



## **START WE UP - UN NOUVEAU MANIFESTE POUR L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ DOMAINES D'INTERVENTION ET OBJECTIFS**

**VERS DES PROPOSITIONS LÉGISLATIVES AU NIVEAU NATIONAL ET EUROPÉEN**

### **ABSTRACT**

Le Manifeste « Start WE up - Encourageons l'esprit d'entreprise au féminin » en soutien à l'entrepreneuriat féminin est le résultat d'un long et fructueux débat avec de nombreuses associations d'entreprises, des professionnelles, des économistes, des universitaires, des expertes en politique d'égalité des genres, des communicatrices et des femmes politiques.

Le document que nous présentons vise à indiquer aux parties prenantes, aux institutions et aux décideurs politiques, un ensemble de propositions et d'idées dans le but de relancer une force productive encore largement inexploitée et potentiellement motrice telle que l'entrepreneuriat féminin.

Nous souhaitons mettre en lumière ce pan de l'économie italienne, dont nous espérons qu'il se développera, en commençant par un instantané de ce qu'il est et de ce qu'il pourrait être.

### **>>>> La situation économique actuelle du pays et de la zone euro**

Notre pays et l'Union européenne sont aux prises avec une conjoncture économique et politique très particulière, pleine d'opportunités, mais aussi d'inconnues et de dangers.

La zone euro et l'Italie sont parvenues à éviter le risque de récession pour 2023, mais l'inflation persiste et se maintient à des niveaux excessivement élevés. De même, que la crise du crédit n'aide ni les ménages ni les entreprises, pas plus qu'elle ne contribue à relancer les investissements qui permettent au tissu productif d'innover.

Le seul véritable élan, malgré une mise en œuvre tardive, est le plan d'action Next Generation Eu et le Plan national italien de relance et de résilience (ci-après PNRR).

Toutefois, les prévisions les plus récentes de la Commission européenne font état d'un marché du travail plus vigoureux que jamais, ce qui renforce actuellement la résilience de l'économie de l'UE. Comme l'indique Eurostat, le taux de chômage au sein de l'Union a atteint un nouveau record à la baisse de 6,0 % en mars 2023 et les taux d'activité et d'emploi sont à des niveaux record. Avec l'atténuation de la pandémie de Covid-19 et le rebond qui s'en est suivi, avec des chiffres importants pour l'économie mondiale, européenne et italienne, nous assistons aujourd'hui à une phase de croissance plus faible, qui résiste malgré les conflits et les incertitudes liées à la crise de l'énergie et à d'autres facteurs.

Ce début d'année 2023 a offert des perspectives de croissance pour l'économie de l'UE, avec un PIB actuellement prévu à 1,1 % en 2023 et à 1,6 % en 2024. La dynamique des salaires semble également indiquer une tendance à des hausses modérées, ce qui est tout à fait positif pour notre pays, qui est au point mort en termes de croissance des salaires et de productivité depuis des décennies.

L'Italie, caractérisée par une dette publique encore élevée (140 %), voit néanmoins son PIB réel passer de 3,7 % en 2022 à 1,2 % en 2023 et à 1,1 % en 2024. Malgré la tendance à la baisse de l'économie italienne, la Commission européenne a confirmé qu'en 2023 l'Italie enregistrera une croissance supérieure aux prévisions, ce qui la placera parmi les trois premières économies européennes en termes de performance.

## **>>>> Un instantané du pays et des entreprises féminines**

Commençons par quelques précisions nécessaires : la profession d'entrepreneur n'appartient pas à une catégorie défavorisée par nature ou par destin, mais il s'agit certainement d'une catégorie qui n'est pas suffisamment légitimée et reconnue. Elle ne l'est pas en dépit des chiffres qui sont déjà significatifs et qui pourraient encore augmenter. En effet, les femmes entrepreneurs sont à la tête de plus d'un tiers des entreprises italiennes.

Comme le montrent les conclusions du cinquième Rapport sur les entreprises féminines de l'Unioncamere, présenté en juillet dernier, l'Italie compte 1,342 million d'entreprises féminines, soit 22 % des 6 millions d'entreprises actives du pays.

Le Rapport montre également que l'année dernière, le nombre d'entreprises féminines actives a diminué de 6 000 par rapport à 2021. L'entrepreneuriat italien, et plus particulièrement celui féminin, subit encore les effets de la pandémie et est affecté par ceux des conflits mondiaux et de la crise énergétique.

Le visage de l'entrepreneuriat féminin dans notre pays s'est également transformé.

