**Accelerating Women’s Enterprise**

**Comité Externe**

**04/04/2019**

**Membres du Comité Externe :**

**Présents :**

ARNE Caroline - Pôle Emploi Normandie

COUSIN Annabelle - Région Normandie

CHEVALEREAU Fabienne - Région Normandie

DAN Gregory - Social Enterprise UK

GOULARD Stéphanie - Initiatives 35

HELAINE Lenaick - Harmonie Mutuelle Normandie

PARKER Duncan - Fredericks Foundation

RAULET Nicolas - Caisse d'Epargne Normandie

MILES Katherine - Katherine Smiles Consulting.com

NIGEN Solenn - CCI - Pôle Entreprendre

**Excusés :**

ABILLY Gaëlle - DRDFE Bretagne

DEMOULIN Hugues - DRDFE Normandie

**Partenaires du projet :**

BARCAT Fanny - Agence d'attractivité de Redon

CARMICHAEL Lucy - YTKO

CLECH Yael - EAFB

DANN Zoé - University of Portshmouth

DEBLOIS Camille - CNP

GOUAULT Charlotte - CNP

HURLEY Bev – YTKO

KWONG Caleb - University of Essex

LAUWERS Marion - University of Essex

LOUF Félicie – EAFB

MOUTON Géraldine - Agence d'attractivité

OBERSON Sarah – MEFAC

PEGHAIRE GAUDEUL Claire-Hélène - CNP

PERKIN Kate - Outset CIC

ROHWEDER Dirk - DHT

SEKULA Pam- Outset CIC

VERSTAVEL Gwladys - CNP

VIRGO Michelle - DHT

YON COURTIN Stéphanie - MEFAC

Le présent compte-rendu ne tient compte que des remarques formulées à l’appui du support présenté à l’occasion du Comité Externe. Il figure en annexe traduit en français.

Stéphanie YON-COURTIN accueille et remercie les membres du Comité Externe et les partenaires du projet.

**Présentation des membres du Comité Externe et de leurs missions en lien avec le projet AWE**

Pôle Emploi

* Accompagnement des femmes dans la création d’entreprise - 4 entreprises sur 10 sont créées par des femmes
* Travailler sur les freins
* 73% de durabilité des entreprises après 3 ans

Caisse d’Epargne Normandie

* 250 agences, 1 850 employés, …
* Aider les femmes à devenir maitres de leur carrière, égalité avec 220 femmes impliquées
* Comité des ressources humaines pour encourager les femmes à postuler à des postes de direction
* Mission de financement de l'économie locale pour tous les acteurs, conseil de surveillance de plus de 250 bureaux
* Seulement un tiers des femmes créent des entreprises
* L’entrepreneuriat des femmes est essentiel pour la région
* Mécanisme financier des femmes à 0%
* Développement rural - 5 départements normands - besoin d'un équilibre entre hommes et femmes sur les territoires

Région Normandie

* Soutien de ce projet depuis 2018 - équilibre entre les sexes
* Soutien le développement des entreprises portées par des femmes

Chambre de commerce de Caen

* Pour la première fois, dans le cadre du dispositif « Ici je monte ma boite » en lien avec la Chambre des Métiers et la CRESS Normandie, plus de projets de création d’entreprises portés par des femmes
* Avoir un bureau avec un soutien financier pour les femmes entrepreneures
* Des sessions de formation de 5 jours et un nombre croissant de femmes
* Evaluation en cours.

Harmonie Mutuelle

* Apporte son soutien au Club Normandie Pionnières
* Mobilisé en faveur de l’entrepreneuriat des femmes

Initiatives 35 - Bretagne

* Réseau de 217 structures en France

Social Enterprise UK

* 2000 entreprises, certaines petites et certaines réalisant un chiffre d'affaires d'un million
* Avoir un objectif social - travailler sur la recherche et les politiques
* Recherche d'entreprises multinationales dans le secteur social - soutenir de manière disproportionnée et sont dirigées par des femmes
* Fournir aux femmes des opportunités de diriger des entreprises

