



TABLE RONDE

L'entrepreneuriat féminin: enjeux et perspectives

Date: lundi 3 octobre 2022

Lieu: Pianofabriek

Contexte

Dans le cadre de la campagne *LES RENCONTRES MICROSTART* qui aura lieu du 3 au 7 octobre 2022, microStart organise un événement d'ouverture de sa campagne : une table ronde sur l'accès à l'entrepreneuriat des femmes. microStart se mobilise pour briser les stéréotypes, encourager le leadership féminin et mettre en avant des femmes inspirantes ayant franchi le pas.

Main dans la main avec ses partenaires et ses clientes, microStart organise le plein [d'événements gratuits pendant 5 jours](#), partout en Belgique, pour rendre l'entrepreneuriat féminin plus accessible et pour donner aux femmes les mêmes chances que les hommes dans l'aventure entrepreneuriale.

PROGRAMME

09h00 - 09h30	Arrivée des participants (avec petit déjeuner)
09h30 - 09h45	Introduction et ouverture Panel sur les défis et opportunités de l'entrepreneuriat féminin <i>Modération: Anne-Sophie Noël, Partena Professional</i>
09h45 - 10h15	1. Défis et opportunités <ul style="list-style-type: none">- David Clarinval, ministre des Indépendants et des PME- Rudy Aernoudt, économiste en chef Commission Européenne- Sara Loveniers, microStart- Déborah Libande, entrepreneure

10h20 - 10h50	2. La représentation féminine <ul style="list-style-type: none"> - Sana Afouaiz, Womenpreneur Initiative - Lien Warmenbol, SheDIDIT - Leïla Maidane, Femmes Fières - Katiana Van Roosbroeck, Lead Belgium - Entrepreneur
10h50 - 11h20	Pause
11h20 - 11h55	3. L'accès au financement <ul style="list-style-type: none"> - Mikael Gillekens, BNP Paribas Fortis - Paco Levaux, Crédal - David Taquin, microStart - Hélène Deldicque, entrepreneure
11h55 - 12h20	Questions & réponses
12h20 - 12h30	Conclusions et messages clés
12h30 - 13h30	Lunch

RAPPORT

09h30 - 09h45 OUVERTURE ET INTRODUCTION

- Mot d'introduction de Dirk Dewitte
- Mot d'introduction du ministre Clarinval
- Introduction Anne-Sophie par Dirk Dewitte
- Présentation de l'agenda et du panel par Anne-Sophie (sur base des slides - premier slide avec l'agenda, puis un slide par thématique avec les intervenants)

09h45- 10h15 PANEL: ENJEUX ET PERSPECTIVES

DAVID CLARINVAL (FR)

Ministre fédéral des Classes Moyennes, des Indépendants et des PME

FR: Les femmes sont moins encouragées par la société à entreprendre que les hommes.

NL: Vrouwen worden door de maatschappij minder aangemoedigd tot ondernemen dan mannen.

NL:

Er zijn proportioneel minder vrouwen die ondernemen in tegenstelling tot mannen
Is het de maatschappij of de huidige context die hieraan bijdraagt? Zonder twijfel, ja. Hiervoor zijn er heel wat acties ondernomen maar nog steeds niet genoeg.

Er zijn 2 elementen waarmee we rekening moeten houden:

- De sociale context: de privé -en professionele sfeer zorgt ervoor dat er een ongelijkheid is in de verdeling van de "moeilijkere" taken in het leven waardoor de drempel naar zelfstandig zijn ook hoger ligt.
- Toegang tot financiering: We stellen vast dat er "angst" heerst rond het financieren van vrouwen of ze zijn toch eerder geneigd een lager bedrag uit te lenen. We stellen echter vast dat vrouwen eerder geneigd zijn hun krediet beter terug te betalen.

Voor vrouwelijk ondernemen te bevorderen:

- Sociaal statuut moet aangepast worden aan specificatie van vrouwelijke ondernemers.
- Vrouwen moeten meer in de bestaande netwerken vertegenwoordigd worden/aanwezig zijn.
- Financiering: er moet een 28:50
- Vrouwen moeten aangemoedigd worden om meer technische opleiding te volgen (bv een IT opleiding).

FR:

Il y a proportionnellement moins de femmes entrepreneurs que d'hommes.

Est-ce la société ou le contexte actuel qui y contribue ? Sans aucun doute, oui. Pour cela, beaucoup d'actions ont été menées mais ce n'est pas encore suffisant.

Il y a 2 éléments à prendre en compte :

- Le contexte social : la sphère privée et professionnelle crée une répartition inégale des tâches "plus difficiles" de la vie, ce qui élève également le seuil du travail indépendant.
- Accès au financement : nous constatons qu'il y a une "crainte" à l'égard du financement des femmes ou qu'ils sont plus susceptibles de prêter un montant inférieur de toute façon. Toutefois, nous constatons que les femmes sont plus susceptibles de mieux rembourser leurs prêts.

Promouvoir l'entreprenariat féminin:

- Le statut social devrait être adapté à la spécification des femmes entrepreneurs.
- Les femmes devraient être davantage représentées/présentes dans les réseaux existants.
- Financement : Il faut supprimer ce biais genré en travaillant avec les banques.
- Les femmes devraient être encouragées à suivre une formation plus technique (par exemple, une formation en informatique).

RUDY AERNOUDT (NL)

Professeur Corporate Finance à L'Université de Gand

FR: La simple identification de l'entrepreneur en tant que femme réduit ses possibilités d'accès au financement.

NL: Alleen al het feit vrouw te zijn beperkt haar mogelijkheden om toegang tot financiering te krijgen.

NL:

Een typische quote van de bankensector luidt als volgt: "Banken hebben geen code in de scoring man-vrouw dus de discriminatie bestaat niet". Dat klopt ook, in de score van de bank zijn er geen aparte condities voor man of vrouw. Wanneer je naar de kredieten van de laatste 10 jaar kijkt echter, dan stel je vast dat vrouwen gemiddeld genomen 0,5 procent meer betalen voor hun lening ten opzichte van mannen. Deze studie werd volmaakt in 32 landen. In 2022 is dit onaanvaardbaar.

Als we naar starters gaan kijken is er ook de financiering via risk capital. In Europa is 52% van de bevolking vrouw is en 31% van de bedrijfsleiders zijn vrouw maar er gaat maar 1.1% van het risicokapitaal naar vrouwen. Dit is een ongelooflijk groot probleem. Financiering van vrouwen via risicokapitaal gaat op op de dag van vandaag in een negatieve richting dus er moet echt aan gewerkt worden.

De toegang tot financiering voor vrouwen heeft een eerste probleem dat zich bevindt aan de kant van de vraag. Er is een anticipatief gedrag bij vrouwen met betrekking tot het ondernemen, mede ook omdat ze ervan uitgaan dat de bank hun aanvraag zal weigeren.

Het tweede probleem is te vinden aan de kant van het aanbod. Alles draait rond het "old boys network". Iedereen kent elkaar, is vertrouwd met elkaar dus je krijgt een systeem dat vlot verloopt maar enkel voor diegenen in dat netwerk. Vrouwen moeten dus meer gaan focussen op netwerken. Er zijn voorbeelden van vrouwen incubatoren en risicofondsen voor vrouwen maar niet genoeg. Dit zou veel meer gebruikt moeten worden.

Een oplossing hiervoor is dat elke overheidssteun richting fondsen die financiering voor zelfstandigen geven, mag enkel gegeven worden aan fondsen waar het beslissingsorgaan bestaat uit mannen EN vrouwen. Dat zou alles veranderen.

Wat kan de maatschappij doen?