Par rapport aux années précédentes, les femmes sont beaucoup moins nombreuses à créer des entreprises dans des secteurs tels que l'agriculture, le commerce, l'industrie manufacturière et le tourisme, qui connaissent traditionnellement une forte présence féminine. L'Observatoire de l'entrepreneuriat féminin d'Unioncamere et d'InfoCamere parle d'un pays en transition, avec des femmes entrepreneurs ayant une plus grande vocation pour l'innovation. Par rapport à la dernière enquête, il y a 2 000 entreprises féminines de plus dans les activités professionnelles, près de 1 500 de plus dans les activités immobilières, environ 1 000 de plus dans les services de communication et les activités financières, 800 de plus dans le secteur de la location, des agences de voyage et des services aux entreprises.

Il s'avère que le Sud est la zone où la présence des femmes dans le tissu entrepreneurial est la plus importante : par rapport à une moyenne nationale de 22 %, dans le Sud les entreprises féminines atteignent 23,7% (plus de 494 000 entreprises en termes absolus), tandis que dans le Nord le pourcentage d'entreprises féminines est de 20 % (551 000). En Italie du centre, les femmes entrepreneurs sont particulièrement présentes, représentant 23,1 % de l'activité entrepreneuriale totale (plus de 296 000 entreprises dirigées par des femmes).

Si l'on examine les données régionales, la région qui compte le plus grand nombre d'entreprises féminines est la Lombardie, avec environ 182 000 entreprises, soit plus de 36 % du total national, suivie de la Campanie (140 208), du Latium (140 088), de la Sicile (116 722) et de la Vénétie (97 293).

En analysant les données des deux dernières années et les perspectives économiques 2022/2023, nous pouvons sans aucun doute affirmer que malgré le poids de la « génération sandwich » maintes fois mis en évidence lors de la pandémie et dans laquelle toute la fragilité de notre système social est apparue, les femmes ont su - une fois de plus - se retrousser les manches, résister tant bien que mal et, dans certains cas, donner naissance à de nouvelles activités productives innovantes.

Les femmes ont été parmi les plus proactives à investir dans le numérique (+14 %), également pour favoriser une organisation différente et plus performante des tâches de l'entreprise et une nouvelle façon de stimuler la productivité du travail. Elles ont investi dans le secteur green (12 %) pour accroître l'efficacité, principalement dans le Sud, en privilégiant l'industrie par rapport à l'artisanat.

Il s'agit des nouvelles entreprises féminines, celles qui sont nées après la pandémie et qui souhaitent relever le défi européen (et pas seulement) de la transition écologique et numérique.

Il y a ensuite les cheffes d'entreprise, dont le nombre a doublé au cours des dernières années, au point qu'elles représentent aujourd'hui plus de 22 % des entreprises privées italiennes.

Plus petites en termes de taille et de chiffre d'affaires que leurs collègues masculins, elles semblent limitées par un tempérament plus prudent et un écart de crédit.

Selon les études sectorielles et les enquêtes du Gruppo Donne Confimi Industria et Le Contemporanee, la question de l'accès au crédit continue d'être cruciale pour le développement des activités entrepreneuriales et devient encore plus cruciale dans une phase comme celle d'aujourd'hui, après les décisions des banques centrales (FED et BCE) d'une hausse substantielle des taux, qui n'a pas encore été conclue, selon les dernières estimations des analystes les plus attentifs et ce qui ressort des dernières réunions du Conseil d'administration de Francfort.

La question du crédit est décisive et constitue également un tournant majeur dans les attitudes et les comportements entre celles qui sont sur le point de se lancer dans l'entrepreneuriat et celles qui l'exercent depuis quelques années. Le fossé initial est très important pour celles qui abordent le sujet du crédit pour la première fois, tandis que la pratique et les conseils permettent à l'entreprise et à l'entrepreneuse de grandir avec elle.

Cependant, les données du Gruppo Donne de Confimi Industria, issues d'un observatoire portant sur un total d'environ 45 000 entreprises (masculines et féminines), confirment une certaine fragilité financière : les entreprises créées par des femmes ont une durée de vie plus courte, près de 20 % d'entre elles cessent leurs activités trois ans après leur création, un pourcentage qui dépasse 30 % après la cinquième année d'activité. En revanche, il n'y a pas de véritable fossé entre le nord et le sud. Il est donc nécessaire d'agir de manière efficace et rapide sur ce front, et précisément dans cette période historique, si nous ne souhaitons

pas, dans les prochaines années, compter de nouvelles victimes de la crise du crédit et de la baisse des compétences financières, également dues à l'héritage culturel et social.

