



Site Saint Jacques II
5 rue Alfred Kastler
54320 MAXEVILLE
Tél : 03 83 92 30 70
Fax : 03 83 92 30 71
Email : orace.Lorraine@alexis.fr



L'implication des conjointes de chefs d'entreprise

Etude réalisée pour le compte de la Délégation Régionale
aux Droits des Femmes et à l'Égalité de Lorraine

Octobre 2008



Avec l'appui du FSE

Sommaire

Introduction	3
I. La part des conjointes impliquées	5
II. L'enquête auprès des conjointes – Présentation de l'échantillon	8
III. La nature de l'implication dans l'entreprise	11
IV. Le poids des responsabilités exercées en dehors de l'entreprise	24
V. Le statut au sein de l'entreprise	30
VI. Les besoins de mise en réseau, de formation, d'information	35
Synthèse de l'étude	40
Conclusion	45
Annexes :	
Le statut de conjoint collaborateur	48
Le cercle des créatrices	53
Questionnaire chef d'entreprise	55
Enquête auprès des conjointes - Questionnaire fermé	56

Introduction

Contexte

L'acquisition d'un statut est devenue une obligation pour les conjointes qui s'impliquent dans l'entreprise de leur époux. Or, en pratique, beaucoup de femmes dont le mari est à la tête d'une très petite entreprise (notamment dans les entreprises individuelles n'ayant aucun salarié) continuent de l'aider, pour les tâches administratives notamment, sans avoir de statut. Beaucoup ignorent ou méconnaissent le statut de **conjoint collaborateur**¹, ou le rejette en fonction de son coût sans en mesurer les avantages (en matière de retraite notamment). Ce dévouement discret de l'épouse à la réussite de l'entreprise du mari n'est plus aujourd'hui en conformité avec la loi.

ALEXIS Lorraine a mis en place en Moselle des **cercles de créatrices**. Ce dispositif, soutenu par la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, permet un accompagnement et un suivi renforcé des femmes créatrices d'entreprise et une meilleure prise en compte des problématiques des femmes dans la création². Ce dispositif, ALEXIS a décidé de l'ouvrir aux femmes qui s'impliquent dans l'entreprise de leur conjoint.

Objectifs

L'enquête réalisée auprès de créateurs accompagnés par ALEXIS et de leurs conjointes a pour objectif de mieux connaître l'implication des femmes de chef d'entreprise :

- Mesurer d'une façon globale le degré d'implication des conjointes, et leurs choix en matière de statut.
- Comprendre la nature de l'implication des femmes dans l'entreprise de leur compagnon, leur niveau de connaissance et leur position par rapport au statut de conjoint collaborateur.

A partir de cette meilleure connaissance de l'implication des femmes dans l'entreprise de leur conjoint, l'objectif est, pour ALEXIS, d'être en mesure d'affiner son offre – dans le cadre des cercles de créatrices notamment – afin de répondre aux besoins d'information et de formation des conjointes de chefs d'entreprise, et afin de favoriser l'adoption du statut de conjointe collaboratrice.

Méthodologie

L'enquête a été réalisée en trois volets :

1) Un questionnaire court (temps de passation : 5 min), administré par téléphone, sans rendez-vous, auprès de chefs d'entreprise hommes ayant fait l'objet d'un accompagnement par ALEXIS (le questionnaire est présenté en Annexe 3).

¹ Une présentation du statut de Conjoint Collaborateur est insérée en Annexe 1

² L'annexe 2 présente les services proposés dans le cadre des cercles de créatrice

Le questionnaire cherche à connaître, sans rentrer dans le détail, l'implication des conjointes dans l'entreprise et leur statut (conjointe collaboratrice ou non).

Ce premier volet de l'enquête répondait à deux objectifs :

- Obtenir des statistiques d'ensemble sur l'implication des conjointes de patrons de TPE et leur statut.
- Recueillir des contacts pour le deuxième volet de l'enquête.

Le questionnaire a été administré auprès de 175 entrepreneurs hommes - dont 113 vivant en couple - ayant créé leur entreprise depuis moins de 3 ans après avoir été accompagnés par ALEXIS, et dont l'entreprise est toujours en activité au moment de l'enquête.

2) Une enquête qualitative a donné lieu à la réalisation de 24 entretiens (en face à face ou par téléphone) auprès de femmes impliquées dans l'entreprise créée par leur conjoint. Ces femmes avaient ou non le statut de "conjointe collaboratrice". Les entretiens étaient basés sur la passation d'un questionnaire ouvert.

Les objectifs de ce 2^e volet étaient les suivants :

- Obtenir une connaissance approfondie des différentes modalités d'implication des conjointes dans l'entreprise de leur compagnon.
- Déterminer la teneur des besoins des conjointes en matière d'information, de formation et de mise en réseau, susceptibles de faire l'objet d'une réponse dans le cadre du cercle des créatrices.

3) Passation d'un questionnaire fermé auprès de conjointes (celui-ci est présenté en Annexe 4).

Les réponses obtenues lors de l'enquête qualitative (2^e phase) ont été classées et le questionnaire ouvert a été transformé en questionnaire fermé. Ce questionnaire fermé a été administré par téléphone auprès de 20 conjointes impliquées (ayant ou non le statut de conjointe collaboratrice).

Ce 3^e volet avait pour objectif de compléter la phase précédente en apportant des éléments de mesure. Il s'agissait de :

- Saisir la fréquence des différentes modalités d'implication des conjointes.
- Vérifier l'importance des besoins et des attentes des conjointes en terme de formation et d'information.

Organisation du rapport

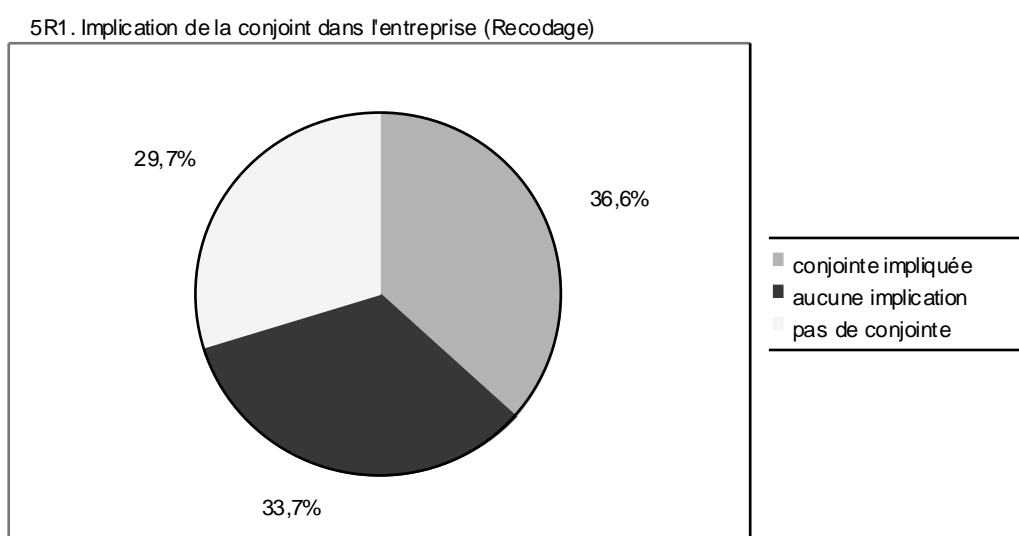
La première partie du rapport présente les résultats du premier volet de l'enquête. Les parties suivantes présentent les résultats de l'enquête auprès des conjointes (enquête qualitative et questionnaire fermé). Une synthèse de l'étude est présentée à la fin du rapport.

I. La part des conjointes impliquées

Résultats de l'enquête par questionnaire réalisée auprès de 175 entrepreneurs hommes - dont 113 vivant en couple - ayant créé leur entreprise après avoir été accompagnés par ALEXIS, et dont l'entreprise est toujours en activité au moment de l'enquête.

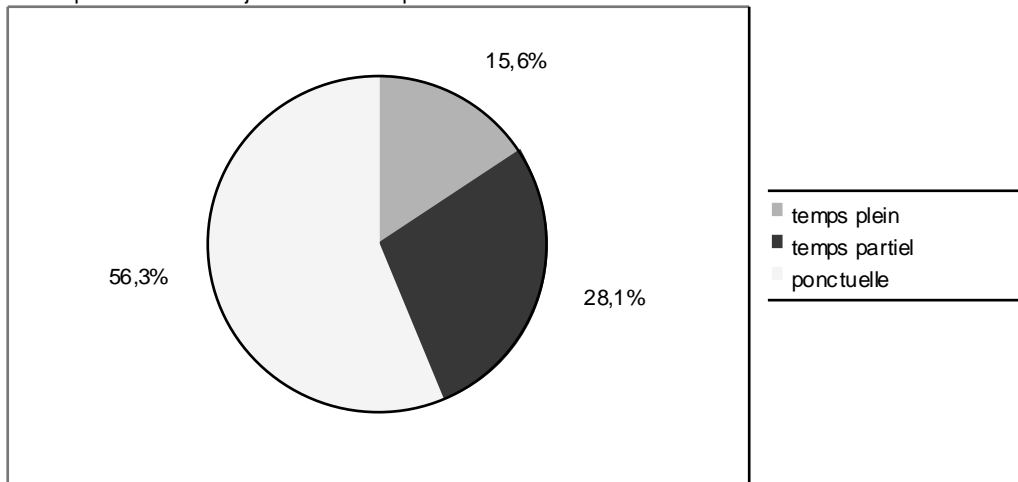
Dans la moitié (52%) des entreprises créées par des hommes vivant en couple, les conjointes s'impliquent dans l'activité de l'entreprise.