Informatie is belangrijk. Als je kijkt naar return van vrouwen omtrent risicokapitaal is de ROI 2,5 keer hoger mede door:

- Een beter algemeen beheer
- Vrouwen moeten al een heel drempelige weg afleggen om as de top te bereiken dat ze dat ze niet snel zullen niet opgeven eens het moeilijk wordt. Er is een intrinsieke motivatie die je misschien bij mannen minder zou vinden.

Deze cijfers moeten moeten alom bekend en verspreid worden zodat de investeerders dit meenemen in hun beslissing. Investeerders willen enkel winst, de winst valt te rapen bij de vrouwelijke bedrijfsleiders/ondernemers. Voor de bank juist hetzelfde maar dan met betrekking tot de terugbetalingscapaciteit. Hier moet er bij elke actie, promotie, roundtable, discussie de cijfers steeds opnieuw op tafel gegooid worden. Wanneer je dit doet zullen de investeerders

zich niet meer bezig houden met man/vrouw maar het gaat over geldopbrengst en minder risico.

FR:

Une citation typique du secteur bancaire se lit comme suit : "Les banques n'ont pas de code dans le scoring homme-femme donc la discrimination n'existe pas". C'est vrai, dans le scoring de la banque, il n'y a pas de conditions distinctes pour les hommes ou les femmes. Toutefois, si l'on examine les prêts accordés au cours des dix dernières années, on constate qu'en moyenne, les femmes paient 0,5 % de plus pour leurs prêts que les hommes. Cette étude a été réalisée dans 32 pays. En 2022, c'est inacceptable.

Si nous commençons à nous intéresser aux start-ups, il y a aussi le financement par le capital-risque. En Europe, 52 % de la population est féminine et 31 % des chefs d'entreprise sont des femmes, mais seulement 1,1 % du capital-risque va aux femmes. C'est un problème incroyablement important. Le financement des femmes par le biais du capital-risque va dans une direction négative et il faut vraiment s'en préoccuper.

L'accès des femmes au financement présente un problème initial qui se situe du côté de la demande. Les femmes ont un comportement d'anticipation en matière de création d'entreprise, en partie aussi parce qu'elles supposent que la banque refusera leur demande.

Le deuxième problème se situe du côté de l'offre. Tout tourne autour du "réseau de vieux garçons". Tout le monde se connaît, est familier avec les autres, de sorte que vous obtenez un système qui fonctionne bien, mais seulement pour ceux qui font partie de ce réseau. Les femmes doivent donc se concentrer davantage sur le réseautage. Il existe des exemples d'incubateurs et de fonds de capital-risque pour les femmes, mais pas suffisamment. On devrait l'utiliser beaucoup plus.

Une solution à ce problème est que tout soutien gouvernemental à des fonds qui fournissent un financement aux indépendants ne devrait être accordé qu'à des fonds dont l'organe de décision est composé d'hommes ET de femmes. Cela changerait tout.

Que peut faire la société ?

L'information est importante. Si vous regardez le retour sur investissement des femmes en matière de capital-risque, le retour sur investissement est 2,5 fois plus élevé, en partie pour les raisons suivantes :

- Une meilleure gestion globale
- Les femmes doivent déjà emprunter un chemin très étroit pour atteindre le sommet qu'elles n'abandonneront pas facilement lorsque les choses se compliqueront. Il existe une motivation intrinsèque que l'on trouve moins chez les hommes.

Ces chiffres devraient être largement connus et diffusés afin que les investisseurs en tiennent compte dans leur décision. Les investisseurs ne veulent que du profit, et le profit doit être glané auprès des femmes managers/entrepreneurs. Pour la banque, c'est exactement la même chose, mais en termes de capacité de remboursement. Ici, à chaque action, promotion, table ronde, discussion, les chiffres doivent être jetés sur la table encore et encore. Lorsque vous ferez cela, les investisseurs ne se préoccuperont plus des hommes et des femmes, mais du rendement de l'argent et de la diminution des risques.

-

DEBORAH LIBANDE (FR)

Cliente microStart, gérante d'un foodtruck

FR: Les femmes sont moins encouragées par la société à entreprendre que les hommes.

NL: Vrouwen worden door de maatschappij minder aangemoedigd tot ondernemen dan mannen.

NL:

Er heersen heel wat vooroordelen met betrekking tot vrouwen en al zeker vrouwen met een migratieachtergrond in het ondernemerschap.

Ze heeft meer moeten overwinnen in tegenstelling tot mannen om te geraken waar ze is, zeker ook omdat ze jong is en de foodtruck wereld voornamelijk mannelijk gedomineerd is.

Er zijn te weinig vrouwelijke rolmodellen om als vrouw naar op te kijken. Wederom zeker voor haar aangezien ze in een "mannensector zitten".

Meer vrouwen als rolmodel werkt motiverend voor anderen en geeft inspiratie.

Meer conferenties zoals deze roundtable, meer vormingen/opleidingen die specifiek gebaseerd of gefocust zijn op vrouwen in de ondernemerswereld.

FR:

Il y a beaucoup de préjugés concernant les femmes et surtout les femmes issues de l'immigration dans l'entreprenariat.

Elle a dû surmonter plus de difficultés que les hommes pour arriver là où elle est, d'autant plus qu'elle est jeune et que le monde des food trucks est principalement dominé par les hommes.

Il y a trop peu de modèles féminins à admirer en tant que femme. Encore une fois, surtout pour elle, puisqu'ils sont dans un "secteur dominé par les hommes".

Le fait d'avoir plus de femmes comme modèles motive les autres et constitue une source d'inspiration.

Plus de conférences comme cette table ronde, plus de formations/éducations spécifiquement basées ou axées sur les femmes dans le monde de l'entreprise.

SARA LOVENIERS (NL)

Deputy Chief Customer Officer, microStart

FR: Les femmes se mettent elles-mêmes des freins et n'osent pas franchir le pas vers l'entrepreneuriat.

NL: Vrouwen leggen zichzelf te veel remmen op en durven daardoor de stap naar ondernemen niet te zetten.

NL:

Ik ben akkoord met het feit dat er effectief remmen zijn waardoor vrouwen de stap naar ondernemen niet durven zetten maar niet akkoord dat deze remmen opgelegd worden door vrouwen zelf.

Ik geloof dat de remmen meer door de maatschappij en de omgeving van vrouwen worden opgelegd. Het is een kleine nuance, maar wel een belangrijke. Meisjes worden namelijk niet geboren met het idee dat ze beter niet kunnen ondernemen, dit wordt hen jammer genoeg geleerd door de maatschappij.

Bij microStart komen ze initieel voor voor advies. Als een vrouw uiteindelijk financiering komt aanvragen zijn ze super voorbereid. Het is wel duidelijk wel dat ze een rem hebben, bedachtzaam zijn en geen risico willen nemen. Hun omgeving is vaak twijfelachtig, de bank heeft twijfels bij hun kunnen. De vrouwen hebben echter veel meer nagedacht over de stap dus is het jammer dat hun omgeving en de bank hun twijfels gaan benadrukken.

In het algemeen bij microStart: Coaching ligt hoger, bijberoepers liggen hoger, terugbetaling ligt hoger.

FR:

Je suis d'accord pour dire qu'il existe effectivement des freins qui empêchent les femmes de franchir le pas de l'entrepreneuriat, mais je ne suis pas d'accord pour dire que ces freins sont imposés par les femmes elles-mêmes.

Je crois que les freins sont davantage imposés par la société et l'environnement des femmes. C'est une petite nuance, mais elle est importante. Après tout, les filles ne naissent pas avec l'idée qu'il vaut mieux ne pas être entrepreneur, c'est malheureusement la société qui le leur apprend.