Les femmes, lorsqu'elles sont formées et conscientes des moyens financiers à leur disposition, se révèlent également être des cheffes d'entreprise très expérimentées. En effet, elles sont les plus grandes utilisatrices de formes alternatives de financement. Et ce, en utilisant principalement des instruments de financement subventionnés, en s'appuyant souvent sur des banques de crédit coopératif (38 %) et en s'appuyant davantage sur des établissements de crédit à connotation territoriale que les grandes banques à caractère national (41 %).

Si l'on considère les entreprises féminines de l'observatoire Confimi Industria et Donne Confimi Industria, elles sont surtout présentes dans les régions de Lombardie, de Vénétie et des Pouilles, avec des entreprises opérant principalement dans les secteurs des services/commerce/tertiaire (près de 40 %), de la mécanique (25 %) et de l'alimentaire (8 %), et sont de petite dimensions : 4 sur 40 facturent 500 000 euros par an, 25 % réalisent un chiffre d'affaires inférieur ou égal à 3 millions d'euros et 13 % un chiffre d'affaires supérieur ou égal à 10 millions d'euros par an.

Il s'agit également d'un instantané utile pour comprendre la transition entre les entrepreneuses de la nouvelle et de l'ancienne génération : en effet, 15 % de l'échantillon interrogé possédait au moins 20 ans d'expérience. Un tissu entrepreneurial « rose », avec plus de 70 % de femmes entrepreneuses qui sont seules à la barre, suivies par celles qui s'occupent davantage des aspects économiques et financiers de l'entreprise.

Malgré leur expérience, 60 % de l'échantillon de Confimi Industria, qui a également répondu à des questionnaires visant à identifier les problèmes et les réponses possibles attendues de la part des institutions de notre pays dans notre Manifeste, rappelle qu'il est encore difficile pour une femme d'entreprendre.

Les deux principaux obstacles identifiés sont la difficulté de concilier vie privée et vie professionnelle et leur crédibilité supposée moindre par rapport aux collègues masculins.

Sur le podium des adversités, mais seulement pour une entrepreneuse sur dix, figurent les difficultés d'accès aux ressources financières. Face aux défis du marché, les entrepreneuses de Confimi du secteur

manufacturier déclarent vouloir améliorer certaines lignes directrices : budget/prévisions financières (38,7 %), introduction de KPI/indices de performance des processus d'entreprise (33 %) et élaboration de plans de développement (28,3 %).

Près de 65 % des entrepreneuses promeuvent des politiques de bien-être au sein de leur entreprise. Il s'agit principalement de la flexibilité horaire (89 %), de l'aide au revenu (29,3 %) et de la mobilité durable (16,2 %).

Deux entrepreneuses sur trois sont intéressées par des programmes de formation pour elles-mêmes ou pour les cadres supérieurs : sur le podium des besoins figurent le coaching sur les compétences (61,6 %), le team building (22,2 %), la mindfulness (16,2 %). Parmi les compétences jugées les plus importantes, les entrepreneuses citent la capacité à nouer des contacts, à identifier des opportunités et à persévérer dans la réalisation de leurs objectifs.

Sur la question sensible du passage de témoin entre générations, 33 % de l'échantillon interrogé considère qu'il est utile de faire appel à un professionnel pour traiter cette question au sein de l'entreprise. Une nécessité également constatée par celles qui n'envisagent pas que leurs enfants rejoignent l'entreprise dans un avenir proche.

En cette année qui a vu le secteur des PME de production se transformer et s'enrichir de compétences numériques, les entreprises féminines semblent avoir été les plus réactives : 98 % d'entre elles déclarent utiliser les technologies de l'information et de la communication dans leur entreprise. Au sommet, outre les communications clients via courrier électronique, on trouve les services bancaires en ligne et de l'administration publique. Seule une sur trois, en revanche, y ont recours pour la gestion de leur site de commerce électronique.

Et ce sont toujours les femmes entrepreneuses qui voient l'avenir dans le numérique. Pour plus de 90 % d'entre elles, investir dans les TIC est synonyme de soutien aux processus d'innovation (30 %), de rationalisation des processus d'entreprise (36,4 %), de promotion de leur entreprise et d'ouverture sur de nouveaux marchés (26 %).

Les cheffes d'entreprise confirment leur attention et leur sensibilité aux enjeux écologiques et, lorsqu'elles expriment leurs préférences sur les actions utiles à la transition verte, elles montrent de l'intérêt pour les mesures d'incitation et les récompenses destinées aux entreprises vertueuses (40%), orientent leur choix vers des partenaires commerciaux

respectueux de l'environnement (18 %) et s'engagent dans des actions liées au territoire telles que la réhabilitation de sites et la conservation du patrimoine naturel (17,5 %).

