « nous, on pousse les entrepreneurs à avoir un maximum de réseaux puisqu'on considère que c'est la meilleure façon de développer son activité. Donc on a des femmes qui sont à la fois dans entreprendre au féminin, dans Mom'preneur, dans le club des jeunes dirigeants, etc. C'est très féminin. Elles y vont plus facilement que les hommes. Je trouve que c'est un signe d'intelligence entrepreneuriale. C'est une qualité fondamentale quand on crée une entreprise d'être capable de se faire violence pour aller dans les réseaux. Parce que souvent c'est se faire violence. »

Pour Christina Constantinidis²⁶, les réseaux féminins peuvent contribuer à lever les freins liés aux dynamiques de genre car « (...) ces lieux de rencontres formels entre femmes administratrices et gestionnaires leur permettraient notamment d'apprendre à décoder les dynamiques de genre à l'œuvre dans leur environnement et à mettre en place des stratégies efficaces pour les gérer. » Cependant une conciliation est nécessaire entre des réseaux de liens forts (réseaux féminins, de proximité, homogènes où les motivations d'adhésion sont relationnelles) et des réseaux de liens faibles (motivations instrumentales) (...) Des réseaux plus hétérogènes avec d'avantage de liens faibles amélioreraient la richesse des informations

²⁶ Christina Constantinidis « Représentations sur le genre et réseaux d'affaires chez les femmes entrepreneurs ». Revue française de gestion, n°202/210, 2010.

obtenues grâce à la non redondance (...), procureraient des ressources instrumentales supplémentaires (...) et favoriseraient l'obtention de capital financier externe (...).²⁷».

La formation continue

Gaëlle Vigouroux a mis en avant le fait que « *l'accompagnement doit être continu pour l'entrepreneure surtout en termes de réseau et de compétences nouvelles car ce sont les deux clés de réussite de l'entrepreneuriat féminin car elles créent seules.* »

53% des entrepreneures interrogées n'ont pas envisagé ou n'envisagent pas de suivre une formation en dehors de la coopérative.

Parmi celles qui envisagent (47%) de suivre ou ont suivi une formation en dehors de la coopérative.

- ✓ Près de 68% envisagent de suivre ou ont suivi une formation en lien avec la nature-leur domaine d'activité en faisant appel à des associations (El' à Brest, Association éco-habitat ; AFDAS...) et/ou à des structures d'accompagnement (EAFB, BGE, Technopole...).
- ✓ 18% envisagent de suivre ou ont suivi une formation à des logiciels (bureautique, devis-facturation, Photoshop...)
- ✓ 14,3% envisagent de suivre ou ont suivi une formation universitaire (Licence, Master)

Ainsi, si « l'amélioration des compétences par la formation (ateliers thématiques) est classée en sixième position des motivations à entrer dans la coopérative le fait que la moitié des entrepreneures interrogées n'ont pas envisagé ou n'envisagent pas de suivre une formation en dehors de la coopérative nous permet de mieux saisir l'importance par exemple des formations au sein de la coopérative. Rappelons que 52% estiment que les ateliers ont répondu à leurs besoins (39% « plutôt oui », 13% « Tout à fait »).

3-3-Les perspectives au sein de la coopérative.

Les rapports d'activités de la coopérative permettent de constater qu'au bout de 3 ans,