À microStart, ils viennent d'abord pour des conseils. Quand une femme en vient enfin à demander un financement, elle est super préparée. Il est clair cependant qu'ils ont un frein, sont réfléchis et ne veulent pas prendre de risques. Leur environnement est souvent douteux, la banque a des doutes sur leur capacité. Cependant, les femmes ont beaucoup plus réfléchi à cette démarche et il est donc regrettable que leur environnement et la banque commencent à mettre en avant leurs doutes.

Globalement, à microStart : le coaching est plus élevé, les activités parallèles sont plus importantes, le remboursement est plus élevé.

10h20 - 10h50 PANEL : REPRÉSENTATION FÉMININE

1. PRÉSENTATION DU PANEL (slide)
2. LANCER AFFIRMATION POUR FAIRE VOTER PUBLIC > RÉSULTATS (slide)
3. DONNER PAROLE A INTERVENANT POUR RÉAGIR À L’AFFIRMATION
4. QUESTIONS DU PUBLIC SELON LE TEMPS DISPONIBLE

SANA AFOUAIZ (FR)

Fondatrice et directrice de Womenpreneur Initiative

FR: Il n’y a pas assez de rôles modèles féminins, et encore moins pour les femmes issues de la diversité.

NL: Er zijn niet genoeg vrouwelijke rolmodellen, en nog minder voor vrouwen met een migratieachtergrond.

FR:

Avoir des exemples agit comme un énorme révélateur de potentiels et pousse les autres femmes à l’action dans un élan de « pourquoi pas moi ? ». Le fait de pouvoir jauger sa propre situation par rapport à celle d’autres femmes qui vivent des situations similaires porte, et conforte dans l’idée qu’il est possible d’entreprendre. On peut rapprocher ça de la théorie de l’apprentissage sociale du psychologue Bandura, dans cette théorie, l’apprentissage **vicariant** est celui qui découle de l’imitation des comportements des pairs.

Le rôle model entrepreneurial peut assurer **4 fonctions distinctes** à savoir une fonction de mentoring qui est une forme d’apprentissage via l’appui et le soutien, d’amélioration de l’auto-efficacité, d’inspiration et motivation et enfin d’apprentissage via l’exemple.

Nécessité de rôle modèles pour déconstruire les stéréotypes (masculins) sur l’entrepreneuriat ainsi que les modèles entrepreneuriaux essentiellement masculins mais surtout l’auto-censure que les femmes se mettent.

(Auto-censure provoquée par le manque de confiance en ses capacités et connaissances du monde entrepreneurial. Mais la perception qu’une femme a de ses capacités, c’est-à-dire son auto-efficacité, est déterminante dans la poursuite de la création de son entreprise (Bandura, 2001) Plus une femme aura une auto-efficacité entrepreneuriale élevée, plus il sera capable de faire face aux difficultés. C’est pourquoi les colloques, évènements pour les entrepreneuses sont utiles et peuvent renforcer leur auto-efficacité entrepreneuriale).

Plus le lien est proche avec le rôle modele plus le rôle modèle aura un impact fort

Rôle modèles dans l'entrepreneuriat féminin simplement pour visibiliser le travail des femmes dans le monde de l'entreprise car encore trop peu présentes et motiver leur ambition. Et il est compliqué de se projeter et de s'identifier dans des métiers qui ont depuis toujours été occupés par des hommes.

NL:

Eerst en vooral merk ze op dat de quote van minister Clarinval omtrent het sociaal statuut en opvoeden van het kind een deel van het probleem is. Een kind is niet per definitie enkel de verantwoordelijkheid van de vrouw en bijgevolg hoeft deze niet een vrouw specifieke hindernis voor het ondernemerschap te vormen. Dit soort denken moeten dus als eerste veranderen en zeker bij beleidsmakers.

Het hebben van voorbeelden werkt als een enorme onthuller van potentieel en zet andere vrouwen aan tot actie in een "waarom ik niet? Het feit dat je je eigen situatie kunt afmeten aan die van andere vrouwen in soortgelijke situaties is empowerend, en versterkt het idee dat het mogelijk is te ondernemen. Dit kan in verband worden gebracht met de sociale leertheorie van de psycholoog Bandura, waarin plaatsvervangend leren het leren is dat voortkomt uit het imiteren van het gedrag van leeftijdgenoten.

Het ondernemers rolmodel kan vier verschillende functies vervullen: mentorschap, een vorm van leren door ondersteuning, verbetering van de zelfredzaamheid, inspiratie en motivatie, en leren door het voorbeeld te geven.

Behoeftte aan rolmodellen om de (mannelijke) stereotypen van ondernemerschap en hoofdzakelijk mannelijke ondernemersmodellen te deconstrueren, maar vooral de zelfcensuur die vrouwen zichzelf opleggen.

(Zelfcensuur door gebrek aan vertrouwen in eigen kunnen en kennis van de ondernemerswereld. Maar de perceptie van een vrouw van haar capaciteiten, d.w.z. haar self-efficacy, is een bepalende factor voor de voortzetting van haar bedrijf (Bandura, 2001). Hoe hoger de self-efficacy van een vrouw als ondernemer, hoe meer zij in staat zal zijn moeilijkheden het hoofd te bieden. Daarom zijn seminars en evenementen voor vrouwelijke ondernemers nuttig en kunnen zij hun zelfredzaamheid als ondernemer versterken).

Hoe nauwer de band met het rolmodel, hoe sterker de impact van het rolmodel.

Rolmodellen in het vrouwelijk ondernemerschap, gewoon om het werk van vrouwen in het bedrijfsleven meer onder de aandacht te brengen omdat het nog steeds ondervertegenwoordigd is, en om hun ambitie te motiveren. En het is ingewikkeld om zich te projecteren en te identificeren met banen die altijd door mannen zijn bezet.

Wat diversiteit betreft is belangrijk om genoeg middelen en mogelijkheden ter beschikking te stellen voor vrouwen met migratieachtergrond. Het is echter niet belangrijk om je specifiek te profileren als migrant en daardoor ervan uit te gaan dat je minder kans hebt om te slagen. Positive Thinking is hier cruciaal.

LIEN WARMENBOL (NL)

Fondatrice et coordinatrice de #SheDIDIT

FR: Il n'y a pas assez de rôles modèles féminins, et encore moins pour les femmes issues de la diversité.

NL: Er zijn niet genoeg vrouwelijke rolmodellen, en nog minder voor vrouwen met een migratieachtergrond.

NL:

Het klimaat in België is anders dan bijvoorbeeld Singapore waar er meer gelijkheid in kansen voor ondernemerschap heerst.

Er is echter een afstand voor vrouwen van kleur en de beslissingsorganen/traditionele media. Mensen van kleur worden niet serieus genomen en niet gezien worden als echte ondernemer. Waarom zien we deze vrouwen niet op tv vraagt ze zich af.

Er zijn dus wel rolmodellen maar ze worden niet gezien. Er worden uit goede bedoelingen een selectie maakt wie ze willen tonen op tv maar de wereld is te gepolariseerd om iemand van kleur als top of mind te zien.

Leden van beslissingsorganen of netwerken moet gemixt zijn, zowel man/vrouw maar ook migratieachtergrond. Dit gaat over alle sectoren: media, politiek, business, ... Op die manier ga je meer gemixte mensen aantrekken, hier ligt de sleutel. Dit geldt ook voor begeleidende en financiering organisaties.

FR:

Le climat en Belgique est différent de celui de Singapour, par exemple, où l'égalité des chances en matière d'entrepreneuriat est plus grande.

Cependant, il existe une distance entre les femmes de couleur et les organes de décision/médias traditionnels. Les personnes de couleur ne sont pas prises au sérieux ou considérées comme de véritables entrepreneurs. Pourquoi ne voit-on pas ces femmes à la télévision, se demande-t-elle.