## >>>> **Égalité, durabilité, croissance**

Les associations qui ont contribué au Manifeste Start WE Up et les organisations promotrices, le Gruppo Donne de Confimi Industria et Le Contemporanee, conviennent qu'il ne peut y avoir de développement durable sans égalité entre les hommes et les femmes et que le monde du travail et de l'entrepreneuriat ne peut faire l'économie d'un tournant décisif dans cette direction.

Au même titre que la présence des femmes au sein de la population active et à tous les niveaux professionnels et de responsabilité, des interventions spécifiques sous forme de subventions, de financement, de capitalisation, adaptées aux différentes phases du cycle de vie de l'entreprise et favorisant l'accès au crédit, à la formation financière et numérique, sont nécessaires pour favoriser la création et le développement d'entreprises dirigées par des femmes.

Et précisément au moment où les investissements et les projets du plan de relance et de résilience prennent progressivement forme, nous voulons mettre à la disposition du pays et du Parlement européen une série d'observations et de lignes politiques afin que le PNRR représente une véritable opportunité pour les entrepreneuses et déclenche un changement de rythme par rapport au passé.

Un nouvel équilibre est en effet nécessaire et socialement urgent. Non seulement pour atteindre les objectifs ambitieux du plan Next Generation Eu, mais aussi pour que le changement déclenche des vertus en chaîne : nous savons en effet à quel point l'emploi féminin génère de la richesse en réduisant le risque de pauvreté pour les nombreuses familles à revenu unique de notre pays, à quel point une plus grande indépendance affecte la natalité sachant que le risque de récession démographique est déjà une réalité, enfin, nous savons à quel point il peut contribuer au développement des zones dites intérieures et/ou rurales en réduisant les déplacements vers et depuis les grandes zones urbaines et en préservant la vie personnelle et familiale et le temps de garde.

## >>>> Les propositions

*Le Contemporanee et le Gruppo Donne de Confimi Industria, en collaboration avec la Représentation du Parlement européen en Italie, et avec la contribution d'importantes associations et entreprises (énumérées en bas de page en tant que contributeurs) ont rédigé **Start WE Up**, un manifeste pour un nouvel esprit d'entreprise féminin. L'objectif de ce Manifeste est de mettre en œuvre et de redéfinir les opportunités et les conditions liées à l'entrepreneuriat féminin dans notre pays et dans le contexte de l'UE.*

Ce Manifeste constitue une base de proposition et d'interlocution institutionnelle et inter-associative qui indique un certain nombre de politiques publiques et de bonnes pratiques à mettre en place tant du côté politique que du côté des entreprises. Start WE Up est également une plateforme ouverte et inclusive qui souhaite impliquer le pays et tous les acteurs du secteur dans un dialogue permanent et public, dans des projets concrets qui aident les entreprises et les femmes à développer des compétences et à atteindre des objectifs de croissance et de durabilité.

Fermement convaincues que le changement social, culturel, économique et politique passe par la contamination des idées et des projets communs, les autrices du Manifeste ont identifié certains domaines d'action spécifiques et des propositions possibles, qui sont ouvertes à des élaborations plus concrètes pour devenir des propositions législatives, des suggestions d'action gouvernementale, des indications de mesures à porter à l'attention du Parlement européen.

Les participantes présentes aux réunions publiques et aux tables de travail techniques, ainsi que les femmes entrepreneuses qui ont participé aux enquêtes administrées au cours de ces mois de travail, ont souligné la nécessité d'agir sur ces fronts de manière urgente et efficace

### **• Pour une définition européenne unique de l'entrepreneuriat féminin. Vers une nouvelle concurrence et de nouvelles méthodologies de suivi**

Comme indiqué précédemment, l'Italie compte plus de 1,3 million d'entreprises féminines, soit un peu plus d'1 sur 5 (22 %) selon les données de l'Unioncamere.

Mais il pourrait y en avoir beaucoup plus. En Italie, une société coopérative et une société de personnes sont considérées comme des

entreprises féminines si au moins 60 % de leurs actions sont détenues par des femmes, si au moins deux tiers de leurs actions sont détenus par des femmes et si au moins deux tiers de leurs organes de direction sont composés de femmes.

C'est ce que stipule la loi 215/92.

Une définition qui se heurte toutefois à la réalité productive et économique de notre pays, composé à 92 % de PME essentiellement familiales, d'entreprises et d'industries qui se transmettent de génération en génération, indistinctement aux filles et aux fils.

Une cartographie des PME a montré que 81 % des sociétés de personnes ont des partenaires féminins et que dans un peu plus d'une entreprise sur deux (54 %), les partenaires féminins occupent la fonction d'administrateur unique ou de président. Mais ce n'est pas tout : dans 9 entreprises sur 10, les femmes occupent des postes de direction : directrices administratives (41 %), directrices des ventes (22 %), directrices des acquisitions (22 %), directrices marketing et des ressources humaines (15 %).