Duncan Parker - Fondation Fredericks

* Microcrédit - amasser des fonds pour les personnes défavorisées
* 90% perçoivent des prestations de l’État - 60% des fonds versés aux entreprises de femmes
* Lancement du fonds d'entreprise des femmes

Katherine Miles

* Inclusion financière des femmes
* Consultant international pour des PME appartenant à des femmes
* Finance numérique, support technique
* Peut fournir des informations pour ces domaines d'intérêt
* Contraintes sur le cycle de vie, les femmes prennent du temps sur leur lieu de travail

**WP 1 : Starter Pack et Mentorat**

1. **Création d’un kit de démarrage (starter pack) :**

Au terme du projet, l’ambition est que ce starter pack et les outils travaillés soient utilisés en Europe et au-delà (formation en face-à-face des femmes ; comment construire la base de données des mentors ; ce qui a fonctionné ; ce qui n’a pas fonctionné et pourquoi…)

1. **Mentorat :**
2. Création d’un Site web -> Base de données permettant de créer des binômes mentor/mentorés
3. Conception jusqu’en septembre prochain d’une formation pour les mentors :
   1. Qualification d’un bon mentor :

* Volonté́ d'investir du temps et de proposer son expertise pour aider une personne
* Des capacités d'écoute, d'observation et de motivation
* Une aptitude à établir des rapports et à explorer avec sensibilité les besoins et les obstacles
  1. Les apports aux mentors en termes de sens et d’intérêt

1. Club Normandie Pionnières et Outset CIC expérimenteront ensuite le programme de mentoring de septembre à Décembre 2019
2. Début du lancement du programme pour les autres partenaires en janvier 2020

Les 164 mentors seront recrutés et formés par les partenaires comme suit :

* Dartington Trust 40
* Outset CIC 30
* EAFB 30
* Club Normandie Pionnières 40
* Université de Porsthmouth 15
* MEDEFI 9

**WP 2 : Formation**

1. **Formation en face-à-face :**

* 35 heures de module de formation
* 620 femmes formées

Sur la base de l’expérience des partenaires du projet, la première étape a consisté à lister les thématiques permettant la levée des freins.

Outset CIC s’occupe des trois modules techniques suivants :

* + **Compréhension de son marché**
  + **Valorisation de son projet**
  + **Marketing**

Entreprendre au féminin s’occupe de trois modules plus tournés vers le psychosocial :

* + **Gestion des temps (Travail/Famille)**
  + **Rapport à l’argent**
  + **Confiance en soi**

L’objectif est de coconstruire des modules martyres qui seront testés en France et Angleterre.

Il y aura également deux modules spécifiques créés par Dartington Hall en lien avec l’entreprise sociale :

* + **Lien entre les valeurs et le projet économique**
  + **Mesure de l’impact social**

Ces modules seront également testés par Outset CIC en Angleterre et Entreprendre au féminin en France.

1. E**-learning**

L’objectif est d’accompagner la femme et de l’aider à construire son projet entrepreneurial.

Les avantages de cette plateforme sont les suivants :

* + **Avancer à son rythme**
  + **En cas d’absence aux ateliers en face-à-face, possibilité de rattraper grâce à la formation en ligne**
  + **En cas d’impossibilité de garde d’enfant, les femmes peuvent continuer de se former**
  + **Les personnes en zone isolées ne pouvant pas se rendre aux lieux de formation en face-à-face peuvent en bénéficier**

Diffusion d’une vidéo : *Comment gérez-vous votre temps ; comment prioriser* ?

Le but est que les gens se focalisent sur leurs priorités d’entreprise ; familiales, leurs objectifs et que tout cela soit atteignable et pas ennuyeux.

1. **Bootcamp :**

Il s’agit de formations accélérées sur deux jours pour aider les femmes à développer leur entreprise. Pour ce faire il est important en amont de recenser les difficultés qu’elles rencontrent pour permettre aux intervenants de s’adapter. Les compétences professionnelles et personnelles seront travaillées (bien-être, coaching).