Il existe donc des modèles, mais on ne les voit pas. Il y a des sélections faites avec de bonnes intentions sur les personnes qu'ils veulent montrer à la télévision, mais le monde est trop polarisé pour voir quelqu'un de couleur en tête de liste.

Les membres des organes de décision ou des réseaux doivent être mixtes, à la fois hommes/femmes mais aussi issus de l'immigration. Cela s'applique à tous les secteurs : médias, politique, affaires, ... De cette façon, vous allez attirer plus de personnes mixtes, c'est là que réside la clé. Cela s'applique également à organismes parrainage et aux organismes de financement.

KATIANA VAN ROOSBROECK (FR)

Project manager chez LEAD Belgium

FR: Une femme entrepreneure a autant de facilité à créer son réseau qu'un homme.

NL: Een vrouwelijke ondernemer zal even makkelijk haar netwerk uitbouwen als een man.

Non, LEAD Belgium n'est pas d'accord avec cette affirmation. Des statistiques claires produites par nos partenaires du service anti-discrimination d'Actiris montrent encore que les femmes ont pour plusieurs raisons moins accès au marché de l'emploi que les hommes. Les femmes sont encore majoritaires à supporter les tâches et la charge mentale du ménage (sans parler des familles monoparentales) et Ceci engendre notamment la fatigue physique et psychologique qui pourrait pousser les femmes à réduire leurs ambitions professionnelles. Par ailleurs, les événements networking, ayant lieu régulièrement en soirée, nombreuses femmes sont déjà occupées à la gestion de leur famille et de leur enfants pour pouvoir y assister. En 2020, 4 femmes sur 10 sont exclues du marché de l'emploi contre 3 hommes sur 10, et être exclu du marché de l'emploi rend difficilement possible de se créer un réseau professionnel. Si on rajoute encore des critères tels que l'origine ethnique/culturelle, les obstacles qui empêchent l'accès au marché (et donc au réseau) sont encore plus nombreux.

Comme mentionné, il y a la question de la charge familiale. Cette occupation ne permet pas aux femmes d'assister à autant d'activités permettant de développer leur réseau qu'aux hommes. Mis à part les événements networking, ceci comprend les dîners professionnels et événements informels qui aident à développer son réseau.

Par ailleurs, l'éducation des femmes s'oriente généralement vers plus de réserve. Ceci n'aide pas à aller au contact de l'autre pour développer des contacts professionnels.

Reprendre aussi les éléments cités dans la première question. (une femme a moins de facilité à cause de : son genre, son origine culturelle, sa situation...elles sont plus nombreuses que les hommes à être exclues du marché de l'emploi). Il est aussi prouvé que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à vivre dans la précarité. Quand on vit dans la précarité on a sans doute d'autres priorités que de se rendre à des activités (souvent payantes) pour se faire un réseau.

Il faudrait mettre en place des événements networking proposant des solutions à la garde des enfants afin que ceci ne soit pas un obstacle à leur présence à ces événements. Les programmes d'accompagnement comme Women Who LEAD contribuent à aider les femmes à développer leur réseau. Ils permettent de faire se rencontrer des femmes de tous milieux et de créer une solidarité nouvelle. La force du collectif booste les femmes entre elles.

Les femmes ont autant besoin d'un réseau que les hommes. Il est essentiel pour tout entrepreneur d'élargir son réseau que ce soit pour toucher davantage de potentiels clients ou créer des liens de partenariats et de collaborations. Il y a également une nécessité de continuer à lutter contre les discriminations que subissent les femmes en raison de leur genre. Plus les femmes se sentiront à leur place sur le marché de l'emploi, plus elles auront l'ambition de développer leur réseau et de laisser leurs rêves s'épanouir.

Il existe des solutions : des événements gratuits pour tous, l'examen de solutions pour les enfants (garde d'enfants ou amener des enfants). Les femmes doivent être plus fortes collectivement pour se motiver et se lancer ensemble.

NL:

Nee, LEAD Belgium is het niet eens met deze stelling. Uit duidelijke statistieken van onze partners van de antidiscriminatie dienst Actiris blijkt nog steeds dat vrouwen om verschillende redenen minder toegang hebben tot de arbeidsmarkt dan mannen. Vrouwen zijn nog steeds in de meerderheid om de taken en mentale last van het huishouden te dragen (om nog maar te zwijgen van eenoudergezinnen) en dit leidt tot fysieke en psychologische vermoeidheid, waardoor vrouwen hun professionele ambities zouden kunnen verminderen. Aangezien netwerkevenementen regelmatig 's avonds plaatsvinden, hebben veel vrouwen het al druk met het regelen van hun gezin en kinderen om aanwezig te kunnen zijn. In 2020 zijn 4 van de 10 vrouwen uitgesloten van de arbeidsmarkt, tegenover 3 van de 10 mannen, en uitsluiting van de arbeidsmarkt maakt het moeilijk om een professioneel netwerk op te bouwen. Als we criteria als etnische/culturele afkomst toevoegen, zijn de belemmeringen voor toegang tot de markt (en dus het netwerk) nog talrijker.

Zoals gezegd is er de kwestie van de gezinsbelasting. Dit beroep stelt vrouwen niet in staat evenveel netwerkactiviteiten bij te wonen als mannen. Naast netwerkevenementen omvat dit ook zakendiners en informele evenementen die helpen bij het ontwikkelen van iemands netwerk.

Bovendien is de opleiding van vrouwen over het algemeen gericht op meer reserve. Dit helpt hen niet om anderen te bereiken om professionele contacten te ontwikkelen.

Neem ook de in de eerste vraag genoemde elementen op. (een vrouw heeft minder faciliteiten vanwege haar geslacht, haar culturele afkomst, haar situatie...zij lopen meer kans dan mannen om van de arbeidsmarkt te worden uitgesloten). Het is ook bewezen dat meer vrouwen dan mannen in onzekerheid leven. Als je in onzekerheid leeft, heb je waarschijnlijk andere prioriteiten dan naar (vaak betaalde) netwerkactiviteiten te gaan.

Er moeten netwerkevenementen met oplossingen voor kinderopvang komen, zodat dit geen belemmering vormt om aan deze evenementen deel te nemen. Steunprogramma's zoals Women Who LEAD helpen vrouwen hun netwerk te ontwikkelen. Zij brengen vrouwen van alle rangen en standen samen en creëren een nieuwe solidariteit. De kracht van het collectief stimuleert de vrouwen onderling.

Vrouwen hebben net zo goed een netwerk nodig als mannen. Het is voor elke ondernemer essentieel om zijn netwerk uit te breiden, of het nu is om meer potentiële klanten te bereiken of om partnerschappen en samenwerkingsverbanden aan te gaan. Ook moet de strijd tegen de discriminatie van vrouwen op grond van hun geslacht worden voortgezet. Hoe meer vrouwen zich thuis voelen op de arbeidsmarkt, hoe ambitieuzer zij zullen zijn om hun netwerk te ontwikkelen en hun dromen tot bloei te laten komen.

Er zijn oplossingen: gratis evenementen voor iedereen, kijken naar oplossingen voor kinderen (kinderopvang of kinderen meenemen). Vrouwen moeten collectief sterker staan om elkaar te motiveren en samen aan de slag te gaan.

LEÏLA MAIDANE (FR)

Fondatrice et présidente de Femmes Fières

FR: Les femmes sont assez fières d'être entrepreneures.

NL: Vrouwen zijn fier genoeg om ondernemsters te zijn.