Les créateurs vivant en couple représentant 70% des chefs d'entreprise homme accompagnés par ALEXIS. Au total, la conjointe s'implique dans plus du tiers (36.6%) des entreprises créées par des hommes.



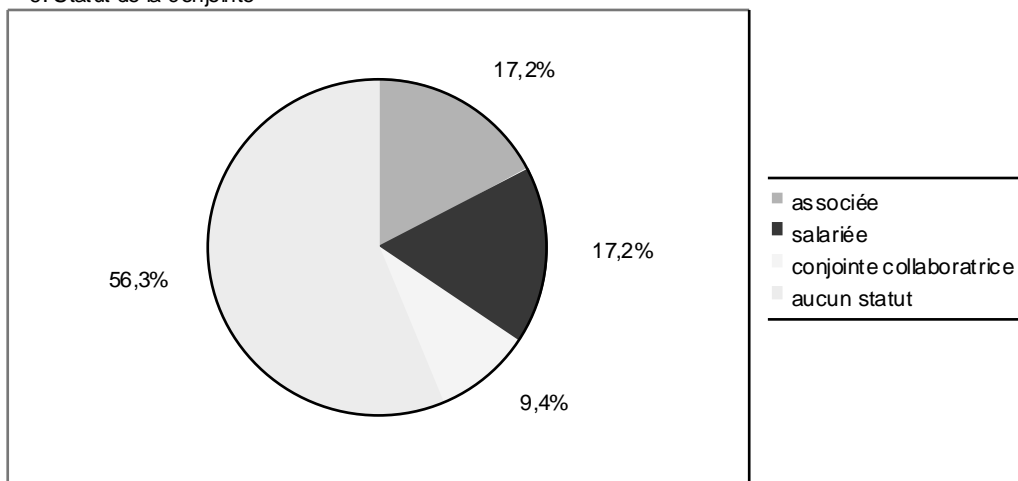
Dans la majorité des cas (56%), cette implication est de nature "ponctuelle", dans 28% des cas, elle correspond à un temps partiel et dans 16% des cas, la femme s'implique à temps plein dans l'entreprise du conjoint.

5. Implication de la conjoint dans l'entreprise



La majorité (56%) des femmes qui s'impliquent dans l'entreprise de leur conjoint n'a pas de statut dans celle-ci. 17% sont salariées, 17% sont associées, 9% seulement optent pour le statut de conjoint collaborateur.

6. Statut de la conjointe



Avoir un statut dans l'entreprise n'implique pas forcément une implication importante en temps : les conjointes collaboratrices s'impliquent le plus souvent de manière ponctuelle ; à contrario, nombre de femmes qui s'impliquent à temps partiel, voire à temps plein, n'ont aucun statut dans l'entreprise.

Les entreprises dans lesquelles la femme a opté pour le statut de conjointe collaboratrice sont des entreprises individuelles.

Le degré d'implication des conjointes croît avec la taille de l'entreprise : il est plus faible lorsque l'entreprise n'a pas de salarié et plus élevé lorsqu'elle en a.

L'implication des conjointes est plus fréquente dans les entreprises du BTP (les entrepreneurs du BTP sont aussi plus souvent en couple).

C'est dans les domaines de l'hôtellerie-café-restauration et du commerce que les conjointes d'entrepreneurs s'impliquent le plus souvent à temps plein.

Secteur d'activité / Implication de la conjointe dans l'entreprise

Sous-population: entrepreneurs vivant en couple (entreprise en activité)

	temps plein	temps partiel	ponctuelle	aucune implication	Total
commerce	11,1%	11,1%	37,0%	40,7%	100,0%
services	2,9%	14,3%	25,7%	57,1%	100,0%
hôte-re-ca	30,0%		30,0%	40,0%	100,0%
construction BTP	2,6%	25,6%	30,8%	41,0%	100,0%
autre artisanat	18,2%		27,3%	54,5%	100,0%
autres			50,0%	50,0%	100,0%
Total	8,1%	14,5%	30,6%	46,8%	100,0%

Le fait d'être marié ou de vivre maritalement n'a pas d'incidence notable sur le degré d'implication des conjointes (cependant, les conjointes d'entrepreneur qui ne sont pas mariées ne peuvent obtenir le statut de conjointe collaboratrice), de même que l'âge.

L'implication de la conjointe dans l'entreprise est moins fréquente lorsque le couple a un enfant à charge, mais le lien entre enfant à charge et moindre implication dans l'entreprise ne se vérifie pas lorsque la famille a deux enfants à charge ou plus.

Nombre d'enfants à charge / Implication de la conjointe dans l'entreprise

Sous-population: entrepreneurs vivant en couple (entreprise en activité)

	conjointe impliquée	aucune implication	Total
Pas d'enfant à charge	64,5%	35,5%	100,0%
1 enfant à charge	34,6%	65,4%	100,0%
2	53,7%	46,3%	100,0%
3 et plus	54,5%	45,5%	100,0%
Total	52,5%	47,5%	100,0%

II. L'enquête auprès des conjointes – Présentation de l'échantillon

L'enquête auprès des conjointes a été menée en deux temps :

1) Réalisation de 24 entretiens à l'aide d'un questionnaire ouvert.

Il s'agit alors d'une enquête strictement "qualitative". Les réponses ont ensuite fait l'objet d'un classement et le questionnaire ouvert a été transformé en questionnaire fermé.

2) Passation du questionnaire fermé auprès de 20 conjointes.

Le traitement de l'enquête combine ainsi matériaux qualitatifs – les 24 premiers entretiens – et enquête quantitative à partir de 44 entretiens (incluant les entretiens ouverts dont les réponses ont été codées a posteriori).

Le profil des conjointes

Age

Moins de 30 ans	7	17,5%
30 - 39 ans	16	40,0%
40 - 49 ans	13	32,5%
50 ans et plus	4	10,0%
Total	40	

Non réponses : 4

L'échantillon présente une diversité importante d'âge, même si les plus de 50 ans sont peu représentées.

Niveau de diplôme (1)

Niveau 6	2	4,5%
Niveau 5 et 5bis	21	47,7%
Niveau 4	9	20,5%
Niveau 3	7	15,9%
Niveau 1	5	11,4%
Total	44	

Niveau de diplôme (2)

Inférieur au bac	23	52,2%
Supérieur au bac	21	47,8%
Total	44	

Les femmes de niveau 5 représentent presque la moitié de l'échantillon.

L'échantillon présente un bon équilibre global entre les femmes ayant poursuivi au moins jusqu'au bac et celles qui ont un niveau de diplôme inférieur au bac.

CSP

Ouvrier	3	6,8%
Employé	34	77,3%
cadre et profession intellectuelle supérieure	1	2,3%
profession intermédiaire	1	2,3%
artisan commerçant	1	2,3%
personnes sans activité professionnelle	4	9,1%
Total	44	

Les employées représentent plus des trois quarts des femmes de l'échantillon, ce qui indique une corrélation entre le fait de s'impliquer dans l'entreprise de son conjoint et le fait d'occuper (ou d'avoir occupé) un poste d'employé.

Statut matrimonial

marié	36	81,8%
vie maritale	6	13,6%
PACS	1	2,3%
Non réponse	1	2,3%
Total	44	

Les femmes qui "vivent maritalement" sont relativement peu représentées dans l'échantillon.

Nombre d'enfants à charge

Aucun	11	25,0%
1	7	15,9%
2	11	25,0%
3 et plus	15	34,1%
Total	44	

Les trois quarts des femmes de l'échantillon ont des enfants à charge. Un tiers ont 3 enfants à charge ou plus.

Le profil des entreprises

Secteur d'activité

Commerce ⁽¹⁾	16	36,4%
construction BTP	12	27,3%
autre artisanat	9	20,5%
services	7	15,9%
Total / répondants	44	

(1) le secteur de l'hôtellerie-café-restauration est groupé avec celui du commerce

Les entreprises du secteur de l'artisanat (construction BTP + autre artisanat) représentent presque la moitié de l'échantillon. Dans ce secteur en effet, l'implication des conjointes est particulièrement fréquente (Voir I). Les entreprises de services sont peu représentées dans l'échantillon ce qui est la conséquence d'une moindre implication, semble-t-il, des conjointes dans ce secteur, ainsi que du profil des entreprises accompagnées par ALEXIS.

Statut de l'entreprise

EI	29	65,9%
EURL	4	9,1%
SARL	9	20,5%
SNC	1	2,3%
Non réponse	1	2,3%
Total	44	

Les entreprises individuelles représentent les deux tiers de l'échantillon.

Nombre de salariés

0	36	81,8%
1 ou 2	6	13,6%
Plus de 2	2	4,6%
Total	44	

Les entreprises sans salariés sont très majoritaires dans l'échantillon.

