

Panorama de presse

Force Femmes

vendredi 04 avril 2014 pm

01/04/2014

L'Express Spécial 50 ans

"Il ne faut jamais douter" p. 3

"Les femmes seniors subissent une triple peine !" p. 5

28 / TRAVAILLER

« Il ne faut jamais douter »

« Toutes les entreprises où j'ai travaillé ont disparu, à force de concentrations et de restructurations. » Alexandra Isvarine, docteur en biologie et diplômée du MBA d'EM Lyon, occupait un poste à hautes responsabilités dans une grande entreprise pharmaceutique. « Quand je l'ai perdu, je n'avais même pas 45 ans. A partir de là, les recruteurs ne répondaient plus. » Pendant plusieurs années, Alexandra Isvarine cherche un nouvel emploi en proie à un sentiment de colère et d'injustice. « La planche de salut était de créer son activité. Mais je n'avais pas une âme de chef d'entreprise ! Il fallait aussi "faire du réseau". Cela ne faisait pas partie de ma vision du travail. » Dans un profond désarroi, Alexandra part en Grèce, laissant tout derrière elle. Elle y reste cinq ans, fait des



Alexandra Isvarine et ses ruches.
« L'expérience est essentielle. »

boulots saisonniers dans des hôtels de luxe, et des rencontres. Notamment un apiculteur crétois, qui devient son compagnon. « J'ai été propulsée dans le monde de l'apiculture, ce qui m'a permis de renouer avec ma passion de biologiste. J'ai repris pied et je suis revenue en France pour me former dans ma langue maternelle. » Fin de l'histoire d'amour grecque. Mais début d'une autre belle aventure... « Les plus grands spécialistes des abeilles et de l'apiculture étaient prêts à partager leurs connaissances, raconte Alexandra Isvarine. J'ai enfin "fait" du réseau, sans même m'en rendre

compte, car j'avais un objectif précis. J'étais dans la passion, dans une démarche très positive. » Elle s'installe dans la Drôme, non loin de sa famille, et crée Goutte de Soleil, son entreprise de production et de commercialisation de gelée royale. Son cheval de bataille : l'information contre l'énorme scandale de la gelée chinoise de piètre qualité qui inonde 98 % du marché français. La gelée fabriquée en France est irréprochable... et infiniment plus chère. La sienne sera en plus bio. Sa famille et des amis apiculteurs l'aident à trouver des terrains, lui prêtent des hangars, du matériel, dont 30 ruches. En décembre 2013, nouveau coup de pouce, elle gagne le premier prix de l'association Force Femmes. Deux ans après son retour de Crète, son entreprise est à un tournant. Elle doit seule produire et prospecter, communiquer, conditionner et vendre sa gelée royale. « Je vais embaucher, mais je ne sais pas encore quand et comment... » Elle estime que son âge a plutôt été un atout. « L'idéal serait d'avoir 20 ans, rectifie-t-elle, mais avec tout ce que j'ai aujourd'hui dans la tête. L'expérience et les compétences sont essentielles. » Son conseil : « Ne jamais douter quand on sent qu'on est dans le vrai. »

... même pas me payer pour l'instant. La priorité, c'est la rémunération de mes deux employés. A 50 ans, j'ai dû, pour la première fois, emprunter de l'argent à mes parents ! »

Les quinquas ont souvent du capital

Nombreux sont les quinquagénaires, comme Gilles, à se laisser tenter par une deuxième carrière en étant seul maître à bord, armés de leur expérience, de leurs compétences et de leur capital, sagement mis de côté en vue de leur aventure et souvent abondé par des indemnités de départ obtenues en quittant leur dernier emploi. La reprise d'entreprises les attire plus particulièrement. Selon l'édition 2013 de l'Observatoire CRA de la transmission des TPE-PME, les 50 ans et plus représentent 30 % des repreneurs. Leur profil ? Des études supérieures pour 95 % d'entre eux – une formation d'ingénieurs pour un tiers d'entre eux ! — et un apport personnel élevé : pour 46 %, il se situe entre 100 000 et 300 000 €, et pour 27 %, entre 300 000 et 1 million d'euros. Autre formule plébiscitée par les quinquagénaires : la franchise, qui offre l'opportunité de rebondir dans des domaines