Au total, 6 bootcamps seront mis en place à la fois à destination des créatrices et des dirigeantes qui rencontrent des difficultés de croissance de leur entreprise. Il s’agira de maximiser les ressources et de travailler sur les freins pour leur donner la posture et l’état d’esprit entrepreneuriaux, gage de réussite.

Pour cela il faudra aider les femmes à trouver les idées/solutions et apprendre d’elles-mêmes. Elles pourront également se créer un réseau pour s’entraider et se soutenir.

Les 4 sujets suivants seront proposés :

* + **Stratégie d'entreprise**

Définir / redéfinir la proposition commerciale et l'offre principale

Unique Selling Proposition et mix de marché

* + **Médias numériques et sociaux**

Améliorer la stratégie sur les médias sociaux

* + **La finance**

Identifier et expliquer les différentes sources de financement

Identifier les moyens de maximiser les revenus et de minimiser les coûts

* + **Développer la résilience et un état d'esprit de croissance**

Santé et bien-être mental

Gérer le stress

**WP 3 : Comité externe et Recherche**

1. **Comité externe**

Le but du Comité Externe est d’échanger, d’évaluer et partager autour du projet. Il est composé de 20 membres (10 France et 10 UK). Ces derniers sont choisis selon leur

pertinence et leur implication en matière d’entreprenariat afin de nourrir le projet grâce à leur expérience.

Cet un organe de mobilisation, des sensibilisation, d’implication, de travail concerté et partagé.

Il est piloté par la MEFAC.

Lors de cette journée le but est de définir l’investissement, l’implication et les actions du comité externe.

1. **Groupe de recherche :**

Mise en place d’une équipe de 12 chercheurs.

L’objectif est de comprendre l’écosystème qui a visiblement besoin d’être adapté pour la cible et les enjeux du projet AWE.

Une première recherche a été réalisée grâce à des articles qui montrent qu’il ne serait pas favorable de regrouper les femmes dans un écosystème à part.

La ghettoïsation de l’écosystème des femmes : les femmes sont souvent poussées vers une économie inférieure avec souvent comme seul but celui simplement de survivre. Elles auraient tendance à rester entre elles et à ne pas aller parler financement ou capitaux mais plus des problèmes d’organisation familiale.

On constate que les femmes défavorisées ayant créé leur entreprise manifestent plus de stress que les hommes ou plus que celles qui sont salariées. Cela serait dû au manque de financement et d’éducation.

Le but de cette recherche est de constituer un corpus de référence pour trouver ce qui peut influencer ces situations. Actuellement, peu de travaux ont été réalisés autour de cette problématique. Il existe d’ailleurs plus de recherche à ce sujet sur les pays sous-développés d’Afrique que dans les pays développés d’Europe par exemple.

Pendant ces recherches, il sera important de veiller à l’intégrité des personnes et notamment de leur anonymat et à la gestion des données sauvegardées et partagées.

Des entretiens sont prévus en France durant l’été 2019. Les membres du Comité Externe seraient intéressés pour discuter de l’impact de tout cela sur les territoires.

**Communication**

Un logo et un site internet en anglais et en français ont été créés et mis en ligne ainsi qu’une page Facebook et un compte twitter.

Il est demandé à tous de promouvoir le projet sur les réseaux sociaux. Il ne faut pas hésiter à mentionner la page AWE.

Une newsletter est également disponible avec une inscription sur le site web. Le Comité Externe est invité à s’y inscrire et à la transmettre à son réseau.

Sur le site, une section spéciale Comité Externe sera ouverte ultérieurement pour que chacun puisse alimenter les travaux d’AWE : commentaires ; compétences diverses, …

Les remarques, questionnements, propositions des membres du Comité externe seront transmises à Sarah OBERSON (Mefac) ou Lucy CARMICHAEL (Ytko). Il est également proposé de faire tester par exemple des modules de formation aux membres du Comité Externe.