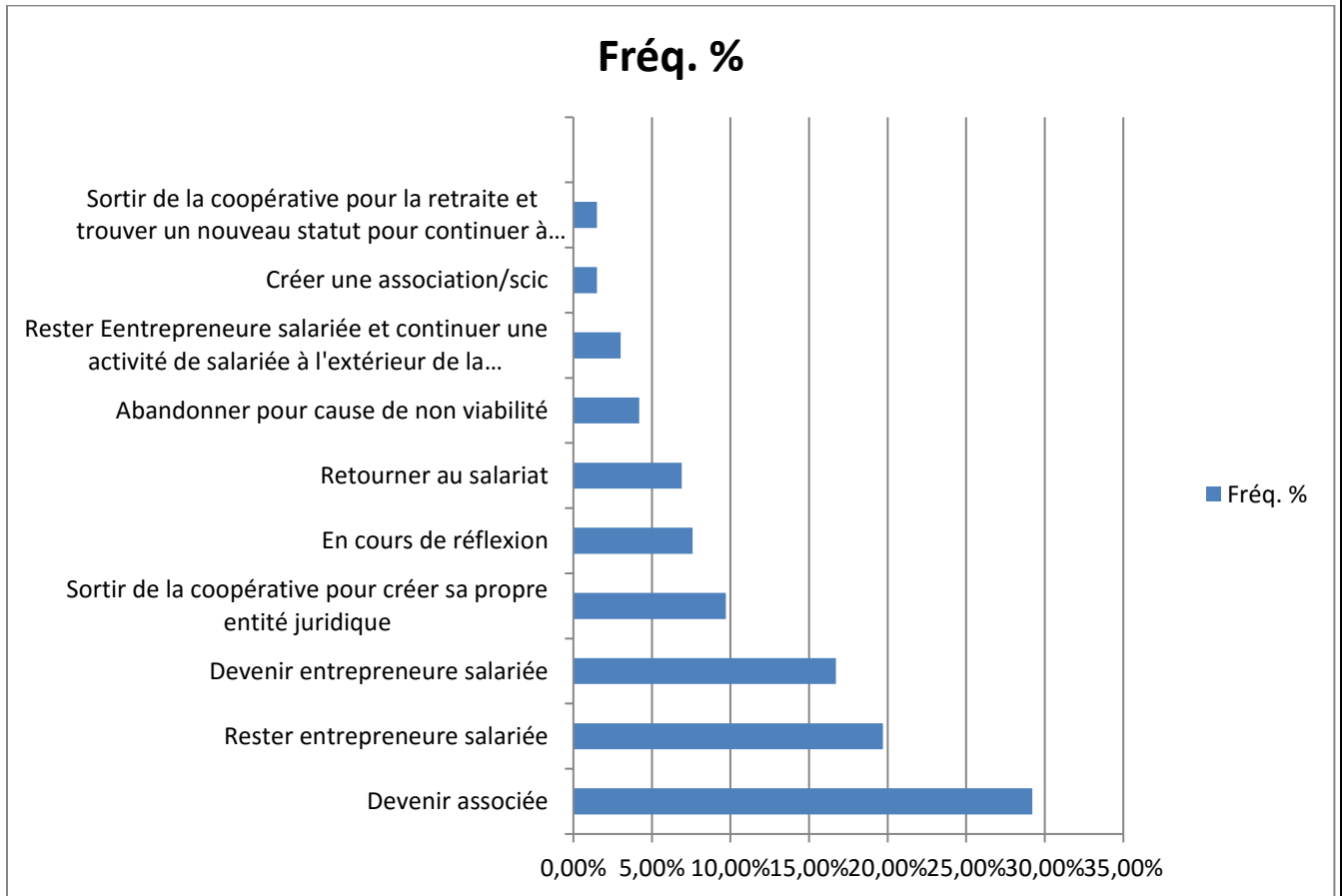
- ✓ 1/3 des entrepreneurs sortent de la coopérative pour créer leur propre entreprise sous un nouveau statut.
- ✓ 1/3 sortent de la coopérative (réorientation avec valorisation des compétences) car le développement de leur activité n'est pas satisfaisant.
- ✓ 1/3 se (re)dirigent vers le salariat.