LES CHIFFRES

- 16% des créateurs d'entreprise en 2011 avaient au moins 50 ans.
- 1 entrepreneur sur 5 âgé de 50 ans ou plus a lancé son activité après la cinquantaine
- 22,5% des entrepreneurs de 50 ans et plus sont des femmes
- 31,9% des autoentrepreneurs de 50 ans et plus sont des femmes
- 36% des entrepreneurs de 50 ans et plus ont vécu des périodes de chômage
- 23% des entrepreneurs de 50 ans et plus sont issus du salariat

Source : Observatoire Alptis de la protection sociale, octobre 2013.

d'activités variés. Selon l'enquête annuelle sur la franchise (enquête 2013, Banque populaire — FFF — CSA, en partenariat avec L'Express), 33 % des franchisés ont entre 50 et 64 ans, pour un âge moyen de 45 ans. Ce système permet de limiter les risques et de gagner du temps, en s'appuyant sur la notoriété et l'expérience d'une marque. Elle offre aussi une certaine sécurité, puisque par contrat, le franchiseur s'engage à transmettre au candidat son savoir-faire et à lui apporter une assistance continue. Quelle que soit la formule choisie, il faut de l'énergie, du dynamisme et, souvent, un prêt bancaire. Si les banquiers

« On s' imagine à tort que l'on va être tranquille chez soi pour exercer le métier qu'on aime, alors qu'il faut assurer aussi toute la gestion »

se laissent plus facilement convaincre de financer l'installation d'un franchisé, la création ou la reprise d'une activité est presque toujours un parcours du combattant : démarches administratives à n'en plus finir, recherche de financements, manutention... Même, et surtout, si l'on est seul dans l'aventure. « On s' imagine à tort que l'on va être tranquille chez soi pour exercer le métier qu'on aime, alors qu'il faut assurer aussi la gestion, la communication et la prospection, rappelle Xavier de Mazenod, fondateur de la société Adverbe spécialisée dans la transition numérique des entreprises et éditeur du site Zevillage.net consacré aux nouvelles formes de travail. Le plus difficile est d'assurer le développement. Il est indispensable de ne pas négliger sa formation d'indépendant ou de créateur d'entreprise. »

Côté femmes, un choix « subi »

L'affaire est encore plus délicate lorsque la création d'entreprise apparaît comme un choix par défaut. « Quand les femmes se lancent dans la création d'entreprise à 50 ans, ce n'est pas un choix, souligne Elise Moison, déléguée générale de l'association Force Femmes. Elles n'arrivent pas à retrouver un travail salarié, malgré leurs grandes compétences et leur expé-

rience. Créer leur emploi représente pour elles la seule solution pour retrouver une activité professionnelle. » Force Femmes, association créée il y a huit ans, accompagne les femmes de 45 ans et plus dans leurs démarches de création d'entreprise, à travers des entretiens et des ateliers animés par des experts. « Beaucoup se mettent à leur compte en reprenant le métier qu'elles ont toujours exercé, le conseil en communication ou les services à la personne, par exemple, poursuit Elise Moison. D'autres saisissent l'occasion pour effectuer un changement radical, et se consacrer à temps plein à leur passion. »

La clé pour réussir ? S'entourer d'experts, se mettre en réseau, car la création d'entreprise est une aventure individuelle qui peut très vite isoler.