FR:

Pas d'accord. Être un entrepreneur est une étiquette. Sa mère est infirmière et en est fière. Nous ne sommes pas fiers des étiquettes, mais de ce que nous accomplissons, de qui nous sommes, des obstacles et des plafonds de verre que nous franchissons. Les désignations ou les étiquettes ne sont que cela, rien de plus.

Nous sommes des femmes ou fières de l'être parce que nous réalisons des choses, brisons des barrières avec passion et persévérance. Nous devons être fières en tant que femmes car nous nous battons pour notre place et l'égalité jour après jour. Cependant, la vie n'est pas toujours plus facile pour les hommes, nous devons vivre et survivre ensemble. La fierté des femmes vient donc du fait qu'elles survivent dans les circonstances actuelles et de l'impact qu'elles ont en tant que femmes.

Nous avons tous une passion ou nous devons encore la découvrir, mais la fierté vient du fait de réaliser et de vivre cette passion. Je voulais quelque chose et je l'ai fait.

NL:

Niet akkoord. Ondernemer zijn is een label. Haar moeder is een verpleegster en is hier trots op. We zijn niet trots op labels maar op hetgeen dat we realiseren, wie we zijn, de obstakels en glazen plafonds die we doorbreken. Benamingen of labels zijn enkel maar dat, niet meer.

We zijn trots als vrouw omdat we zaken realiseren, barrières doorbreken met passie en doorzetting. We moeten trots zijn als vrouw omdat we dag na dag vechten voor onze plaats en gelijkheid. Het leven is echter niet altijd makkelijker voor de man, we moeten samen leven en overleven. De trots als vrouw komt dus van overleven in de huidige omstandigheden en de impact die we hebben als vrouw zijnde.

We hebben allemaal een passie of we moeten deze nog ontdekken maar de trots komt uit het realiseren en leven van deze passie. Ik wou iets en ik heb het gehaald.

11h20 - 11h55 PANEL: ACCÈS AU FINANCEMENT

1. PRÉSENTATION DU PANEL (slide)
2. LANCER AFFIRMATION POUR FAIRE VOTER PUBLIC > RÉSULTATS (slide)
3. DONNER PAROLE A INTERVENANT POUR RÉAGIR À L’AFFIRMATION
4. QUESTIONS DU PUBLIC SELON LE TEMPS DISPONIBLE

MIKAEL GILLEKENS (FR)

Manager Sustainability Approach, BNP Paribas Fortis

FR: Les hommes reçoivent plus facilement un crédit bancaire que les femmes.

NL: Mannen krijgen makkelijker een krediet toegekend dan vrouwen.

Il semblerait que ce ne soit pas le cas pour BNP Paribas Fortis au vu des chiffres que nous avons (cfr chiffres envoyés).

verhouding ondernemers/onderneemsters bij onze starters-klienten:

	2018	2019	2020	2021
Women	39%	40%	38%	36%
Men	61%	60%	62%	64%

In 2021 was de productie op P-klienten als volgt verdeeld:

35% van de kredietcontracten werden verstrekt aan ondernemers

36% van de kredietklienten waren ondernemers

Pendant nous sommes conscients qu’il se peut qu’il y ait parfois certains biais inconscients dans les prises de décision.

C’est pourquoi, dans le cadre de notre approche d’égalité femmes-hommes et de notre stratégie Diversité et Inclusion, nous sensibilisons le personnel de la banque à ces biais, via notamment des campagnes de sensibilisation, des formations dédiées.

Il est dès lors important d’avoir en interne des équipes diverses, et certainement dans les décisions de crédit

o Indicateurs D&I Gender pour équipe crédits (risk)

§ 57,4 % de femmes

§ Une large proportion dans le middle management (%)

Un des raisons aussi qu’on retrouve dans les études est le manque de confiance en soi. C’est un élément qu’on retrouve aussi au sein des entreprises. La capacité à défendre son projet pourrait faire défaut parfois. (cf syndrome de l’imposteur)

Les inégalités de formations, qui déterminent les secteurs d’activité dans lesquelles les start-ups se construisent. Les femmes sont par exemple beaucoup moins nombreuses dans le secteur de la haute-technologie, en raison de leur faible proportion dans les écoles

d'ingénieurs. En revanche, les start-ups des services (santé, horeca) et textile, secteur majoritaire des femmes entrepreneures, attirent des financements bien moins élevés.

Entrepreneuriat social ? 2 exemples

Berneloppem

Envie SCRL

Entrepreneuriat à impact : rentabilité pour impact (mon expérience/ vécu ...). Les femmes veulent donner un sens (impact positif) à leur business. Les femmes sont beaucoup plus présentes dans le business à impact

Evoquer les freins à l'entrepreneuriat de manière générale (rappeler l'utilité de microStart, rôle sociétal) + faire le lien à l'offre commerciale BNPPF

Sujet important pour BNPPF : soutien / sponsor de la campagne

Développement d'outils et de formations

Signature de la charte #JamaisSansElles par notre CEO et une large proportion de seniors managers de notre banque. Un acte par lequel ils et elles s'engagent personnellement à ne pas participer à des événements où aucune femme ne figure parmi les intervenants.

Les Semaines de la Diversité permettent chaque année d'organiser des activités destinées au personnel de la banque avec l'objectif de sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de promotion et de respect de la diversité en entreprise, levier reconnu de performance et de croissance.

Management doit également être répartie de manière égale entre les hommes et les femmes. Ce n'est pas encore le cas mais c'est là qu'ils travaillent. Beaucoup plus de femmes s'engagent dans l'entreprise sociale et donnent plus autour de l'impact. Il y a moins de femmes dans les entreprises liées aux TI parce qu'il y en a moins dans les études. OPL : plus de femmes dans les études liées à l'informatique. OPL : Si le crédit n'est pas accordé sur la base du handicap, du sexe, de la religion, de l'ethnicité, cela est considéré comme une grosse erreur au sein de la banque.

NL:

Dit lijkt niet het geval te zijn voor BNP Paribas Fortis, gezien de cijfers waarover wij beschikken (zie toegezonden cijfers).

Verhouding ondernemers/onderneemsters bij onze starters-klienten:

	2018	2019	2020	2021
Women	39%	40%	38%	36%
Men	61%	60%	62%	64%

In 2021 was de productie op P-klienten als volgt verdeeld:

35% van de kredietcontracten werden verstrekt aan onderneemsters

36% van de kredietklienten waren onderneemsters

Wij zijn ons er echter van bewust dat er bij de besluitvorming soms sprake kan zijn van een onbewuste vooringenomenheid.

Daarom maken wij, als onderdeel van onze aanpak van gendergelijkheid en onze strategie voor diversiteit en inclusie, het personeel van de bank bewust van deze vooroordelen door middel van bewustmakingscampagnes en speciale opleidingen.

Daarom is het belangrijk om verschillende teams in huis te hebben, en zeker bij kredietbeslissingen

o D&I Genderindicatoren voor kredietteam (risico)

§ 57,4% vrouwen

§ Een groot deel in het middenkader (%)

Een van de redenen die ook in de studies naar voren komen is het gebrek aan zelfvertrouwen. Dit is een element dat ook in bedrijven voorkomt. Het vermogen om zijn project te verdedigen kan soms ontbreken (vgl. het impostorsyndroom).

Ongelijkheden op het gebied van opleiding, die bepalend zijn voor de sectoren waarin startende ondernemingen worden opgericht. Zo zijn er bijvoorbeeld veel minder vrouwen in de hightechsector, omdat zij een laag aandeel hebben in ingenieursopleidingen. Startende ondernemingen in de dienstensector (gezondheidszorg, horeca) en de textielsector, de belangrijkste sector voor vrouwelijke ondernemers, trekken daarentegen veel minder financiering aan.