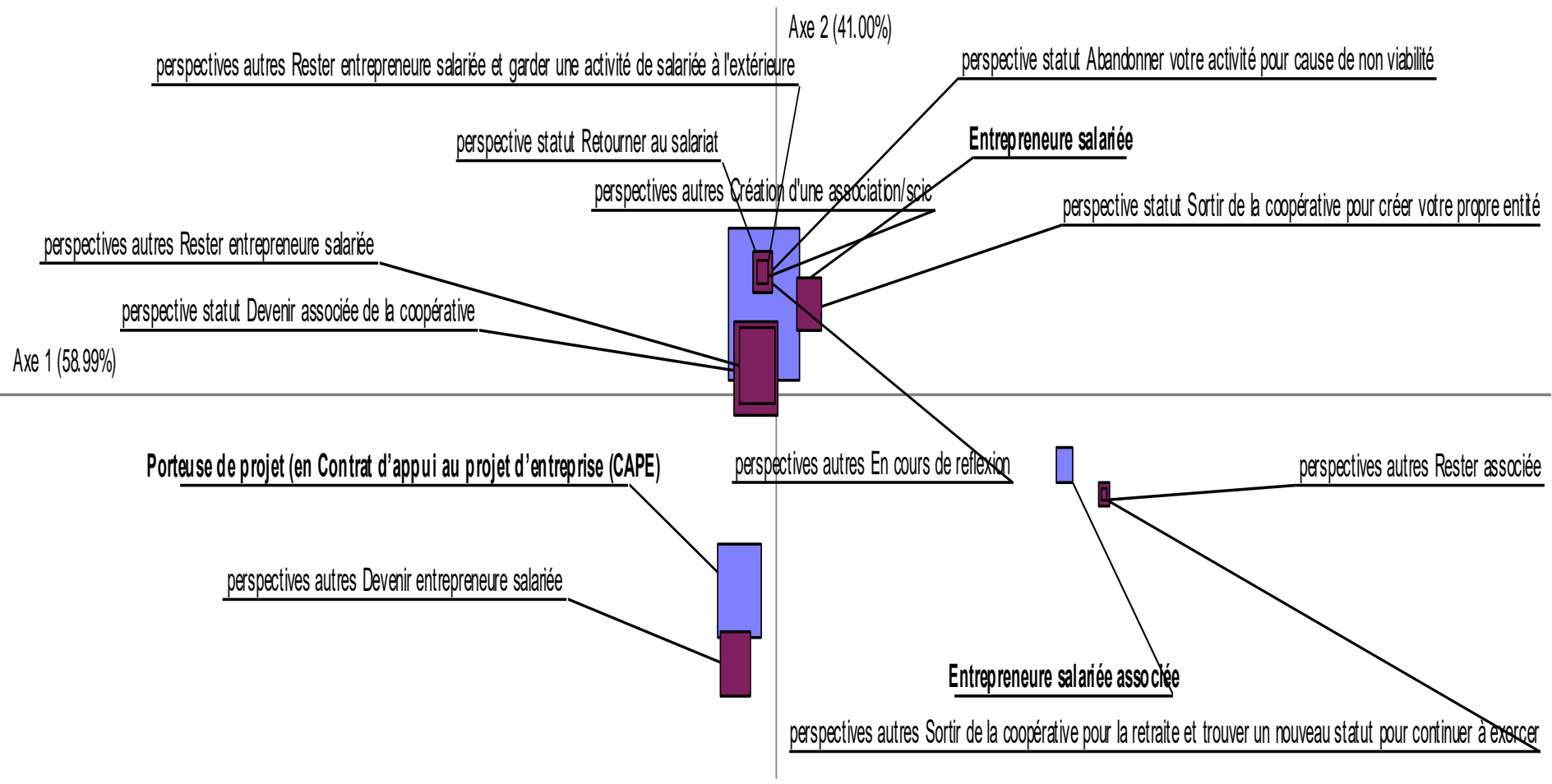
Nous avons interrogé les entrepreneures sur leurs perspectives d'avenir au sein de la coopérative.

Les deux possibilités d'avenir les plus citées ont été,

²⁷ Ibid

- ✓ Devenir associée
- ✓ Rester entrepreneure salariée





Conclusion partielle

L'entrée dans la coopérative

→ Si la phase de réflexion est relativement longue celle pour entrer dans la coopérative est plutôt rapide.

→ Les spécificités par rapport aux autres structures d'accompagnement sont recherchées par les entrepreneures interrogées. A la volonté de créer un emploi « sur-mesure », du besoin de sécuriser sa situation et son parcours s'ajoute la volonté d'appartenir à un groupe.

L'expérience de la création d'activité

→ Une expérience satisfaisante humainement mais une situation économique précaire

→ Plus de la moitié des entrepreneures ont rencontré des obstacles/difficultés à la création et au développement de leur activité.

L'expérience de la création d'activité au sein de la coopérative

→ une expérience satisfaisante et la réponse au besoin d'une alternative au salariat ainsi qu'au modèle économique dominant

→ La possibilité de travailler « autrement », « un lieu de travail durable. ».

→ Cependant...

* l'inadéquation de la forme juridique de la coopérative avec certains secteurs d'activité comme la restauration et l'agriculture

* le manque de (re)connaissance et de visibilité des CAE

* Le statut de salarié qui prédomine à celui d'entrepreneur pour les acteurs économiques de la société peut constituer un obstacle.