Département

54	11	25,0%
57	24	54,5%
88	4	9,1%
55	4	9,1%
autre	1	2,3%
Total	44	

Zone d'emploi

Bassin Houiller	9	20,5%
Metz	5	11,4%
Thionville	10	22,7%
Commercy	1	2,3%
Meuse-du-Nord	3	6,8%
Nancy	9	20,5%
Remiremont-Gerardmer	1	2,3%
Saint-Dié	2	4,5%
Toul	2	4,5%
Vosges de l'Ouest	1	2,3%
Hors Région	1	2,3%
Total	44	

Année de création

2004	5	11,4%
2005	10	22,7%
2006	9	20,5%
2007	19	43,2%
2008	1	2,3%
Total	44	

Les entreprises rencontrées dans le cadre de l'enquête sont toutes des créations récentes : 3 ans d'existence au maximum (les entreprises créées en 2004, 2005, 2006 ont été interviewées en 2007) et souvent moins de 1 an.

III. La nature de l'implication dans l'entreprise

Les raisons de l'implication des conjointes

Pour quelles raisons avez-vous décidé de vous impliquer dans l'entreprise de votre mari ?

Il s'agit d'un projet de couple dès le départ	14	33,3%
J'ai des compétences qu'il n'a pas / que je peux mettre à profit pour l'entreprise	14	33,3%
Le soulager de certaines tâches, celui-ci est débordé	12	28,6%
C'est le rôle normal du conjoint de prendre en charge certaines tâches	8	19,0%
Désir de contribuer à la réussite de l'entreprise	8	19,0%
Je ne travaille pas / pas à temps plein et je peux consacrer du temps à l'entreprise	6	14,3%
Désir de participer à cette aventure	6	14,3%
Limiter les dépenses pour l'entreprise / l'entreprise ne peut pas se permettre d'avoir un salarié	5	11,9%
Il ne pourrait pas faire sans moi, je n'ai pas le choix	2	4,8%
Total / répondants	42	

Pour la plupart des femmes rencontrées lors de l'enquête, le fait de s'impliquer dans l'entreprise créée par leur conjoint va de soi : la création était un projet commun dès le début, plusieurs expriment le désir de partager cette aventure : *"Je pense que quand on monte une entreprise, c'est pas lui tout seul, c'est les deux. (...) ça passe par la complicité du conjoint"* (Mme V, auto-école). Pour une partie des conjointes, le fait de prendre en charge certaines tâches correspond à leurs yeux au rôle normal de l'épouse.

Beaucoup de femmes expliquent aussi leur implication par des raisons pratiques : elles ont des compétences et/ou du temps qu'elles peuvent mettre à profit pour la réussite de l'entreprise : *"Je suis mère au foyer, j'ai rien à faire, ça m'occupe un peu"* (Mme D, commerce ambulante) ; *"Comme j'ai une formation de secrétariat, je peux l'aider pour certaines choses."* (Mme M, commerce par correspondance)

Pour beaucoup de femmes, il s'agit d'aider leur conjoint débordé, et dans certains cas, minoritaires, elles n'ont pas le choix : l'entreprise n'a pas les moyens de prendre un salarié et le conjoint ne pourrait pas s'en sortir tout seul.

Le fait de participer à l'entreprise de votre conjoint est-ce une contrainte ou un choix ?

C'est un choix	32	72,7%
C'est un choix et une contrainte / C'est une nécessité, mais je ne le regrette pas	10	22,7%
C'est d'abord une contrainte	2	4,5%
Total	44	

La très grande majorité des femmes qui s'impliquent dans l'entreprise de leur conjoint le font par choix : *"Quand on a décidé de créer une entreprise, on avait réfléchi avant sur comment ça allait se passer, ce que chacun aurait à faire. C'est un choix."* (Mme W, terrassement gros œuvre)

Dans certains cas cependant, il y a aussi une part de contrainte, et quelques femmes, très minoritaires, s'impliquent d'abord parce que la situation les y contraint, mais préféreraient clairement ne pas avoir à le faire : *"Au départ, ce que j'espérais, c'est que mon mari se débrouille seul. C'est une contrainte, mais je n'ai pas le choix, mon mari n'est pas gestionnaire."* (Mme L, menuiserie)

Est-ce qu'il pourrait faire sans vous ?

	Oui	11	28,9%
	Oui, mais cela représenterait un coût pour l'entreprise	4	10,5%
	Non (sans précision)	4	10,5%
	Non, il a besoin de mes compétences	12	31,6%
	Non, il n'aurait pas le temps de faire ce que je fais	8	21,1%
	Non, l'entreprise n'aurait pas les moyens de prendre un salarié	1	2,6%
	Non, autre	1	2,6%
	Total / répondants	38	

Si les conjointes s'impliquent en général par choix, elles se considèrent néanmoins souvent indispensables. En effet, la majorité des femmes pensent que leur conjoint ne pourrait pas faire sans elles, celui-ci ayant besoin de leurs compétences ou n'ayant pas le temps de faire ce qu'elles font :

"Il aurait beaucoup de mal au niveau des papiers sans moi. Les hommes se débrouillent mal avec les papiers." (Mme P, peintre plâtrier)

"Si j'étais pas là, le comptable aurait des tâches plus larges. Par manque de temps." (Mme D, électricité)

Les tâches effectuées

Quelles sont les tâches que vous prenez en charge ou que vous effectuez de manière systématique ?

Administratif, gestion, secrétariat	saisie des devis et des factures	29	65,9%
	classement des courriers, des documents	26	59,1%
	comptabilité	24	54,5%
	règlement des factures	22	50,0%
	contacts avec le comptable, le banquier	13	29,5%
	courriers	11	25,0%
	déclarations de TVA	10	22,7%
	démarches auprès des administrations	9	20,5%
	Autres administration gestion secrétariat	3	6,8%
Accueil	Accueil téléphone	23	52,3%
	Accueil face à face	11	25,0%
Communication, prospection		9	20,5%
Nettoyage		8	18,2%
tâches correspondant au cœur de l'activité de l'entreprise		10	22,7%
Autres ⁽¹⁾		4	9,1%
Total/ interrogés		44	

(1) Livraison (tabac presse) ; Ponctuellement achat de matériel (terrassement gros oeuvre) ; L'accompagner, le conduire (vente par correspondance)

Regroupement :

Administratif, gestion, secrétariat	40	90,9%
Accueil	24	54,5%
Communication, prospection	9	20,5%
nettoyage	8	18,2%
tâches correspondant au cœur de l'activité de l'entreprise	10	22,7%
Autres	3	6,8%
Total/ interrogés	44	

90% des conjointes prennent en charge des tâches administratives, parmi lesquelles : la saisie des devis et des factures, le classement des papiers, la comptabilité, le règlement des factures...

"Je ne fais que retransmettre sur l'ordinateur, je suis la petite main de l'entreprise." (Mme J, électricité)

"Dès que je rentre de ma journée, je regarde si il y a des factures, je les classe..." (Mme P, plâtrier peintre)

"Je mets tous dans un classeurs, les relevés, les factures et j'envoie ça chaque mois au comptable." (Mme G, maçonnerie)

"Je m'occupe de la comptabilité jusqu'avant le bilan, après c'est le centre de gestion qui le fait." (Mme D, électricité)

A l'inverse, moins du quart des conjointes s'impliquent dans le cœur de l'activité.

Une majorité de femmes s'implique également dans des tâches d'accueil, mais il s'agit en fait, le plus souvent, de répondre au téléphone lorsqu'elles sont au domicile et que le conjoint n'y est pas. "Je m'occupe de l'accueil téléphonique quand je suis là" explique par exemple Mme D (électricité). Cette implication dans l'accueil est souvent une tâche secondaire et non exclusive des conjointes, contrairement aux tâches administratives (voir tableau suivant).

Un certain nombre de femmes s'impliquent également dans des tâches de communication / prospection, ou bien encore dans des travaux de nettoyage.

Les tâches effectuées sont elles des tâches réservées ou sont elles réalisées de manière partagée avec le conjoint ?

Tâches effectuées		Tâche partagée	Tâche réservée	
Administratif, gestion, secrétariat	saisie des devis et des factures	27.6	72.4	100
	classement des courriers, des documents	7.7	92.3	100
	comptabilité	13	87	100
	règlement des factures	9.1	90.9	100
	contacts avec le comptable, le banquier	30.8	69.2	100
	courriers	0	100	100
	déclarations de TVA	0	100	100
	démarches auprès des administrations	33.3	66.7	100
Accueil	Accueil téléphone	95.5	4.5	100

	Accueil face à face	100	0	100
	Communication, prospection	88.9	11.1	100
	Nettoyage	87.5	12.5	100
	tâches correspondant au cœur de l'activité de l'entreprise	100	0	100

Les tâches administratives que prennent en charge les conjointes constituent en générale des tâches réservées. Ce qui n'est pas le cas lorsqu'elles interviennent dans d'autres domaines (accueil, nettoyage, communication, cœur de métier de l'entreprise...), où il s'agit presque toujours alors de tâches partagées avec le conjoint.

Ainsi, l'enquête confirme un modèle "classique" de répartition des rôles : les femmes de petits entrepreneurs, lorsqu'elles s'impliquent dans l'entreprise de leur conjoint, prennent en général en charge un certain nombre de tâches administratives, de secrétariat et de gestion. Si elles peuvent aussi intervenir ponctuellement dans d'autres domaines, leur intervention dans le cœur de l'activité est généralement limitée ou nulle.