La situation est similaire pour les sociétés par actions, plus présentes dans le secteur industriel : 66 % des entreprises ont des femmes associées. Et dans près de 8 entreprises sur 10 (77 %), elles occupent des postes à responsabilité.

Des chiffres qui seraient de bon augure si ce n'était que, selon la loi, seuls 14 % de ces entreprises peuvent être définis comme « roses ».

C'est précisément pour protéger et valoriser les spécificités du système des PME et pour ne pas pénaliser les femmes entrepreneurs qui participent activement à la gestion de l'entreprise que nous proposons de circonscrire une nouvelle définition de l'entreprise féminine tout en veillant à maintenir le concept de part majoritaire.

Plus précisément, nous souhaitons que les sociétés coopératives et les sociétés de personnes, dont au moins 51 % des actions sont détenues par des femmes, et que les sociétés par actions, dont au moins 51 % des actions sont détenues par des femmes et/ou dont au moins 51 % des conseils d'administration sont dirigés par des femmes, soient considérées comme des entreprises féminines.

Définition de l'entreprise féminine qui, lorsqu'elle sera mise en œuvre, devrait également pouvoir être étendue aux entreprises qui :  
mettent en œuvre des politiques de genre et de parité certifiées ;  
ont une majorité de femmes dans les postes de direction clés.

À cet égard, comme c'est déjà le cas pour les sociétés cotées en bourse, un seuil de participation féminine devrait également être fixé dans les conseils d'administration des sociétés.

L'entreprise féminine devrait être un précurseur de modèles de gestion basés sur la flexibilité, dans le plein esprit de l'importance sociale de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et devrait être orientée vers des critères de mesure de la performance basés sur des objectifs, en s'affranchissant de la logique de la présence et de la co-présence.

#### • **Pour une définition européenne commune de l'entreprise féminine**

L'Italie n'est le seul pays à faire obstacle. L'UE elle-même, qui promeut l'autonomisation des femmes, présente d'importantes lacunes législatives : il n'existe pas de définition unique de l'entreprise féminine valable pour tous les États membres.

Il serait bon de commencer au niveau européen à sensibiliser à l'utilité d'établir des caractéristiques normatives typiques, comme cela a été le cas pour la notion de PME, avec des critères proposés à 51 %.

Il est urgent de dépasser la définition de « femme entrepreneur » contenue dans la résolution du Parlement européen du 13 septembre 2011 sur l'entrepreneuriat féminin dans les petites et moyennes entreprises (2010/2275 - Journal officiel de l'UE CE 51/56), qui stipule qu'« une femme entrepreneur peut être définie comme une femme qui a créé une entreprise dans laquelle elle détient une part majoritaire et qui s'intéresse activement à la prise de décision, à la prise de risque et à la gestion quotidienne. »

#### **>>>> En résumé**

*Il est nécessaire d'agir sur les réglementations existantes en Italie et en Europe afin de parvenir à une définition unique et moderne de l'entrepreneuriat féminin. Il serait utile d'éviter les problèmes de concurrence dans la perspective d'un marché unique européen et de disposer d'une plus grande capacité à mesurer les performances des entreprises féminines (comme c'est déjà le cas pour les PME, par exemple) et à analyser les politiques publiques appliquées dans les différents pays pour favoriser la croissance et le développement des entreprises à forte présence féminine.*

*Il convient donc de mettre en place un système de contrôle périodique du respect des*

*exigences en matière de définition.*

*En Italie, la définition de l'entrepreneuriat féminin est figée à 1992 et ne tient pas compte du tissu productif réel, à tel point que les analyses menées par l'Observatoire de l'entrepreneuriat féminin d'Unioncamere et InfoCamere utilisent un critère différent du critère standard, considérant comme « entreprise féminine » toute entreprise détenue au moins à 51 % par une femme. L'objectif est de valoriser dans la définition de l'entreprise féminine non seulement la propriété mais aussi la gouvernance, qui doit être assurée par une majorité absolue de femmes.*

**• Mesures d'incitation à la création d'entreprises féminines, allègements fiscaux sur les coûts de main-d'œuvre, hausse des salaires.**

Les fonds actuellement disponibles sont trop faibles pour avoir un impact réel conforme aux résultats souhaités par le PNRR et pour augmenter l'emploi des femmes, un emploi qui aura de plus en plus pour horizon l'entreprise privée et les initiatives d'auto-entrepreneuriat, notamment en vue des prochaines générations, de leurs désirs et de leurs attentes futures. Il est nécessaire de se pencher sur la création de nouvelles entreprises féminines, mais aussi de veiller à la consolidation de celles qui existent déjà : leur croissance a été beaucoup plus rapide que celle des entreprises masculines au cours des cinq dernières années : +2,9 % contre +0,3 %, il est également vrai qu'elles sont les plus fragiles à long terme. En effet, cinq ans après leur création, les entreprises féminines survivent moins bien que les autres.