* Un manque de moyens humains dans l'équipe permanente (comptabilité)

→ 89,4% des entrepreneures sont « satisfaites » de l'accompagnement dont elles bénéficient

→ La satisfaction des entrepreneures suite à leur participation aux ateliers proposés par la coopérative semble être fonction de leurs parcours antérieurs (formation et expériences professionnelles).

La formation continue des entrepreneurs et leur adhésion aux réseaux d'information et d'accompagnement en dehors de la coopérative.

→ Une faible intégration des femmes à des réseaux d'information et d'accompagnement

→53% des entrepreneures interrogées n'ont pas envisagé ou n'envisagent pas de suivre une formation en dehors de la coopérative.

La perspective d'une inscription durable dans la coopérative

→Les deux principales perspectives évoquées par les entrepreneures sont : devenir associées et rester entrepreneures salariées

Conclusion

La part des femmes dans la coopérative d'activité et d'emploi est en moyenne de 60%. Cette surreprésentation féminine n'a pas toujours été un fait. En effet, comme Franck Charruau a pu le rappeler le succès de la coopérative auprès de ce public a été progressif pour atteindre son apogée en 2012, 70%. Cette évolution peut se comprendre si nous la mettons en lien avec les transformations du marché du travail et plus particulièrement les conséquences sur la population féminine. Ainsi, l'entrée massive des femmes dans la coopérative correspond à une période transformations économiques du marché. La crise de l'emploi concerne plus particulièrement, les femmes, les plus jeunes mais également les seniors, etc. le diplôme ne protège plus nécessairement du chômage et des emplois précaires. Les politiques de l'emploi actives afin de lutter contre le chômage encouragent voir incitent les chômeurs à créer leur propre entreprise. Si l'entrepreneuriat représente l'insertion sur le marché du travail, l'insertion professionnelle, tous les candidats à la création d'activité ne sont pas égaux dans cette aventure. De même que toutes les femmes ne sont pas à égalité. Il ne s'agit pas de réduire les expériences entrepreneuriales à « une » population féminine, à « un type » d'expérience mais au contraire de mesurer toute l'hétérogénéité des expériences « des » femmes. Le parcours antérieur (professionnel, scolaire, personnel, social, etc) influence les expériences de création. C'est pour cette raison que l'accompagnement à la création et au développement d'activité constitue un axe fort de soutien par les pouvoirs publics à la promotion de l'entrepreneuriat et notamment à destination des femmes.

Comme nous l'avons précédemment évoqué le modèle dominant de l'entrepreneur véhiculé par la société n'est pas asexué. Ce modèle masculin donne à voir de la socialisation différenciée. Des places sont imposées aux hommes et aux femmes dès l'enfance. L'inculcation de la « Doxa de sexe » se réalise tout d'abord dans la famille, premier lieu de socialisation. Les parents transmettent des normes, des modèles auxquels les enfants doivent se conformer. « L'étiquetage de sexe » est fondé sur la différence biologique et la division sexuée est réitérée tout au long du processus de socialisation. La socialisation est un processus qui nous permet l'adaptation tout au long de notre vie et aux situations que l'on rencontre et aux sous-mondes que nous intégrons. Ces sous-mondes sont des moments pendant lesquels on va se socialiser afin d'être intégré dans ces sous-mondes, de trouver sa place. Chaque individu va intérioriser plus ou moins ces attentes, injonctions sociales en fonction de sa trajectoire, de son inscription sociale. Ceci renforce l'idée de l'hétérogénéité des expériences entrepreneuriales. Leurs vécus sont le reflet de leurs expériences sociales du genre. C'est-à-dire que leurs expériences de la création et du développement de l'activité sera fonction des représentations que chaque femme a de ce que doit être un « entrepreneur » et de ce que doit être une « femme »/ « un homme » (injonctions sociales-économie domestique-division sexuée). Différentes dimensions du parcours entrepreneurial tels que les difficultés rencontrées, la faible inscription dans les réseaux d'information et d'accompagnement qui sont significatifs peuvent être analysés par l'expérience du genre. Les éléments abordés et analysés (représentations, motivations, les difficultés rencontrées, l'inscription dans les réseaux, etc) au cours de cette enquête par questionnaire enrichis par les commentaires et discours des entrepreneures interrogées convergent vers cette thèse.