Sociaal ondernemerschap ? 2 voorbeelden

Berneloppem

Envie SCRL

Impact Ondernemerschap: winstgevendheid voor impact (mijn ervaring). Vrouwen willen betekenis (positieve impact) geven aan hun bedrijf. Vrouwen zijn veel meer aanwezig in impact business

De belemmeringen voor ondernemerschap in het algemeen bespreken (herinneren aan het nut van microStart, maatschappelijke rol) + het verband leggen met het commerciële aanbod van het BNPPF.

Belangrijk onderwerp voor BNPPF: steun / sponsor van de campagne

Ontwikkeling van instrumenten en opleiding

Ondertekening van het #NeverWithoutWomen charter door onze CEO en een groot deel van de senior managers van onze bank. Een daad waarbij zij zich persoonlijk verbinden om niet deel te nemen aan evenementen waar geen vrouwen spreken.

De Diversiteitsweken stellen ons elk jaar in staat activiteiten te organiseren voor het personeel van de bank, met als doel het personeel bewust te maken van de uitdagingen van het bevorderen en respecteren van diversiteit in bedrijven, een erkende hefboom voor prestaties en groei.

OPL: Management moet ook gelijk verdeeld zijn onder mannen en vrouwen. Dit is nog niet het geval maar hier zijn ze aan het werken. Veel meer vrouwen zijn bezig met sociaal ondernemen en geven meer rond impact. Er zijn minder vrouwen in IT gerelateerde ondernemingen omdat er minder in de studies te vinden zijn. OPL: meer vrouwen in IT-gerelateerde studie. OPL: indien er geen krediet wordt verleend op basis van handicap, gender, religie, afkomst wordt dit gezien als een grote fout binnen de bank.

DAVID TAQUIN (FR)

Chief Development Officer, microStart

FR: Le crédit bancaire suffit pour répondre aux besoins des entrepreneures.

NL: Bankleningen volstaan om de noden van vrouwelijke ondernemers te beantwoorden.

La banque se focalise sur des critères objectifs, soit on rentre dans les cases ou on ne l'est pas. L'environnement réglementaire ajoute une difficulté où les banques doivent serrer les vis. De plus, il faut être préparé en amont de la demande de financement, tout le monde n'est pas équipé pour préparer un plan financier ou business plan et tout le monde n'a malheureusement pas les garanties demandées ou l'apport propre nécessaire.

Il est utopique de penser que les banques vont pouvoir élargir les règles d'éligibilité. Il faut donc promouvoir les alternatives comme la microfinance ou d'autres financements alternatifs. Le politique mais également le secteur bancaire peut jouer un rôle clé là dedans. Cela fait partie du devoir d'information. Informer les porteurs de projets et les indépendants des alternatives possibles plutôt que de dire non simplement. J'appelle ça le win-win-win. C'est ce que nous essayons de faire avec ING et BNP mais ça reste compliqué.

Solutions:

- Éliminer les éléments qui font que les femmes sont rejetées (plan d'affaires mal préparé en raison de ressources financières moindres) grâce à une meilleure orientation et préparation.
- Ne créez pas de produits distincts pour les femmes. Les solutions de financement pour les femmes apporteront automatiquement une solution pour tout le monde.
- Une solution plus structurée ou une collaboration entre les différents modes de financement (micro, banque, crowdfunding). Nous devons nous orienter vers un système gagnant-gagnant-gagnant pour que la banque, les entrepreneurs et microStart en sortent gagnants. Chaque partie peut signifier quelque chose pour l'autre dans le processus de financement.

NL:

De bank richt zich op objectieve criteria, je past in de hokjes of niet. De regelgeving voegt een moeilijkheid toe waarbij banken de duimschroeven moeten aandraaien. Bovendien is het noodzakelijk om voorbereid te zijn alvorens financiering aan te vragen; niet iedereen is in staat een financieel plan of bedrijfsplan op te stellen en helaas beschikt niet iedereen over de vereiste garanties of de noodzakelijke eigen bijdrage.

Het is een utopie te denken dat de banken de regels om in aanmerking te komen zullen kunnen verruimen. Daarom moeten alternatieven zoals microfinanciering of andere alternatieve financiering worden bevorderd. De politiek maar ook de banksector kunnen hierbij een sleutelrol spelen. Dit maakt deel uit van de informatieplicht. Projecteigenaren en zelfstandigen informeren over mogelijke alternatieven in plaats van gewoon nee te zeggen. Ik noem dit de win-win benadering. Ik noem het win-win-win. Dit is wat we proberen te doen met ING en BNP,

maar het is nog steeds ingewikkeld.

Oplossingen:

- De elementen die ervoor zorgen dat vrouwen geweigerd worden (slecht voorbereid businessplan wegens minder financiële middelen) wegnemen door betere begeleiden en voorbereiding.
- Geen aparte producten maken voor vrouwen. Oplossingen voor financiering voor vrouwen zal automatisch voor iedereen een oplossing bieden
- Een meer gestructureerde oplossing of samenwerking tussen de verschillende financieringsmethodes (micro, bank, crowdfunding). We moeten naar een WIN-WIN-WIN zodat de bank, de ondernemers en microStart er goed uitkomen. Elke partij kan voor de ander iets betekenen in het financieringstraject.

PACO LEVAUX (FR)

Conseiller Entrepreneuriat féminin, Crédal

FR: Les femmes ont besoin de solutions de financement et d'accompagnement adaptées pour la création et le développement de leur entreprise.

NL: Vrouwen hebben nood aan aangepaste financiering en begeleiding in het opstarten van een zaak.

D'accord car aujourd'hui malheureusement, sans faire exception aux enjeux de la société dans son ensemble, les structures d'accompagnement et de financement manquent toujours d'inclusivité dans les profils entrepreneuriaux qu'elles suivent. Et ce peu importe le pays et son niveau de développement économique.

Inconsciemment ou consciemment, l'entrepreneuriat dit 'masculin' est le plus souvent plébiscité, et on va avoir tendance à passer au prisme de cette approche entrepreneuriale tous les projets et profils de porteur·euse·s de projet qui passent la porte de ces organismes.

Le résultat : par pure étroitesse d'esprit, des projets et/ou des postures et/ou des profils entrepreneuriaux seront bridés sur base de certains biais : les femmes sont plus prudentes, moins ambitieuses, portent des projets moins concrets, ont plus de mal à concilier leur vie privée et leur projet d'entreprise vs. les hommes sont plus ambitieux, plus assumés, ont moins de mal à se vendre et à obtenir des fonds importants pour des projets de plus grande taille. Les projets entrepreneuriaux qui se lancent aujourd'hui manquent donc de diversité en raison de ces biais en amont qui empêchent toute une frange de projets entrepreneuriaux de voir le jour.

J'ajouterai que tous ces biais, ces stéréotypes, sont tellement ancrés que les femmes elles-mêmes sont parfois amenées à se mettre des freins suite à la vision imposée par la société. En conséquence, certains projets porteurs ne vont même jamais franchir la porte d'un organisme de financement. C'est donc un travail à différents niveaux qui doit être fait : changement structurel dans la société et changement à plus petite échelle.

A mon sens donc, il est vital aujourd'hui encore, de former et de sensibiliser les structures d'accompagnement et de financement à davantage prendre en compte la diversité des profils entrepreneuriaux, y inclus les projets portés par des femmes ou des personnes qui entreprennent un entrepreneuriat plus 'féminin'. Ceci nécessite un travail statistique en amont (quantitatif et qualitatif) sur les discriminations liées au genre – mais pas que ; orientation sexuelle, origine ethnique, origine sociale, handicap et autre – , meilleure connaissance de la diversité des profils entrepreneuriaux et l'impact sur les composantes de l'étude d'un projet entrepreneurial : étude du marché, posture de risque, hypothèses financières, échelle du projet au lancement, etc.