Ce "modèle" ne s'applique pas cependant de la même manière quel que soit le secteur d'activité :

Secteur d'activité / tâches effectuées

	Administratif, gestion, secrétariat	Accueil	Communication, prospection	Nettoyage	tâches correspondant au cœur de l'activité de l'entreprise
Commerce	81,3%	50,0%	31,3%	43,8%	50,0%
Service	85,7%	42,9%	28,6%	14,3%	0%
Construction BTP	100,0%	75,0%	8,3%	0%	8,3%
Autre artisanat	100,0%	44,4%	11,1%	0%	11,1%
Ensemble	90,9%	54,5%	20,0%	18,2%	22,7%

Si l'implication dans le domaine de "l'administration, gestion, secrétariat" est systématique pour les femmes d'artisans, elle l'est moins pour les conjointes de commerçants ou d'entrepreneurs dans le domaine des services. En revanche, les femmes de commerçants s'impliquent beaucoup plus souvent dans le cœur de l'activité. C'est le cas de Mme L, épicière : *"Je fais tout comme lui : je fais la caisse, le stock, remplir les rayons, donner des conseils aux clients..."*

Domaines où la conjointe n'intervient pas

Aucune intervention dans l'administratif, la gestion, le secrétariat	4	9,3%
Certaines tâches dans le domaine de l'administration, la gestion, le secrétariat	14	32,6%
Accueil, contacts avec les clients et les fournisseurs	5	11,6%
Communication, prospection	5	11,6%
Aucune intervention dans le cœur de métier de l'entreprise	28	65,1%
Certaines tâches correspondant au cœur de métier de l'entreprise	12	27,9%
Total / répondants	43	

La majorité des femmes qui s'impliquent dans l'entreprise de leur conjoint n'intervient jamais dans le cœur

de l'activité de l'entreprise.

Cependant, les domaines où la femme n'intervient jamais ne sont pas les mêmes selon le secteur d'activité de l'entreprise :

	Aucune intervention dans l'Administratif, la gestion, le secrétariat	Certaines tâches dans le domaine de l'administration, la gestion, le secrétariat	Accueil, contacts avec les clients et les fournisseurs	Communication, prospection	Aucune intervention dans le cœur de métier de l'entreprise	Certaines tâches correspondant au cœur de métier de l'entreprise
Commerce	18,8%	43,8%	18,8%	12,5%	18,8%	56,3%
Service	14,3%	14,3%	14,3%	14,3%	85,7%	14,3%
Construction BTP	0%	33,3%	0%	0%	91,7%	8,3%
Autre artisanat	0%	22,2%	11,1%	22,2%	88,9%	11,1%
<i>Ensemble</i>	9,3%	32,6%	11,6%	11,6%	65,1%	27,9%

Si toutes les femmes d'artisans (construction et autres) interviennent dans "l'administration, gestion, secrétariat", environ 20% des femmes de commerçants ne le font jamais. Et si 90% des femmes d'artisans n'interviennent jamais dans le cœur de l'activité de l'entreprise³, c'est le cas de 20% seulement des femmes de commerçants.

Ainsi, les femmes d'artisans se conforment clairement au modèle selon lequel la conjointe du chef d'entreprise prend en charge l'essentiel des tâches administratives et n'intervient jamais (sauf exception) dans le cœur de l'activité. Les choses sont tout à fait différentes s'agissant des femmes de commerçants. Certaines se rapprochent de ce modèle, tandis que d'autres interviennent essentiellement dans le magasin (ou le snack, le café), dans les tâches de services, de rangement, de préparation, et ne s'impliquent pas, ou peu, dans le travail administratif.

La participation des conjointes aux démarches lors de la création

Avez-vous accompagné votre conjoint pour les démarches administratives lors de la création?

Non	15	35,7%
Oui, pour certaines démarches	13	31,0%
Oui, pour toutes les démarches	13	31,0%
A pris en charge certaines démarches sans le conjoint	4	9,5%
Total / répondants	42	

Les femmes de chefs d'entreprise se partagent de façon équitable entre celles qui n'ont pas du tout participé aux démarches lors de la création, celles qui ont participé à certaines démarches et celles qui ont participé à toutes les démarches, comme Mme W : *"On a tout fait ensemble, le stage à la Chambre de Métiers, la banque..."* (terrassement gros œuvre). Certaines femmes interviewées ont pris en charge des démarches sans le conjoint.

Les femmes qui participent aux démarches lors de la création sont, logiquement, des femmes dont l'investissement en temps est souvent important, et qui prennent part de façon importante aux décisions concernant le développement de l'entreprise.

³ *"Ça m'est déjà arrivé d'aller sur un chantier une ou deux fois, juste pour voir ce qu'il faisait"* dit par exemple Mme O (terrassement gros œuvre)

Le temps, les moments consacrés à l'entreprise, les conditions de travail

Le nombre d'heures effectuées par semaine

	1 à 2h	11	27,5%
	3 – 5h	14	35,0%
	6 – 10h	8	20,0%
	11 – 35h	3	7,5%
	Plus de 35h	4	10,0%
	Total	40	

Le temps consacré par les conjointes à leurs activités dans le cadre de l'entreprise est très variable.

Dans leur grande majorité, elles y consacrent un temps limité :

- plus de 60% y consacrent au maximum 5h par semaine ;
- Parmi elles, beaucoup (27,5% de l'ensemble des femmes) y consacrent seulement 1 à 2h par semaine.

A l'opposé, un certain nombre de femmes rencontrées dans le cadre de l'enquête effectuent davantage qu'un temps plein, certaines déclarent y consacrer 50h, 60h par semaine.

Ces différences montrent que l'objet d'étude - l'implication des femmes dans l'entreprise de leur conjoint - recoupe des réalités extrêmement diverses.

Cette variabilité s'explique de plusieurs manières :

- Par la taille et le volume d'activité de l'entreprise : dans le cadre d'une petite entreprise en micro, le travail administratif est souvent très réduit - *"Il n'y a pas des factures tous les jours, le courrier, quand il arrive, je l'ouvre... ça me prend peut-être 1h dans la semaine en moyenne"* dit par exemple Mme F (plombier chauffagiste). Le travail administratif est autrement plus lourd dans le cadre d'une SARL comptant un ou deux salariés par exemple.

- Par l'étendue des tâches prises en charge par la conjointe. Le travail administratif pris en charge par la conjointe se limite souvent au tri des papiers et à la saisie des devis et des factures, mais il peut être plus étendu ; les tâches confiées au comptable sont plus ou moins importantes selon les compétences de la conjointe.

- Par le domaine d'activité de l'entreprise : A une exception près, toutes les femmes rencontrées lors de l'enquête qui effectuent plus de 10h par semaine dans le cadre de l'entreprise sont des femmes de commerçants, de cafetiers ou de restaurateurs :

Secteur d'activité / Classes sur Nombre d'heures effectuées par semaine

	1 à 2h	3 - 5h	6 - 10h	11 - 35h	Plus de 35h	Total
artisanat /construction BTP	20,0%	45,0%	30,0%		5,0%	100,0%
commerce	23,1%	23,1%	7,7%	23,1%	23,1%	100,0%
services	57,1%	28,6%	14,3%			100,0%
Total	27,5%	35,0%	20,0%	7,5%	10,0%	100,0%

100% des femmes d'entrepreneurs dans le domaine des services et 95% des femmes d'artisans consacrent moins de 10h par semaine à l'entreprise de leur conjoint. Tandis que la moitié des femmes de commerçants effectue plus de 10h par semaine, le quart y travaillant même au-delà d'un temps plein.

Ceci s'explique par la nature des tâches effectuées : les femmes d'artisans ou d'entrepreneurs dans le domaine des services se consacrent essentiellement à l'administratif, tandis que les femmes de commerçants interviennent au magasin, font le service, etc. Certaines femmes rencontrées dans le

cadre de l'enquête travaillent ainsi 20, 40 ou 60h par semaine dans le snack, le café ou l'épicerie de leur conjoint. Si elles ne sont pas officiellement le chef d'entreprise, plusieurs s'investissent en réalité à part égale de leur conjoint, partageant à peu près toutes les tâches.

Ainsi, à côté du modèle représenté par la femme d'artisans dont l'implication se cantonne à prendre en charge un certain nombre de tâches administratives, un autre modèle se dégage : c'est celui de la femme de commerçants, de cafetiers ou de restaurateurs, qui intervient dans tous les domaines de l'activité quasiment à part égale du conjoint.

Fréquence des moments consacrés à l'entreprise

Quotidien	14	31,8%
Plusieurs fois par semaine	16	36,4%
Une fois par semaine	8	18,2%
Moins d'une fois par semaine / plusieurs fois par mois	6	13,6%
Total	44	

Dans la mesure où le temps consacré à l'entreprise du conjoint est très variable, la fréquence des moments l'est aussi. Les femmes qui effectuent un temps plein dans le magasin ou le café, travaillent quotidiennement dans l'entreprise du conjoint (7 jours sur 7 pour certaines femmes rencontrées). Certaines femmes d'artisans qui se consacrent aux tâches administratives ou de gestion ont aussi pris l'habitude d'y consacrer un moment tous les jours : *"Tous les soirs, lors qu'il rentre du marché, je fais les comptes."* (Mme D, commerce ambulante)

A l'opposé, pour certaines femmes, le travail administratif effectué (saisie, classement...) ne nécessite pas de s'y atteler toutes les semaines.