La question du statut de l'entreprise est aussi source d'angoisse, d'autant qu'il peut être lourd

de conséquences sur le patrimoine personnel. « C'est la dernière chose à laquelle il faut penser, assure pourtant Dominique Dufour, auteur de *Jesuis-freelance.com*, *Développer votre activité grâce aux réseaux sociaux* et qui dit être lui-même passé par tous les statuts existants. Ce qui compte avant tout, ce sont les projets, les compétences que l'on va vendre. Quelles prestations ? Pour quels clients ? Combien facturer ? Au moment d'établir la première facture, la question du statut sera réglée très rapidement, en un seul rendez-vous avec un bon professionnel, banquier ou expert-comptable. Mieux vaut externaliser les tâches ingrates et se concentrer sur son activité. » Les statuts tels que l'auto-entrepreneuriat, qui simplifie grandement la partie administrative, ou le portage salarial, qui assure une protection sociale, sont très prisés par les quinquagénaires. Ces dispositifs allégés permettent de tester l'activité, le temps de la rendre viable, ou même de s'y installer dans la durée, si l'équilibre se fait.

Quel que soit le statut choisi, « la période actuelle est bonne pour se lancer, n'hésite pas à parier Dominique Dufour. Les entreprises sont frileuses et ont recours aux compétences en extérieur. Les périodes de crises sont celles où l'on est le plus libre d'oser. » ●

POUR EN SAVOIR PLUS

✓ **Les chambres de commerce et d'industrie** disposent de 240 espaces d'accueil des créateurs d'entreprise et d'une offre de services d'aide et d'accompagnement très complète. www.cci.fr/web/creation-d-entreprise

✓ **L'Agence pour la Création d'Entreprises (APCE)** informe et accompagne les créateurs d'entreprise. www.apce.com

✓ **Force Femmes** accompagne les femmes de plus de 45 ans dans leurs démarches de création d'entreprise. Il existe des antennes dans 14 villes. www.forcefemmes.com

✓ **Cédants et repreneurs d'affaires (CRA)** favorise la cession et la transmission de PME-PMI. Offres de reprises, formations, accompagnement. www.cra.asso.fr

✓ **L'Ecole des Managers** est une formation à la transmission interne et pour le développement des entreprises. www.reseau-edm.com

✓ **Intercessio** aide les repreneurs et les accompagne dans les négociations avec le vendeur. www.intercessio.fr

✓ **La Fédération Française de la Franchise (FFF)** rassemble les réseaux de franchise, propose de l'accompagnement pour devenir franchisé ou franchiseur, ainsi que des formations. www.franchise-fff.com

✓ **L'actualité et la sélection d'offres de franchises de L'Express** : <http://franchise.lexpress.fr>

✓ **L'Observatoire de la Franchise** propose un annuaire des franchises qui marchent, des annonces, de l'actualité et de l'information pour ouvrir une franchise

INTERVIEW

NAJAT VALLAUD-BELKACEM

« Les femmes seniors subissent une triple peine ! »

La ministre des Droits des femmes dresse le constat des discriminations à l'égard des femmes et défend le contrat de génération. Sa future loi sur l'égalité devrait parer à certains dysfonctionnements.

Propos recueillis par **Laurence Pivot**

Les femmes de 50 ans et plus subissent une double discrimination au travail, celle du genre et celle de l'âge. Comment y remédier ?

► C'est vrai et c'est un sujet qui passe trop inaperçu, à mon sens. C'est d'ailleurs pour cela que, lors de la journée des droits des femmes, le 8 mars 2013, j'avais choisi d'emmener le président de la République chez Force Femmes, cette association qui accompagne les femmes de 45 ans et plus dans leur recherche d'emploi et dans la création de leur entreprise. Je suis bien consciente que l'âge, pour les femmes, est un élément aussi discriminatoire que le fait d'être enceinte, lorsqu'elles sont plus jeunes. Elles sont toujours moins rémunérées que les hommes, malgré leur ancienneté. Elles continuent à payer les conséquences de leur carrière souvent interrompue pour s'être occupées de leurs enfants et, entre 50 et 60 ans, elles ne retrouvent bien souvent que des temps partiels, alors qu'elles ont besoin de travailler plus longtemps, justement pour compenser les interruptions de carrière. C'est plutôt une triple qu'une double peine qu'elles subissent ! Parmi les réformes que nous adoptons, les contrats de génération, dont les

modalités vont s'assouplir, devraient permettre de favoriser l'emploi des femmes de plus de 50 ans. Six mille d'entre elles ont déjà bénéficié de ces contrats. Ce n'est pas encore satisfaisant, mais c'est un début. Par ailleurs, l'emploi des « seniors » fera partie, je l'espère, des contreparties du Pacte de responsabilité actuellement discuté par les partenaires sociaux, en échange des allègements de charges annoncés par le président de la République. Enfin, notre plan pour l'entrepreneuriat féminin vient en soutien à celles qui veulent créer leur propre entreprise mais manquent de crédit bancaire ou d'accompagnement.