Pas tout à fait d'accord car il me tient à cœur de ne pas tomber dans la 'ghettoïsation' des femmes entrepreneuses et dans les généralités. Pour cela, j'invite à élargir le champ de l'entrepreneuriat porté par les femmes, pour également parler de posture entrepreneuriale plutôt masculine, ou plutôt féminine, ou plutôt autre. Pour impulser un réel changement de société et sortir des clichés liés au genre, il est impératif de déconstruire sa perception de ce qu'est un homme et de ce qu'est une femme, et ce également dans le monde de l'entrepreneuriat.

Pour conclure, il est vital que les structures d'accompagnement et de financement puissent montrer qu'elles cernent les enjeux de l'entrepreneuriat féminin et qu'elles les accueillent

pleinement au sein de leur vision globale et dans l'articulation de leurs services, notamment par des espaces et des services mettant le focus sur les femmes entrepreneuses. Et il est tout autant vital qu'elles offrent, en complément, des lieux mixtes, non différenciés, où les personnes entrepreneuses ou en passe de le devenir peuvent se retrouver en fonction de leur profil plus que de leur genre, pour décroiser et faire sauter pour de bon les clichés liés aux femmes entrepreneuses.

NL:

Akkoord: De steun- en financieringsstructuren zijn, zonder een uitzondering te maken voor de uitdagingen van de samenleving als geheel, helaas nog steeds niet geïntegreerd in de ondernemersprofielen die zij volgen. Dit geldt ongeacht het land en zijn niveau van economische ontwikkeling.

Onbewust of bewust wordt meestal de voorkeur gegeven aan zogenaamd "mannelijk" ondernemerschap en bestaat de neiging om alle projecten en profielen van project eigenaren die door de deuren van deze organisaties komen te screenen.

Het resultaat: door pure bekrompenheid worden ondernemingsprojecten en/of -houdingen en/of -profielen beperkt op basis van bepaalde vooroordelen: vrouwen zijn voorzichtiger, minder ambitieus, hebben minder concrete projecten, vinden het moeilijker om hun privéleven en hun ondernemingsproject met elkaar te verzoenen versus mannen zijn ambitieuzer, assertiever, hebben minder moeite om zichzelf te verkopen en om grote financiering voor grotere projecten te verkrijgen. De ondernemersprojecten die vandaag de dag worden gelanceerd, zijn dus niet divers vanwege deze vooroordelen die verhinderen dat een hele groep ondernemersprojecten wordt gelanceerd.

Ik zou hieraan willen toevoegen dat al deze vooroordelen, deze stereotypen, zo diep geworteld zijn dat vrouwen zelf soms geneigd zijn zichzelf af te remmen als gevolg van de door de maatschappij opgelegde visie. Als gevolg daarvan komen sommige veelbelovende projecten nooit voorbij de deur van een financieringsorganisatie. Er moet dus op verschillende niveaus worden gewerkt: structurele veranderingen in de samenleving en veranderingen op kleinere schaal.

Naar mijn mening is het daarom van essentieel belang dat de steun- en financieringsstructuren worden opgeleid en bewuster worden gemaakt om meer rekening te houden met de diversiteit van ondernemersprofielen, met inbegrip van projecten die worden geleid door vrouwen of mensen die een meer "vrouwelijke" vorm van ondernemerschap bedrijven. Dit vereist upstream statistische werkzaamheden (kwantitatief en kwalitatief) over discriminatie op grond van geslacht - maar niet alleen; seksuele geaardheid, etnische afkomst, sociale herkomst, handicap en andere -, een betere kennis van de diversiteit van ondernemersprofielen en de gevolgen daarvan voor de onderdelen van de studie van een ondernemersproject: marktstudie, risicopositie, financiële veronderstellingen, omvang van het project bij de start, enz.

Ik ben het niet helemaal akkoord, want ik wil niet vervallen in de "gettovorming" van vrouwelijke ondernemers en in algemeenheden. Daartoe nodig ik u uit om het bereik van het door vrouwen uitgeoefende ondernemerschap te verbreden, om ook te spreken over ondernemers houdingen die eerder mannelijk, of eerder vrouwelijk, of eerder anders zijn. Om een echte verandering in

de samenleving teweeg te brengen en uit de gender clichés te geraken, is het absoluut noodzakelijk de perceptie van wat een man is en wat een vrouw, ook in de wereld van het ondernemerschap, te deconstrueren.

Kortom, het is van vitaal belang dat steun- en financiering organisaties kunnen aantonen dat zij de uitdagingen van het vrouwelijk ondernemerschap begrijpen en dat zij deze volledig opnemen in hun algemene visie en in de formulering van hun diensten, met name via trajecten/projecten en diensten die gericht zijn op vrouwelijke ondernemers. En het is net zo belangrijk dat zij daarnaast gemengde, niet-gedifferentieerde plaatsen aanbieden waar mensen die ondernemer zijn of bezig zijn ondernemer te worden, elkaar kunnen ontmoeten op basis van hun profiel en niet op basis van hun geslacht, om de clichés die aan vrouwelijke ondernemers kleven, voorgoed te ontleden en te doorbreken. -- Kijken naar gediversifieerde producten voor vrouwen?

11h55 - 12h20 QUESTIONS ET RÉPONSES

1. QUESTION DE LA FIN

Demander au public de voter:

FR: *Entreprendre en tant que femme, est-ce un frein ou un atout?*

NL: *Ondernemen als vrouw, een belemmering of een troef?*

FR:

Le débat à la fin des propositions s'est concentré sur la prémisse du débat. Des questions ont été posées quant à l'utilité de considérer "l'entrepreneuriat féminin" comme un entrepreneuriat distinct.

Un participant de l'auditoire a estimé qu'il était plus pertinent que nous puissions nommer sous la même rubrique toute personne qui rencontre des obstacles en raison d'un trait de caractère particulier. L'entrepreneuriat est difficile, ceci pour les hommes, les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, etc. Le genre n'est qu'une des nombreuses subdivisions que l'on peut utiliser dans le débat sur les obstacles à l'entrepreneuriat. Il est certain que les femmes doivent se battre davantage, tout comme les personnes ayant une orientation sexuelle différente. Par exemple, il n'a jamais eu l'impression d'avoir des avantages en tant qu'homme en étant dans les banques. Il lui est donc difficile de répondre à cette affirmation. Pour lui, la passion est la chose la plus importante. Le problème réside-t-il dans les institutions ou dans l'éducation de nos enfants à l'égalité des sexes ?

D'autres commentaires ont porté sur le fait que les femmes doivent rattraper leur retard en matière d'entrepreneuriat. Pour assurer ce rattrapage, les femmes entrepreneurs doivent avoir suffisamment d'entrepreneurs masculins ou de personnages clés dans leur réseau. Pour cela, les femmes elles-mêmes sont en partie responsables déclare un participant. Elle regrette avec les alliés masculins qu'ils ne cherchent pas de femmes dans les panels et que l'excuse "on ne les

trouve pas", ne soit plus valable. D'un autre côté, elle remarque aussi que les femmes ne sont pas toujours prêtes à s'exprimer, il y a toujours une peur. Les deux parties doivent donc prendre leurs responsabilités. Les femmes doivent oser et montrer davantage leur visage.

Une question a été soulevée quant à savoir si nous devrions parler de rattrapage, car il est difficile de fixer une certaine référence, qui est ensuite également masculine. Quand les femmes ont-elles rattrapé leur retard ? Quand le rattrapage peut-il avoir lieu ?