La majorité des femmes y consacre 1, 2 ou 3 moments chaque semaine. *"J'essaye de regrouper ça en une ou deux après-midi, en semaine ou le week-end"* explique par exemple Mme O (électricité).

Moments de la semaine où la conjointe se consacre à l'entreprise

En soirée	18	43,9%
En journée en semaine	27	65,9%
Le week-end	18	43,9%
Total / répondants	41	

Selon que la femme travaille ou non par ailleurs, les moments consacrés à l'entreprise ne sont pas les mêmes : en journée en semaine (lorsque les enfants sont à l'école) pour celles qui n'ont pas de travail salarié ; en soirée et/ou en week-end pour les autres : *"Pratiquement tous les soirs après le travail, je m'occupe de la paperasserie. Et les samedi sont consacrés pas mal à tout ça."* (Mme P, plâtrier peintre)

Régularité des moments consacrés à l'entreprise

Est-ce que ces heures sont effectuées à des moments réguliers (ex : tous les dimanches après-midi) ?

Oui	7	15,9%
Non	37	84,1%
Total	44	

Pour la grande majorité des femmes, les moments consacrés à l'entreprise sont irréguliers, il n'y a pas de journées (ou de demi-journées, ou de soirées) consacrées chaque semaine à l'entreprise. Les

tâches sont donc effectuées à des moments variables en fonction de l'urgence et des disponibilités de la conjointe : *"C'est quand il y a des coups de bourre, il y a pas d'horaire"* dit ainsi Mlle M (vente par correspondance).

Lieu de travail

Domicile	bureau de l'entreprise partagé avec le conjoint	16	36,4%
	bureau personnel consacré à l'entreprise	4	9,1%
	pas de bureau réservé à l'entreprise / bureau non réservé spécifiquement	14	31,8%
Local de l'entreprise	bureau réservé	2	4,5%
	pas de bureau réservé	6	13,6%
	Autres	2	4,5%
Total/ interrogés		44	

Les femmes qui se consacrent aux tâches administratives le font généralement à leur domicile. Mais la "logistique" est en fait très variable d'un cas à l'autre. Beaucoup d'artisans consacrent une pièce de la maison comme bureau de l'entreprise, celui-ci est alors généralement partagé par les conjoints : *"On a une pièce exprès pour le bureau, avec l'ordinateur, les échantillons, une armoire où il y a les archives..."* (Mme T, décoration d'intérieur). Dans certains cas, la femme a même son propre bureau. Mais dans d'autres cas, il n'y a pas de "bureau de l'entreprise" et c'est parfois la table de la cuisine ou du salon qui fait office de bureau.

Lorsqu'il s'agit d'une activité avec local, un commerce par exemple, la femme intervient généralement au local de l'entreprise.

Utilité de la formation et de l'expérience

Est-ce que votre formation, vos diplômes vous servent pour les tâches que vous effectuez dans l'entreprise ?

Oui	Formation secrétariat, comptabilité, gestion, administration	21	47,7%
	Formation commerciale, communication	4	9,1%
	Formation en informatiques	2	4,5%
	Autres	2	4,5%
Non		17	38,6%
Total/ interrogés		44	

Plus de la moitié des femmes qui s'impliquent dans l'entreprise de leur conjoint estime que leur formation leur est utile pour les tâches qu'elles effectuent ; presque 50% ont une formation touchant au secrétariat, à la gestion, à la comptabilité ou à l'administration. Beaucoup de femmes de petits entrepreneurs qui ont décidé de s'impliquer ont un CAP, un BEP, un bac-pro ou un BTS en secrétariat, en gestion-comptabilité... Elles peuvent ainsi mettre à profit leurs compétences au service de l'entreprise.

Dans certains cas, l'utilité des compétences liées à la formation de la femme est plus originale : une femme ingénieur estime que ce background lui confère une capacité d'organisation qui lui est utile ; une autre met en avant sa formation commerciale et littéraire : *"J'ai fait une prépa littéraire et une école de commerce. Ça me sert pour écrire des courriers, j'ai des notions juridiques... c'est utile pour pas mal de choses."* (Mme W, terrassement gros œuvre)

Certaines femmes mettent en avant l'utilité de leur formation dans les domaines de la communication ou dans celui de l'informatique.

Est-ce que vos expériences professionnelles vous servent pour les tâches que vous effectuez dans l'entreprise ?

Oui	expérience directement transposable	7	16,3%
	expérience qui apporte un savoir faire ou des connaissances utiles	17	39,5%
Non		19	44,2%
Total		43	

Les femmes qui ont une expérience professionnelle directement transposable à leur activité dans le cadre de l'entreprise sont peu nombreuses (il peut s'agir par exemple de femmes ayant travaillé comme serveuse ou vendeuse auparavant et qui aident au café ou au magasin de leur conjoint). En revanche, 40% des femmes estiment que leur expérience professionnelle leur est utile :

"Je travaille dans une banque. Pour un crédit bail pour un engin de chantier par exemple, ça m'aide à négocier au meilleur prix." (Mme W, terrassement gros œuvre)

"Je suis attachée commerciale, ça me sert pour les tâches administratives, pour tout ce qui est négociation de prix et prospection." (Mme K, transport messagerie)

Les contacts dans le cadre de l'entreprise

Avec qui êtes vous en contact dans le cadre de vos activités au sein de l'entreprise ?

Les clients au téléphone	27	61,4%
Le comptable	24	54,5%
Les clients en face à face	19	43,2%
Le banquier	16	36,4%
Les fournisseurs	15	34,1%
Autres	5	11,4%
Les représentants	5	11,4%
Les salariés de l'entreprise	3	6,8%
Uniquement le conjoint	3	6,8%
Total / interrogés	44	

La très grande majorité des femmes ont des contacts avec d'autres personnes que leur conjoint dans le cadre de leur activité au sein de l'entreprise. Plus de 60% des femmes ont des contacts avec les clients par téléphone, mais moins de la moitié (43%) ont l'occasion de les rencontrer. *"J'ai les clients au téléphone quand ils n'arrivent pas à avoir mon mari... C'est tout"* explique par exemple Mme H (récupération de fers et métaux).

En dehors des clients, une majorité de femmes est en contact avec le comptable : du fait de leur tâches réservées, c'est souvent elles qui gèrent le contact avec le comptable. Elles gèrent aussi parfois les contacts avec le banquier.

Un tiers des femmes a l'occasion d'être en contact avec les fournisseurs : dans le cadre des tâches qu'elles prennent en charge, ou bien parce qu'ils leur arrive de réceptionner leurs appels.

Fréquence des contacts

	Journalière / hebdomadaire	Mensuelle / trimestrielle	
Les clients au téléphone	75%	25%	100
Le comptable	4.8%	95.2%	100
Les clients en face à face	68.8%	31.3%	100
Le banquier	16.7%	83.3%	100
Les fournisseurs	23.1%	76.9%	100
Les représentants	20%	80%	100
Les salariés de l'entreprise	33.3%	66.7%	100

Les contacts avec les clients – que ce soit par téléphone ou en face à face - sont le plus souvent au moins hebdomadaires. Les contacts avec le comptable, le banquier ou les fournisseurs sont généralement beaucoup moins fréquents. *"Je vois le comptable une fois par mois"* explique par exemple Mme T (décoration d'intérieur).

La fréquence et la nature des contacts que les femmes ont dans le cadre de l'entreprise dépend de l'activité de l'entreprise : seules 10% des femmes d'artisans ont des contacts en face à face au moins hebdomadaires avec les clients, alors que c'est le cas de 50% des femmes de commerçants. A l'inverse, plus de la moitié des femmes de commerçants n'ont pas de contact avec le banquier, alors que 90% des femmes d'artisans du bâtiment le rencontrent régulièrement.

Pour beaucoup de femmes qui travaillent au domicile sur les tâches administratives, les contacts sont de fait limités : répondre au téléphone lorsque le mari est absent, rencontre occasionnelle avec un client lorsqu'il vient chez eux (*"Ils viennent à la maison lorsqu'ils ont un devis à apporter"* explique par exemple Mme P (peintre plâtrier)), contact mensuel ou trimestriel avec le comptable....

Estimez-vous avoir peu de contacts dans le cadre de l'entreprise ?

Oui	14	38,9%
Non	22	61,1%
Total	36	

La majorité des femmes qui interviennent dans l'entreprise de leur conjoint ont des contacts plutôt limités dans le cadre de leur activité, mais très peu n'ont aucun contact ; elles sont minoritaires à considérer qu'elles ont "peu de contacts" dans le cadre de leur activité.

Sentiment d'isolement éventuel : Regrettez vous d'avoir peu de contacts dans le cadre de l'entreprise ?