**Définition du rôle et des missions du Comité Externe**

Quelle participation, quelle implication, quelle contribution ? Pour répondre à ces questions, deux groupes de travail ont été constitués :

* + Un groupe français : Partenaires et Comité Externe
  + Un groupe anglais : Partenaires et Comité Externe

1. **Groupe Français :**

Propositions :

* + Bilinguisme des documents de réunions et de travail
  + Identification des freins dans la société actuelle pour adapter les outils
  + Promotion des histoires inspirantes de femmes entrepreneures

Détails des échanges :

* + Harmonie Mutuelle : rassurer et conseiller les femmes en matière de protection sociale du chef d’entreprise
  + Pôle emploi à un rôle d’accueil et de conseil ; 1/3 des personnes sont redirigées sur des formations pour les aider à la création d’entreprise (Formations « psychologiques » : Estime de soi ; gestion du stress… – Formations Techniques : Comptabilité, marketing…). Il convient de rassurer les femmes qui souhaitent créer leur entreprise sur le volet indemnisation. Mise à disposition :
    - D’études (mixtes mais pouvant être analysées) sur les créateurs d’entreprise
    - De vidéos de quelques minutes sur youtube sur la création d’entreprise ; son développement.
  + Caisse d’Épargne Normandie dispose d’un baromètre national publié pendant quatre années (BBCE) indiquant que les femmes ont besoin :
    - D’un soutien familial
    - De reconnaissance ;
    - D’un accompagnement personnalisé
  + Initiatives 35 accompagne des créateurs d’entreprise (Mixte) d’abord dans la création et le lancement puis après dans son développement avec des parrains et marraines. Une formation des mentors a été créée.

1. **Groupe anglais :**

Propositions :

* S’appuyer sur chaque partenaire pour permettre un réseau plus large afin de soutenir et de promouvoir toutes les actions mises en place dans le cadre d’AWE
* Définir le rôle du Comité Externe : reconnaissance des membres dans les actions mises en place et réseau
* Communiquer les uns avec les autres au sein du comité externe
* Une plateforme en ligne comme Google doc pourrait être utile pour modifier et identifier les actions
* Création et mise à disposition d’un calendrier des évènements
* Des feedbacks concernant chaque item du projet (Formation, mentorat…)

**Groupes de travail :**

**Bootcamp, Mentorat, Recherche, Formation**

1. **Mentorat**

* Identifier clairement les critères permettant de réaliser les binômes :
  + - Compétences ;
    - Localisation ;
    - Personnalités - éviter les opposés trop importants (Ex : mentoré timide face à un mentor trop extraverti) …
* Réfléchir à des mentors avec un positionnement plutôt création d’entreprise et d’autres plus développement post-création (Compétences diverses)
* Ouvrir le mentorat à des professionnels qui n’ont pas forcément créé leur entreprise (ex : un cadre ou un salarié expert pourrait être mentor)
* Besoin d’avoir un cadre de référence pour recruter les mentors :
  + - Où chercher ?
    - Comment les recruter ?

1. **Bootcamp :**

* Décliner chacun des bootcamps selon les spécificités et les besoins des territoires
* Rechercher la complémentarité entre les bootcamps et la formation En effet, les deux sont complémentaires car les femmes réaliseront soit l’un soit l’autre. Il est donc intéressant de se rejoindre dans les compétences abordées.
* Connaître et partager les apprentissages attendus pour chacun des bootcamps

1. **Recherche :**

* Transmettre les recherches déjà menées
* Diffuser les résultats des recherches : communication très déployée géographiquement
* Définir un cadre pour les retombés positives (ex : amélioration des compétences menant à une meilleure employabilité…)

**Prochaines rencontres :**

Le calendrier :

**Comité externe n°2 : DEVON :** 10 octobre 2019 - *Proposition de rester le 11 pour voir ce que fait DHT*

**Comité externe n°3: REDON :** 14 mai 2020 - *Proposition de rester le 15 pour voir ce que fait l’Agence d’Attractivité de Redon*

**Comité externe n°4: CAEN :** 8 octobre 2020 - *Proposition de rester le 9 pour voir ce que fait le Club Normandie Pionnières*

**Comité externe n°5: LONDRES :** mai 2021

Rappel : les déplacements des membres du Comité Externe sont pris en charge par les partenaires de ces derniers (pas de coût pour les partenaires externes)