Aujourd'hui, en Italie, seules 52 % des femmes ont un emploi, soit un peu plus d'une sur deux.

Bien que la valeur de l'augmentation de l'emploi féminin en soi n'est pas quantifiable, si l'on regarde du côté des poches de l'État, on réduira l'accumulation des pensions de réversibilité - perçues presque exclusivement par les femmes - qui pèsent 2,6 % du PIB.

**>>>> En résumé**

*Oui à l'augmentation des fonds actuellement disponibles au niveau national et régional pour l'entrepreneuriat féminin. N'oublions pas que 22 % des entreprises en Italie sont des entreprises féminines. Compte tenu des objectifs du PNRR, il conviendrait d'envisager un fonds permanent, en le détachant de la logique des mesures d'incitation à long/court/moyen terme. Start WE Up dit oui à de nouvelles réductions progressives du coin fiscal contributif et oui à l'introduction du salaire minimum en Italie, comme l'a demandé le*

## *Parlement européen.*

### **• Critères d'accès aux appels d'offres publics pour les entreprises privées, suivi des investissements du PNRR, y compris dans une perspective d'égalité hommes-femmes et des crédits accordés par les institutions financières**

Conformément aux critères d'inclusion et de cohésion sociale du plan NEXT GENERATION EU, la barre de l'égalité des sexes doit être fermement maintenue.

Que ce soit pour des raisons bureaucratiques (41 %), en raison de la taille de l'entreprise (32,4 % pensent que le PNRR n'affectera que les grandes entreprises), ou du calendrier incertain du déboursement des fonds (20 %), près d'une entreprise féminine sur deux pense que le PNRR n'aura pas d'impact direct sur son entreprise.

Pourtant, la quasi-totalité des entrepreneuses voient dans le PNRR une véritable opportunité de changement, plus social qu'économique.

Afin d'endiguer l'exclusion des entrepreneuses et des nouveaux talents féminins des secteurs clés du PNRR tels que l'écologie et le numérique, nous proposons d'allouer une part des ressources aux entreprises dites féminines et demandons d'introduire l'équité et l'équilibre entre les genres comme une exigence dans les appels d'offres.

En effet, seul 1,3 % des entrepreneuses estiment que leurs compétences sont suffisantes pour être compétitives dans ces secteurs.

Le plafond de verre se fait plus que jamais sentir et le PNRR représente l'opportunité de le briser.

Pour susciter le changement, chaque projet devrait également indiquer l'impact de l'investissement lui-même sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Une commission interministérielle ou interparlementaire permanente devrait être créée pour traiter de l'évaluation de l'impact sur l'égalité des genres à chaque étape des projets.

## **>>>> En résumé**

*Il convient de veiller à ce que le nouveau code des marchés publics, et plus précisément le décret-loi des entités publiques, contienne l'exigence de certification en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Dans les mois à venir, il sera également nécessaire d'accorder une attention maximale à la mise en œuvre effective du label rose dans les règlements qui constitueront les véritables lignes directrices pour les appels d'offres publics.*

*En revanche, il convient d'abandonner les solutions telles que les « click days » et les systèmes basés sur la rapidité bureaucratique au détriment de la qualité ou de l'impact socio-économique des projets financables, et ce également en fonction de la valorisation du réseau de proximité des associations professionnelles.*

*Une allocation claire des ressources destinées aux entrepreneuses et travailleuses indépendantes devrait être introduite sur la base d'un suivi des manifestations d'intérêt. Il convient aussi de mettre en place un suivi sexospécifique des crédits accordés par les banques et autres institutions financières aux nouvelles entreprises créées par des femmes et à celles créées par des hommes.*

**• Bien-être et entreprise : accroître les services grâce à des mécanismes publics-privés vertueux.**

L'Italie s'est engagée à atteindre les objectifs qu'elle avait fixés avec le PNRR et avec l'Europe, pour arriver à un minimum de 33 % de crèches pour enfants. Les crèches incitent les mères et les femmes actives à reprendre le travail et constituent un outil éducatif essentiel pour les enfants, une partie intégrante du droit à l'école dès la petite enfance