Oui	1	4,5%
Non : j'ai beaucoup de contacts dans le cadre de l'entreprise	2	9,0%
Non : chacun sa place, la mienne n'est pas auprès des clients, des fournisseurs...	9	40,9%
Non : j'ai suffisamment de contact par mon travail salarié / dans ma vie personnelle	9	40,9%
Non : autre	1	4,5%
Total / réponses	22	

Les femmes qui aident leur conjoint entrepreneur ont souvent une implication affective, personnelle fortes dans le projet, elles portent en partie – parfois à part égale du conjoint – le projet. Pourtant, elles effectuent souvent un "travail de l'ombre", et tandis que le mari est au quotidien en contact avec les clients, ce n'est souvent pas le cas pour elles. L'enquête montre qu'elles ne sont pas frustrées de cette situation. Une seule femme lors de l'enquête a fait part d'un sentiment d'isolement ; il s'agit d'une femme qui ne travaille pas par ailleurs : *"C'est vrai que je suis tout le temps à la maison et que je ne vois personne. C'est un peu frustrant..."* (Mme G, menuiserie)

En général, les femmes qui ont peu de contact dans le cadre de l'entreprise en dehors de leur conjoint ne s'en plaignent pas : elles considèrent souvent que, n'ayant pas les compétences techniques liées à l'activité, il est normal qu'elles n'aient pas à gérer les contacts avec les clients ou les fournisseurs, et elles sont souvent satisfaites des contacts qu'elles ont par ailleurs, dans leur vie personnelle ou professionnelle :

"Le fait de ne pas beaucoup voir les clients, ça ne me dérange pas. Chacun sa partie, c'est très bien comme ça." (Mme W, terrassement gros œuvre)

"C'est mon mari l'électricien, je ne vais pas rencontrer les clients si je ne sais pas de quoi je parle." (Mme J, électricité)

"J'ai un métier où j'ai beaucoup de contacts, donc ce n'est pas frustrant." (Mme O, petits travaux du bâtiment)

La participation de la conjointe aux décisions

Quelle est votre participation aux décisions concernant le développement de l'entreprise ?

On prend les décisions à deux	19	43,2%
On a chacun notre domaine de décisions	4	9,1%
On en discute, je donne mon avis mais c'est lui qui décide	14	31,8%
C'est lui qui prend les décisions	9	20,5%
Total / interrogés	44	

Dans la moitié des entreprises dans lesquelles la conjointe s'investit, les décisions sont prises de façon très partagées : 43% des femmes déclarent que les décisions concernant le développement de l'entreprise (au moins les décisions importantes : les gros investissements, le choix de certains clients...), sont toujours prises à deux ; et 9% disent avoir leur propre domaine de décision (dans la mesure où elles s'occupent souvent de la gestion, ces femmes ont notamment un pouvoir de décision sur les questions financières liées à l'entreprise) :

"On en discute toujours ensemble. Lui il a sa vision technique, de quoi il a besoin sur un chantier. Moi c'est plus la vision financière, trésorerie, fond de roulement. On confronte nos points de vues et on trouve un compromis." (Mme W, terrassement gros œuvre)

"La gestion, c'est moi qui gère totalement. L'organisation des chantiers, c'est mon mari qui gère ses chantiers comme il l'entend... Pour les décisions importantes, on en parle. Si possible, on prend les décisions à deux." (Mme P, peintre plâtrier)

Ainsi, si le temps consacré par les femmes à l'entreprise est beaucoup moins important que celui du conjoint, leur implication se manifeste aussi par cette participation très forte aux choix de l'entreprise.

Dans l'autre moitié des entreprises, les décisions appartiennent avant tout au conjoint, même si celui-ci peut en discuter avec sa femme :

"Il me demande est-ce que c'est bien ou pas, mais je ne pense pas qu'il en tienne forcément compte. J'apporte la petite touche en plus, le côté extérieur." (Mlle M, vente par correspondance)

"On en discute, il m'en informe, mais je ne m'immisce pas dans sa société. Il est décisionnaire à part entière." (Mlle W, électricité)

Il semble donc, que l'on peut opposer schématiquement deux modes de fonctionnement : celui où le mari et la femme décident de tout à deux et celui où la conduite du projet appartient d'abord au conjoint. Dans le premier modèle, le couple porte ensemble un projet, même si celui-ci ne constitue l'activité professionnelle que de l'homme (a priori). Dans le second modèle, l'entreprise est d'abord le projet du conjoint, la femme intervenant en appui, avec un rôle d'exécutante et de consultante.

Le secteur d'activité de l'entreprise a une influence forte sur la nature des tâches effectuées par les conjoints. Mais l'enquête ne montre pas de lien entre secteur d'activité de l'entreprise et degré d'implication des conjointes dans les décisions.

L'enquête fait apparaître un lien clair entre temps consacré à l'entreprise et participation aux décisions (tableau ci-dessous) : globalement plus les conjointes s'impliquent en temps dans l'entreprise, plus leur implication dans les décisions concernant l'entreprise est forte

Nombre d'heures effectuées par semaine / Participations aux décisions

	On prend les décisions à deux / On a chacun notre domaine de décisions	On en discute, je donne mon avis mais c'est lui qui décide / C'est lui qui prend les décisions	Total
Moins de 10h	40,0%	60,0%	100,0%
Plus de 10h	85,7%	14,3%	100,0%
Total	47,6%	52,4%	100,0%

Il apparaît également que les conjointes qui ont un statut dans l'entreprise – associée ou conjointe collaboratrice – prennent une part plus importante dans les décisions concernant l'entreprise que celles qui n'ont pas de statut dans l'entreprise (tableau ci-dessous) :

Statut au sein de l'entreprise / Participations aux décisions

	On prend les décisions à deux	On a chacun notre domaine de décisions	On en discute, je donne mon avis mais c'est lui qui décide	C'est lui qui prend les décisions	Total
Conjoint collaborateur	62,5%		25,0%	12,5%	100,0%
Associée	66,7%			33,3%	100,0%
Aucun statut	34,3%	11,4%	34,3%	20,0%	100,0%
Total	41,3%	8,7%	30,4%	19,6%	100,0%

Evolution de l'implication

Quelle évolution envisagez vous concernant votre implication dans l'entreprise ?

Un investissement plus important	16	36,4%
Identique	25	56,8%
Un investissement moins important	2	4,5%
Je ne sais pas	4	9,1%
Total/ interrogés	44	

La majorité des femmes pensent que leur implication dans l'entreprise ne va pas évoluer sensiblement et devrait rester à peu près identique dans les mois et les années à venir. Leur niveau d'implication leur semble ainsi à peu près équilibré : *"Je pense qu'on a atteint la vitesse de croisière de ce que chacun fait, ça ne bougera pas."* (Mme C, négoce auto)

Un peu plus du tiers des femmes de l'enquête envisage que leur investissement dans l'entreprise aille croissant. Cette augmentation envisagée de leur implication dans l'entreprise est généralement la conséquence de la croissance de l'entreprise : *"Si il y a un développement, il y aura plus de travail pour moi, notamment si on prend un salarié"* (Mme K, transport-messagerie). Elle correspond aussi souvent au souhait d'un certain nombre de conjointes de devenir à terme salariée de l'entreprise : *"Jusqu'à maintenant, je travaille comme ça, à volonté. Si on gagne davantage, l'objectif, c'est de devenir salarié..."* (Mme L, épicerie)

Certaines femmes n'ont pas de visibilité sur l'évolution de leur implication.

Deux femmes déclarent souhaiter s'impliquer de façon moindre.

Il n'y a pas de corrélation entre le temps consacré à l'entreprise, et l'évolution envisagée de l'implication.

IV. Le poids des responsabilités exercées en dehors de l'entreprise

Concilier obligations professionnelles et implication dans l'entreprise

Occupez-vous un travail salarié par ailleurs ?

Oui	24	54,5%
Non	20	45,5%
Total	44	

Situation professionnelle

CDI temps plein	16	37,2%
CDI temps partiel	6	14,0%
CDD temps plein	1	2,3%
CDD temps partiel	1	2,3%
Recherche d'emploi	1	2,3%
Ne recherche pas d'emploi - "femme au foyer"	10	23,3%
Ne recherche pas d'emploi - se consacre à l'entreprise du conjoint	6	14,0%
Autres ⁽¹⁾	3	7,0%
Total / répondants	43	

(1) Retraitée, congé parentale

La majorité des femmes qui s'impliquent dans l'entreprise de leur conjoint est salariée par ailleurs, et la plus grande partie d'entre elles a un travail en CDI à temps plein. Néanmoins, il ressort de l'enquête que les femmes qui s'impliquent dans l'entreprise de leur conjoint sont souvent "inactives" (45,5% des conjointes interviewées).

Les conjointes qui s'impliquent dans l'entreprise et qui n'ont pas un travail salarié par ailleurs sont soit "femmes au foyer" (c'est ainsi qu'elles se définissent), soit des femmes qui se consacrent à l'entreprise du conjoint, même si la situation ne permet pas qu'elles en soient salariées. Une seule femme interviewée avait le statut de demandeur d'emploi.

Le fait d'avoir un travail salarié ou non a une influence sur le temps consacré à l'entreprise. Ainsi :

- 85% des femmes qui consacrent plus de 10h par semaine à l'entreprise de leur conjoint ne travaillent pas par ailleurs.
- 3 des 4 femmes de l'enquête qui effectuent l'équivalent d'un temps plein ou au-delà dans l'entreprise de leur conjoint, sont des femmes qui ne travaillent pas par ailleurs et qui déclarent se consacrer à l'entreprise de leur conjoint, la quatrième se définit comme "femme au foyer".

5 des 6 femmes qui déclarent "se consacrer à l'entreprise du conjoint" sont des femmes de commerçants.