Justement, la conséquence indirecte et involontaire des contrats de génération, dont le nombre actuellement signé est bien en-deça des prévisions*, n'est-elle pas de stigmatiser l'âge, au lieu d'éliminer ce critère, beaucoup plus important et préjudiciable en France que dans d'autres pays européens ?

► Le contrat de génération a le mérite de prendre le contre-pied du « combat des générations » que certains se plaisaient à annoncer comme une fatalité. On sait que les moins de 25 ans



CHARLES PLATON/REUTERS/SCA

et les plus de 50 ans sont les plus touchés par le chômage. Eh bien, plutôt que de jouer les uns ou les autres, les uns contre les autres, on joue les uns et les autres, les uns avec les autres. Et ça, c'est très précieux. Votre question sur les risques de stigmatisation de l'âge est cependant juste. En France, les différentes politiques menées pendant des années pour favoriser les mises à la retraite anticipées (elles ont maintenant quasiment disparu) ont laissé des traces dans la représentation collective des « seniors ». Elles ont inconsciemment installé l'idée qu'il y aurait une borne d'âge à partir de laquelle on ne serait plus vraiment investi et efficace dans le travail, comme si on entrait dans un « sas d'attente de la retraite ». Cet âge n'a cessé de descendre. Je m'arrache les cheveux quand je comprends que certains parlent de seniors à partir de 45 ans ! C'est absurde dans l'absolu mais plus encore quand on tient compte de l'augmentation de la durée de la vie et donc de la durée de vie au travail. Oui, le monde du travail gagnerait à se re-synchroniser avec la réalité des âges.

Tout autant que les politiques qui s'épargnent, pour la plupart, de s'appliquer à eux-mêmes une limite d'âge...

♦ (Rires) Ce n'est pas faux ! Mais peut-être est-ce parce qu'une carrière politique ne commence souvent que sur le tard...

Votre projet de loi sur l'égalité entre hommes et femmes est en discussion au Parlement. Pointez-vous la nécessité d'intégrer la dimension du genre pour tenter de résoudre la problématique du travail des femmes seniors ?

♦ Oui, à travers notamment deux points : les grilles de salaires, d'abord. Ces classifications par métier ont été, pour la plupart, négociées il y a une bonne cinquantaine d'années, à une époque où l'on valorisait moins les métiers dits « féminins » et où l'on ne prenait pas en compte certains critères, comme la pénibilité. C'est injuste et anachronique. La loi invite donc à prévoir, branche par branche, que ces classifications, lorsqu'elles sont renégociées, contribuent à réduire les inégalités. Une autre disposition de la loi permettra une meilleure prise en compte de l'âge dans les politiques d'égalité professionnelle. Les entreprises ont l'obligation d'établir des « rapports de situations comparées », pour mettre en lumière les inégalités hommes femmes en leur sein puis

« Je m'arrache les cheveux quand je comprends que certains parlent de seniors dès 45 ans ! »

d'adopter un plan d'action pour les résorber. Mais, jusqu'à présent, la comparaison se faisait en mode « instantané photo », ne permettant pas d'appréhender les parcours de carrière dans la durée et les discriminations spécifiques subies par les femmes du fait de leur âge. Le projet de loi impose désormais cette analyse et donc, derrière, des plans d'action plus ciblés et plus efficaces. Cela devrait conduire à réduire les inégalités, notamment pour les femmes seniors •

(*) 20000 contrats ont été signés en février 2014, alors que les objectifs étaient de 75 000 à la fin mars.