**>>>> En résumé**

*Start WE Up demande que les 4,6 milliards d'euros prévus dans le PNRR soient consacrés à la création d'au moins 33 % de crèches publiques. Des fonds supplémentaires doivent être alloués pour le financement de chèques emploi pour les services de soins et d'assistance, sur le modèle CESU français, payables directement aux personnes physiques et familles, utilisables dans les crèches privées et pour les services de baby-sitting et les soins aux personnes âgées et non autonomes, jusqu'à un plafond de 5 000 euros bruts par an et par mandant.*

*Les établissements privés fournissant des services de soins et d'assistance devront être soumis à des exigences minimales conformes à l'offre publique et aux niveaux essentiels de services dans ce domaine. Cet instrument favoriserait les initiatives entrepreneuriales privées dans le secteur des services et les initiatives d'auto-entrepreneuriat.*

*Parallèlement, il convient de poursuivre la mise en œuvre de la loi 32/2022, qui vise à soutenir la parentalité et la fonction sociale et éducative des familles, à contrer la baisse de natalité et à faciliter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, en particulier pour les femmes.*

- **Culture, apprentissage, formation en matière d'économie, de finance, d'écologie et STIM**

En Italie, sur 100 femmes diplômées, seules 16 le sont dans des disciplines STIM.

Les conventions sociales et les pressions familiales, la méconnaissance des débouchés professionnels réels des matières scientifiques et la répartition inégale des parcours éducatifs et des opportunités d'emploi sur le territoire sont autant de facteurs qui contribuent à cette situation. Une stratégie claire est nécessaire pour inverser la tendance, compte tenu de l'écart avec les collègues masculins (37 diplômés sur 100 dans les disciplines STIM) et avec les estimations européennes (6,7 % en Italie - 13 % en moyenne dans l'UE).

Pour investir dans la formation et la culture sur des sujets cruciaux nous avons des flèches à notre arc grâce au PNRR, mais il existe des obstacles.

Aujourd'hui, les secteurs green et numériques sont presque entièrement réservés au monde masculin. Sur le marché du travail numérique, seuls 17 % des employés sont des femmes ; la situation n'est pas meilleure dans le secteur du climat et de l'environnement (construction, transports, énergie, énergies renouvelables), où la présence féminine se situe entre 10 et 20 %.

- Le cadre général actuel consacre 57 % des fonds au climat et au numérique. Nous courons le risque d'un PNRR constitué d'opportunités orientées davantage pour les hommes que pour les femmes. Afin d'éviter qu'une opportunité ne devienne une lacune supplémentaire, il est nécessaire d'investir dans des projets de formation à tous les niveaux : écoles, universités, instituts de recherche, entreprises, politiques actives de l'emploi, pôles territoriaux de formation et de création d'entreprises traditionnelles ou de start-ups à forte composante verte, numérique, innovante dans les processus de production et attentive à l'impact social (RSE).

- Nous devons nous efforcer de faire en sorte que toutes les mesures mises en place dans les différents secteurs tiennent compte de ce déséquilibre, en veillant à ce que chaque mesure lancée dans notre pays fasse l'objet d'une évaluation ex ante et ex post de son impact sur l'égalité des genres.

Une nécessité déjà évidente pour les lois budgétaires et toutes les lois importantes de ce pays, que les plans Next Generation EU et PNRR transforment en une véritable urgence.

## >>>> En résumé

*Parmi les objectifs partagés par le Manifeste figurent l'élimination de l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'accès à Internet d'ici 2026 et la réduction de l'écart entre les hommes et les femmes en matière de compétences numériques de base, sans lesquelles il ne peut y avoir de participation active et de leadership civique et social de la part des femmes ;*

- augmentation, d'ici 2026, de l'emploi des femmes dans le secteur des TIC à 30% ;*
- atteindre l'objectif, d'ici 2026, de 45 % de femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées, de 40 % de femmes dans les conseils d'administration des sociétés privées et publiques non cotées, et de 35 % de femmes dans les postes de direction, afin de reconnaître concrètement leur autorité dans les contextes décisionnels - publics et privés - dans le monde numérique ;*
- atteindre un quota de 45 % de femmes aux tables de décision pour la création de plateformes de villes intelligentes, d'économie intelligente et d'environnement intelligent ;*
- 35 % des financements pour les start up dans le cadre du PNRR pour les entreprises technologiques dirigées et composées de femmes ;*
- des fonds et des mesures d'incitation à fonds perdu (10 %) pour les start-ups numériques et les entreprises innovantes dirigées et composées de femmes.*

*Faire en sorte que les étudiantes et les jeunes femmes soient de plus en plus protagonistes du monde numérique, en promouvant l'accès à l'enseignement technico-scientifique dans le but d'atteindre, d'ici 2026 au niveau national : 50 % de filles sur le nombre total d'inscrits dans les instituts technico-scientifiques ; 30 % d'étudiantes inscrites dans des cours menant à un diplôme en TIC sur le nombre total d'inscrits ; 20 % de femmes diplômées dans des cours menant à un diplôme en TIC.*