Objectifs d'évolution professionnelle - Femmes exerçant une activité professionnelle salariée

Gagner en responsabilité, progresser dans le cadre de mon activité salariée	10	41,7%
Rester comme ça	12	50,0%
Devenir salariée dans l'entreprise du conjoint	2	8,3%
Autre	1	4,2%
Total / répondants	24	

Plus de 40% des femmes qui exercent un travail salarié à côté de leur implication dans l'entreprise du conjoint, souhaitent gagner en responsabilité et progresser dans le cadre de ce travail. Si globalement celles-ci sont minoritaires (23% de l'ensemble des conjointes), l'enquête montre que l'on peut s'impliquer dans l'entreprise de son conjoint tout en ayant des ambitions pour sa propre carrière. Le degré d'implication de ces femmes n'est par ailleurs pas moindre que celui des autres femmes salariées, que ce soit en terme de temps ou de participations aux décisions. Comme les autres, ces femmes présentent leur implication dans l'entreprise de leur conjoint d'abord comme un choix⁴.

Ces femmes qui s'impliquent dans l'entreprise de leur conjoint et qui sont en même temps ambitieuses pour leurs propres carrières ont aussi souvent des enfants à charge, et sont plutôt plus diplômées que les autres⁵.

La moitié des femmes qui s'impliquent dans l'entreprise de leur conjoint tout en ayant un travail salarié à côté sont satisfaites par leur situation professionnelle et souhaitent que celle-ci reste stable.

2 femmes interviewées, qui sont actuellement salariées à côté, ont le projet, à terme, de devenir salariées de l'entreprise de leur conjoint.

Objectifs d'évolution professionnelle - Femmes n'ayant pas d'activité professionnelle salariée

Trouver, reprendre un travail salarié	2	10,0%
Rester comme ça	8	40,0%
Devenir salariée dans l'entreprise du conjoint	8	40,0%
Autres ⁽¹⁾	4	20,0%
Total / répondants	20	

(1) prendre le statut de conjointe collaboratrice ; "m'investir davantage dans l'entreprise sans devenir salariée" ; "ouvrir ma propre boutique"

Les femmes qui n'occupent pas un travail salarié souhaitent le plus souvent : soit rester dans cette situation, soit devenir à terme salariée de l'entreprise du conjoint : *"Si on gagne plus, il m'embauche comme salariée ici. Comme ça, j'ai un salaire, j'ai des heures déclarées, j'ai droit à la retraite, etc."* (Mme L, épicerie)

Globalement, qu'elles occupent ou non un travail salarié par ailleurs, les femmes qui s'impliquent dans l'entreprise de leur conjoint se partagent en 3 catégories quant à leurs ambitions professionnelles :

- Celles qui placent leurs ambitions professionnelles dans l'entreprise de leur conjoint et qui souhaitent en devenir salariées.
- Celles qui ont des ambitions professionnelles en dehors : qui souhaitent progresser dans leur carrière ou trouver un travail.
- Celles qui visent la stabilité de leur situation (elles constituent le groupe le plus nombreux).

⁴ Pour l'un d'elle, il s'agit néanmoins avant tout d'une contrainte.

⁵ 8 sur 10 ont un niveau supérieur ou égal au bac, dont 3 qui ont un niveau bac+4 ou 5.

Comment arrivez-vous à concilier vos obligations professionnelles et votre implication dans l'entreprise ? (question posée aux femmes salariées)

Cela ne pose pas de problème / le nombre d'heures effectuées dans l'entreprise est limité	12	50,0%
Cela nécessite une organisation rigoureuse	9	37,5%
Ce n'est pas toujours facile de gérer les deux, cela crée des difficultés	2	8,3%
Autres	3	12,5%
Total / répondants	24	

Pour la moitié des femmes qui travaillent à côté, gérer de front travail salarié et implication dans l'entreprise du conjoint ne pose pas vraiment de difficultés car l'investissement en temps dans l'entreprise du conjoint est limité (dans certains cas ce sont des femmes qui travaillent à temps partiel et qui ont du temps à consacrer à l'entreprise) : *"C'est pas une grosse structure, il n'y a pas énormément à faire, j'y arrive assez facilement"* dit par exemple Mlle M (vente par correspondance).

37,5% des femmes expliquent que pour pouvoir gérer correctement cette situation, il faut mettre en place une organisation rigoureuse. Les femmes salariées à temps plein, même si elles ne consacrent par exemple que 3 ou 4h par semaine à l'entreprise, doivent réussir à trouver le moment pour le faire, en soirée ou le week-end, ce qui n'est pas toujours simple : *"Je me couche tous les soirs en me demandant comment j'ai fait pour tout boucler. C'est un problème d'organisation et de timing, d'organisation personnelle et familiale"* (Mme V, auto-école). Une femme interviewée explique ainsi qu'elle prend une journée de congés par mois afin de réaliser les démarches administratives qu'elle ne peut faire sinon (aller à l'urssaf, à la préfecture...). Une autre explique qu'elle utilise parfois sa pause de midi pour réaliser certaines tâches : *"On jongle. Quand je suis à mon boulot, je suis vraiment à mon boulot. Quand j'ai besoin de faire quelque chose d'urgent pour l'entreprise, je rentre entre midi et deux, je m'en occupe le soir, le week-end..."* (Mme W, terrassement gros œuvre)

Mais deux femmes seulement (sur 24) mettent en avant de réelles difficultés à concilier travail salarié et implication dans l'entreprise.

Le fait que vous apportiez un salaire, était-ce une condition nécessaire au démarrage de l'entreprise ? (question posée aux femmes salariées)

Oui	7	70,0%
Non	2	20,0%
Autre	1	10,0%
Total / répondants	10	

Si les femmes salariées ne représentent que la moitié des conjointes impliquées, la majorité d'entre elles considère que l'apport du salaire qu'elles amènent constituait une condition indispensable à la création de l'entreprise.

Concilier responsabilités familiales et implication dans l'entreprise

Nombre d'enfants à charge

Aucun	11	25,0%
1	7	15,9%
2	11	25,0%
3 et plus	15	34,1%
Total	44	

Age des enfants

0-5 ans	17	51,5%
6-15 ans	26	78,8%
plus de 15 ans	11	33,3%
Total / répondants	33	

Les trois quarts des femmes qui s'impliquent dans l'entreprise de leur conjoint ont des enfants à charge. Et pour beaucoup d'entre elles, il s'agit d'enfants en bas âge (la moitié des mères d'enfants à charge ont au moins un enfant de moins de 5 ans). Un tiers des conjointes ont 3 enfants à charge ou plus.

Comment arrivez-vous à concilier vos responsabilités familiales et votre implication dans l'entreprise ? (question posée aux femmes ayant des enfants à charge)

Cela ne pose pas de problème, le nombre d'heures effectuées dans l'entreprise est limité	16	48,5%
Cela nécessite une organisation rigoureuse	9	27,3%
Ce n'est pas toujours facile de gérer les deux, cela crée parfois des difficultés	7	21,2%
les responsabilités familiales demandent un temps limité	1	3,0%
Autres ⁽¹⁾	3	9,1%
Total / répondants	33	

(1) "Je ne travaille pas, lorsque les enfants sont à l'école, j'ai le temps"

Le fait de concilier l'implication dans l'entreprise avec les obligations de mère ne pose pas de difficulté pour la moitié d'entre elles : l'investissement en temps dans l'entreprise est limité, ou bien celles-ci ne travaillent pas en dehors et profitent des moments calmes : *"Je travaille lorsque mes enfants sont scolarisés, la journée en semaine."* (Mme M, bâtiment second œuvre)

Si le temps qu'elles consacrent à l'entreprise du conjoint est important et/ou si elles ont un travail salarié en dehors, les femmes peuvent alors se retrouver avec un emploi du temps surchargé. Pour faire face à toutes ces obligations, beaucoup évoquent la nécessité de mettre en place une organisation rigoureuse : *"Il faut prendre le temps de chaque chose, les journées sont courtes. Du matin jusqu'au soir, tout doit être réglé, géré."* (Mme H, peinture en bâtiment)

Plusieurs reconnaissent les difficultés qu'elles rencontrent pour tout gérer :

"C'est difficile. Quand je suis à la maison, le fait que le bureau soit dans le salon, les enfants ont envie de s'amuser, de parler. Avec les papiers à terminer, c'est difficile à concilier. Il y a un temps nécessaire pour le bien être de l'entreprise." (Mme P, peintre plâtrier)

"C'est au niveau familial que ça pose problème, mon travail salarié n'est pas flexible. Je m'organise, mais je ne l'accepte pas bien. Ça créé de réelles difficultés, d'autant plus que je n'ai pas le choix et que mon mari n'évalue pas du tout ça comme ça." (Mme L, menuiserie)

Les difficultés rencontrées pour concilier responsabilités familiales et investissement dans l'entreprise apparaissent plus prégnantes que celles suscitées par le fait de concilier travail salarié et implication dans l'entreprise.

Autres responsabilités

Exercez-vous d'autres responsabilités / Avez-vous d'autres activités qui demandent un temps important ?

Oui - soutien de famille	5	11,4%
Oui - activité associatives, citoyennes,...	4	9,1%
Oui - autres	1	2,3%
Non	33	75,0%
Total/ interrogés	44	

En dehors de leurs obligations de mère et de leurs activités professionnelles, les femmes interviewées ont rarement d'autres responsabilités.