Rudy Aernoudt a ensuite abordé le fait que l'esprit d'entreprise belge est l'un des derniers en Europe, un 2% comparé à l'Irlande par exemple à 12%. Avec la France, nous sommes derniers. Par ailleurs, selon lui, la période des "licornes" et des entreprises valant un milliard est révolue. Pour lui, l'avenir est à l'émergence d'une économie fondée sur les valeurs en Europe. Des organisations fondées sur l'intégrité et le respect du client. Ce type se rapproche davantage de la façon de faire des affaires que les femmes adoptent souvent. L'entrepreneuriat féminin a donc plus d'avenir selon lui.

NL:

Bij het debat op het einde van de stellingen werd vooral gesproken over het uitgangspunt van het debat. De vragen werden gesteld of het nuttig is om het "vrouwelijk ondernemen" als apart ondernemen te beschouwen.

Een deelnemer in het publiek vond het meer relevant dat we iedereen die obstakels ondervindt vanwege een bepaalde eigenschap onder dezelfde noemer kan worden benoemd. Het is lastig om te ondernemen, dit voor mannen, vrouwen, jongeren, mensen met een handicap etc. Gender is maar één van de vele onderverdelingen die men kan gebruiken in het debat omtrent obstakels in ondernemerschap. Dat vrouwen harder moeten strijden is zeker een feit, iemand met een andere seksuele oriëntatie heeft dit ook. Hij heeft bijvoorbeeld nooit het gevoel gehad dat hij voordelen heeft gehad als man zijn bij de banken. Hij kan hierdoor moeilijk deze stelling beantwoorden. Voor hem is de passie het meest cruciale. Ligt het probleem bij de instituties of bij de opvoeding van onze kinderen omtrent gendergelijkheid?

Verdere opmerkingen gingen over het feit dat er een serieuze inhaalbeweging gemaakt moeten worden voor vrouwen in het ondernemerschap. Om deze inhaalbeweging te voorzien moet de vrouwelijke ondernemers genoeg mannelijke ondernemers of sleutelfiguren in hun netwerk hebben. Hiervoor zijn de vrouwen voor een deel zelf verantwoordelijk stelt een deelnemer. Ze mist bij mannelijke geallieerden dat ze niet op zoek gaan in panels naar vrouwen en dat het excuus "we vinden ze niet", niet meer opgaat. Aan de andere kant merkt ze ook dat vrouwen niet altijd bereid zijn om te spreken, er zit nog een angst. Beide kanten moeten dus een verantwoordelijkheid opnemen. Vrouwen moeten hun gezicht meer durven en laten zien.

Er werd een vraag gesteld of we moeten spreken van een inhaalbeweging aangezien het moeilijk is om een bepaalde benchmark, die dan ook nog eens mannelijk is, te bepalen. Wanneer hebben vrouwen ingehaald? Wanneer kan de inhaalbeweging rond zijn?

Verder ging Rudy Aernoudt nog in op het feit dat Belgisch ondernemerschap als 1 van de laatste is in Europa, een 2% tov Ierland bijvoorbeeld op 12%. Samen met Frankrijk zijn we de laatste.

Los hiervan is in zijn mening de periode van de "Unicorn" en de bedrijven die 1 miljard waard zijn voorbij is. De toekomst voor hem is dat er in Europa een waarden gedreven economie zal ontstaan. Organisaties die gebaseerd zijn op integriteit en respect voor de klant. Deze soort leunt meer aan bij het manier van ondernemen die vrouwen vaak hanteren. Vrouwelijk ondernemerschap heeft dus in zijn visie meer toekomst.

RECOMMANDATIONS

Accès au financement:

- Travailler sur la lutte du biais de genre en collaborant avec le secteur financier par:
 - La diversification des profils au sein des comités de crédit (plus de femmes présentes)
 - La diversification des profils des conseillers crédits sur le terrain
 - L'information, la sensibilisation et la formation du personnel de terrain et du personnels décisionnaires sur les biais de genre
 - S'assurer que les processus d'octroi et les questions posées soient les mêmes et soient respectées quelque soit le genre
 - Le suivi des taux d'acceptation par genre et par banque
 - L'Introduire des restrictions/sanctions concernant le mauvais service dû à la discrimination (au même titre que la discrimination à l'embauche)
 - Informer sur la performance économique plus importante des femmes. Le retour des femmes sur le capital-risque est 2,5 fois plus élevé. Ces chiffres devraient être largement connus et diffusés afin que les investisseurs en tiennent compte dans leur décision. Idem pour la banque en ce qui concerne la capacité de remboursement, qui est plus élevée pour les femmes. Ici, chaque action, promotion, table ronde, discussion devrait toujours mettre les chiffres en évidence.
 - Tout soutien gouvernemental aux fonds qui financent les indépendants ne devrait être accordé qu'aux fonds dont l'organe de décision est composé d'hommes ET de femmes. Cela changerait tout.
- Travailler sur l'information et la redirection entre le secteur bancaire les alternatives positives:
 - Soit par une redirection automatique vers les alternatives type microfinance (refus => envoi automatique vers les institutions)
 - Soit par une redirection automatique d'information à la personne refusée (Refus => Envoi d'information sur les alternatives)
 - Soit par le respect d'une charte sectorielle sur le droit à l'information et le type d'information à donner aux personnes concernées
 - Soit par des formations certifiantes (par le biais de la FEBELFIN academy par exemple) pour former / informer les employés des banques sur le type d'information à donner et comment les donner
 - Soit une plateforme d'échange entre les banques et les sources de financement alternatives (microcrédit, crowdfunding, etc.)
 - Soit en soutenant les solutions d'accompagnement à l'accès au financement afin de faciliter l'accessibilité
 - Soit une combinaison des différentes solutions précitées
- Travailler sur le soutien des alternatives aux financements bancaires:
 - En rendant accessible les garanties bancaires fédérales et régionales aux institutions de microfinance
 - En octroyant des lignes de financement aux institutions de microfinance

- En investissant en capital dans les institutions financières non-bancaires à travers les bras financiers fédéraux et régionaux.
- En incitant les banques à octroyer des lignes de financement à un coût raisonnable aux institutions de microcrédit

Réseaux:

- Les femmes devraient être davantage représentées/présentes dans les réseaux existants.
- Les femmes doivent avoir davantage accès aux événements de mise en réseau. Initiatives pour rendre cet accès accessible :
 - Événements gratuits (les femmes constituent la majeure partie de la classe sociale inférieure),
 - Solutions de garde d'enfants (garde d'enfants sur place ou apport d'enfants).
- Gérer des espaces où les femmes chefs d'entreprise peuvent se rencontrer, se mettre en réseau et se soutenir mutuellement.
- La présence accrue de plusieurs modèles féminins dans le domaine de l'entrepreneuriat par le biais des médias et d'autres canaux de communication est cruciale. Ces modèles doivent être représentatifs de la diversité des femmes dans la société.

Accessibilité:

- Les femmes devraient être encouragées à suivre une formation plus technique (par exemple, une formation en informatique). Ils sont actuellement sous-représentés dans les études et par conséquent dans le secteur.
- Le statut social devrait être adapté à la spécificité des femmes entrepreneurs. Il convient de tenir compte de la grossesse, du congé de maternité, etc. Attention que ce mécanisme se veut corriger un problème sociétal car encore de nos jours, la société veut que ce soit la femme qui prenne soin du ménage. À terme, aucune différence ne devrait exister dans le statut social des indépendants.
- Intégration des défis concernant l'entrepreneuriat féminin dans la vision globale et dans la formulation des services des institutions financières/gouvernementales, notamment par le biais de parcours/projets et services ciblant les femmes entrepreneurs.