*Fournir aux jeunes filles des outils concrets pour accélérer les transitions école-université-travail avec des couloirs préférentiels pour les activités école-travail dédiés aux étudiantes ; implication des entreprises privées et publiques dans les activités de formation-travail ; doctorats, bourses et réductions sur les frais universitaires pour les femmes qui suivent des formations universitaires dans les disciplines TIC dès l'année académique 2023-2024 ; activation de parcours de mentorat pour les femmes qui suivent des formations diplômantes*

*en TIC afin de lutter contre le "taux d'abandon" au cours des premières années ; formation obligatoire, à tous les niveaux de l'enseignement, sur les technologies numériques et les stéréotypes liés au genre.*

**•Nouvelles politiques actives de l'emploi et auto-entrepreneuriat : tester de nouveaux modèles de formation, des pôles et des incubateurs pour l'entrepreneuriat féminin, avec des institutions, des entreprises, le secteur tertiaire et le monde universitaire**

Comme le montrent les questionnaires utilisés par ce Manifeste promu par le Gruppo Donne de Confimi Industria et Le Contemporanee, pas moins de deux entrepreneuses sur trois sont intéressées par des programmes de formation pour elles-mêmes ou pour les cadres supérieurs. Et avec des processus d'auto-évaluation qui identifient trois domaines principaux sur lesquels intervenir de manière cyclique : la conscience de soi et le leadership (coaching sur ses propres capacités), le développement de l'esprit d'équipe ou team building (visant à la coopération), la mindfulness. Et bien qu'il existe plusieurs voies pour améliorer les connaissances et les compétences dans des domaines et des secteurs qui sont généralement hostiles ou dans lesquels les femmes ont historiquement une faible présence quantitative, ces voies ne sont utilisées que par une entrepreneuse sur deux. La cause ? Les cours sont mal communiqués (54 %) ou sont organisés à des heures incompatibles avec les besoins des personnes qui gèrent une entreprise.

### **>>>> En résumé**

*L'objectif concret et à long terme du Manifeste Start WE Up est précisément de créer un « prototype », une référence reproductible pour les entreprises et les institutions spécifiquement dédiées aux femmes jeunes et moins jeunes qui souhaitent créer une entreprise, se réinventer, mettre un pied sur le marché du travail en partant d'elles-mêmes, de leurs propres capacités et de leur désir d'apprendre de nouvelles choses, de travailler en réseau, d'être guidées par des experts dans différents secteurs. Cela grâce à un centre de formation et incubateur d'entreprises basé au Latium, à Rome, qui s'adresse au monde universitaire, aux entreprises et au secteur tertiaire. Car nous sommes convaincues que l'innovation passe par le partage et l'entrelacement des connaissances et des expériences et par une vision partagée et entreprenante d'un avenir qui est déjà là.*

## PROMOTRICES

### **LeContemporanee e il Gruppo Donne Confimi Industria**

*Le « Gruppo Donne » de Confimi Industria (Confédération de l'industrie manufacturière et des entreprises privées) promeut des activités culturelles, des études et des conférences, ainsi que des formations pour aborder les problématiques les plus ressenties par les femmes entrepreneurs. L'objectif de ce groupe de travail est de renforcer la sensibilité et la capacité des femmes dans le secteur de l'entrepreneuriat et de valoriser leurs compétences et leurs idées innovantes.*

*«Le Contemporanee » est une association et start-up sociale et numérique, à vocation européenne et internationale. Orientée contre les discriminations de genre et pour une valorisation de l'entrepreneuriat féminin, l'organisation se veut un média civique, un agrégateur de pensées et accélérateur d'initiatives publiques.*

## PATRONAGE

### **Ministère des entreprises et du Made in Italy et Unioncamere**

## CONTRIBUTEURS À LA RÉALISATION DU MANIFESTE

Alliance pour les coopératives	Fipe-Confcommercio
Banque Allianz	FuoriQuota
ANC - Association nationale des comptables	GammaDonna
Base Italia	Inclusione Donna
Coldiretti	inGenere
Conflavoro PME	Innova Finance
Coordinamento Donne nel Mondo	Obiettivo5 srl
Donne 4.0	Professione in Famiglia
Enea - Women in Class A	Schneider Electric
États généraux des femmes	Soroptomist International d'Italia
EWMD - European Women's Management and Development Network	Spitelli srl
	Tonucci&Partners
	Unioncamere
	Young Women Network