On peut noter que les quelques femmes qui s'investissent dans des activités associatives ou citoyennes sont des femmes qui ont un travail salarié à côté de l'entreprise du conjoint et qui élèvent des enfants.

L'investissement dans l'entreprise du conjoint demande-t-il trop de temps ?

Considérez vous que votre implication dans l'entreprise de votre conjoint vous demande parfois trop de temps ? Pourquoi ?

Oui - difficulté à tout concilier	2	4,5%
Oui - pas assez de temps à consacrer à la famille	3	6,8%
Oui - pas assez de temps pour les loisirs	3	6,8%
Non - c'est un plaisir	7	15,9%
Non - c'est un choix, l'objectif en vaut la peine	12	27,3%
Non - c'est une question d'organisation	6	13,6%
Non - mon investissement demande un temps limité / l'entreprise a une activité réduite	18	40,9%
Non - autres	1	2,3%
Total/ interrogés	44	

Regroupement :

Oui	7	15,9%
Non	37	84,1%
Total / réponses	44	

Les femmes qui ont fait le choix de s'impliquer dans la création de l'entreprise avec leur conjoint en acceptent les conséquences et ne considèrent pas, en général, que le travail qu'elles réalisent pour la société leur demande trop de temps. Certaines mettent en avant le plaisir qu'elles ont à le faire, d'autres l'objectif qui justifie ces sacrifices :

"J'aime bien ce que je fais, je l'ai choisi." (Mme W, terrassement gros œuvre)

"Du moment qu'on a un bon chiffre, c'est pas un souci..." (Mme K, transport messagerie)

Sauf dans le cas de certaines femmes de commerçants qui s'investissent à part égale du conjoint et qui ne comptent pas les heures, le temps moyen consacré par les conjointes à l'entreprise reste limité. Lorsque les femmes ne travaillent pas à côté, l'investissement dans l'entreprise ne pose pas généralement de problème de gestion du temps. Mais lorsque les femmes ont un travail salarié et ont des enfants à charge, les tâches qu'elles réalisent dans le cadre de l'entreprise viennent s'ajouter à un emploi du temps très chargé. Beaucoup mettent alors en avant la nécessité d'une organisation rigoureuse : *"C'est vraiment un problème d'organisation. Si je respecte les choses comme elles sont prévues, ça marche... C'est pas une corvée."* (Mme V, auto-école)

Quelques unes se plaignent du manque de temps pour la vie de famille, ou de ne pas avoir de temps pour les loisirs : *"Parfois on en souffre, on passe beaucoup de temps pour ça et pas assez pour les*

enfants ; j'ai pas de temps pour moi, c'est pas facile. Donc on peut dire que ça me prend trop de temps. Le temps que j'y passe, je le passe pas à m'occuper de mes enfants." (Mme P, peintre plâtrier)

V. Le statut au sein de l'entreprise

Statut de la conjointe au sein de l'entreprise

Conjoint collaborateur	8	18,2%
Associée	3	6,8%
Aucun statut	33	75,0%
Total	44	

Les trois quarts des femmes rencontrées lors de l'enquête n'ont aucun statut dans l'entreprise de leur conjoint. Moins de 20% ont le statut de conjoint collaborateur, et seulement 3 sur 44 sont associées. Cet échantillon reflète la réalité des très petites entreprises : la majorité des femmes qui s'impliquent dans l'entreprise créée par leur conjoint le font de manière non reconnue, et le statut de conjoint collaborateur, théoriquement conçu pour cette situation, est adopté de façon très minoritaire.

Statut au sein de l'entreprise / Nombre d'heures effectuées par semaine

	1 à 2h	3 - 5h	6 - 10h	11 - 35h	Plus de 35h	Total
Conjoint collaborateur		3	1	2	1	7
Associée			2		1	3
Aucun statut	11	11	5	1	2	30
Total	11	14	8	3	4	40

L'enquête montre que les femmes dont l'investissement en temps est très limité et représente seulement 1 à 2h par semaine, n'ont pas de statut. Toutes les femmes qui ont un statut dans l'entreprise (conjointe collaboratrice ou associée) consacrent au moins 3h par semaine à leurs activités dans l'entreprise (mais parfois pas plus de 4 ou 5h)⁶.

Cependant, on voit que les femmes qui n'ont aucun statut dans l'entreprise peuvent aussi y consacrer un temps important ; et 2 des 4 femmes rencontrées lors de l'enquête qui effectuent l'équivalent d'un temps plein ou au-delà, n'ont pas de statut. Il y a là une situation évidemment anormale.

Statut au sein de l'entreprise / Travail salarié

	Oui	Non	Total
Conjoint collaborateur	2	6	8
Associée	2	1	3
Aucun statut	20	13	33
Total	24	20	44

Les femmes qui optent pour le statut de conjoint collaborateur sont souvent des femmes qui n'ont pas d'activité professionnelle salariée par ailleurs (75% des conjointes collaboratrices rencontrées dans le cadre de l'enquête⁷). Mais l'enquête montre la grande majorité (65%) des femmes qui s'impliquent dans l'entreprise de leur conjoint alors qu'elles n'ont pas de travail salarié demeurent sans statut.

⁶ Lorsque l'investissement des conjointes demeure dans cette fourchette de 3 à 5h par semaine, on peut s'interroger sur la pertinence du choix du statut de conjoint collaborateur.

⁷ Concernant les 2 conjointes collaboratrices qui ont un travail salarié à côté : l'une est en CDI à temps plein et l'autre en CDI à temps partiel.

Statut au sein de l'entreprise / Secteur d'activité

	artisanat	commerce	services	construction BTP	Total
Conjoint collaborateur	2	3		3	8
Associée	1	1		1	3
Aucun statut	6	12	7	8	33
Total	9	16	7	12	44

L'enquête ne montre pas de lien entre le secteur d'activité de l'entreprise le fait que la conjointe prenne un statut dans l'entreprise. En effet, les femmes interviewées qui ont opté pour le statut de conjoint collaborateur sont à la fois des femmes d'artisans et des femmes de commerçants, de même pour celles qui ont le statut d'associée.

Les conjointes collaboratrices

Connaissance du statut de conjoint collaborateur

Comment avez-vous été mise au courant de l'existence de ce statut ?

Comptable	4	50,0%
ALEXIS	3	37,5%
Chambres consulaires	2	25,0%
Le conjoint	1	12,5%
Syndicat	1	12,5%
Total / répondants	8	

La moitié de femmes de l'échantillon qui ont opté pour le statut de conjoint collaborateur a découvert l'existence de ce statut grâce à son comptable ; 37,5%, grâce à ALEXIS.

Les raisons du choix du statut

Etre en règle avec la loi	5	62,5%
Bénéficiaire d'une couverture sociale	5	62,5%
C'est une reconnaissance / "faire partie de l'entreprise"	4	50,0%
Bénéficiaire d'un droit à la retraite	2	25,0%
Nombre d'h. trop limité pour être salariée / être salariée représenterait un coût	2	25,0%
Total / répondants	8	

Les raisons pour lesquelles les femmes optent pour le statut de conjoint collaborateur sont souvent multiples, il s'agit premièrement de bénéficier d'une couverture sociale et d'un droit à la retraite. Il s'agit par ailleurs d'être en conformité avec la loi qui impose théoriquement de se déclarer. Et il s'agit aussi d'une reconnaissance : *"c'est une gratification, c'est un statut qui est reconnu... Plus que les avantages, c'est la reconnaissance qui compte pour moi."* (Mme C, négoce auto)

Certaines conçoivent le statut de conjoint collaborateur comme une première étape avant de pouvoir devenir salariée : *"Le but, dans un deuxième temps, c'est de devenir salariée."* (Mme L, épicerie)

Comment jugez vous le coût de ce statut ?

Le coût est trop important	3	60,0%
ça permet de faire parti de l'entreprise pour un coût moins élevé que si l'on était salarié	1	20,0%
pas d'opinion	1	20,0%
Total / répondants	5	

Certaines femmes jugent le coût du statut trop important pour une petite entreprise comme la leur : "On ne pensait pas qu'en changeant juste une phrase dans les statuts, on allait payer, mais on a pas eu trop le choix, il faut avoir un statut" (Mme M, bâtiment second œuvre)

Lorsque la question leur a été posée, aucune n'a été capable de proposer une estimation de ce coût.

Qu'est-ce que ça change d'être conjoint collaborateur ?

ça offre une sécurité, des avantages sociaux, un droit à la retraite	4	50,0%
ça ne change pas grand-chose	3	37,5%
c'est une reconnaissance / sentiment de faire partie de l'entreprise	2	25,0%
c'est une étape avant d'être salariée	1	12,5%
Total / répondants	8	

Les femmes mettent en avant les avantages sociaux et le droit à la retraite que procure le statut, ainsi que la dimension symbolique, le fait de faire partie de l'entreprise (avant éventuellement de pouvoir être salariée). Mais plusieurs remarquent que, pour elles, être conjointe collaboratrice ou pas, cela ne "change pas grand-chose" : "Pour moi personnellement, ça ne change rien, c'est dans les papiers, c'est tout..." (Mme T, décoration d'intérieur)

Les femmes n'ayant pas le statut de conjointe collaboratrice

Connaissance du statut de conjoint collaborateur

Connaissez vous le statut de conjointe collaboratrice ?

Oui	13	36,1%
connaissance vague	13	36,1%
Jamais entendu parlé	10	27,8%
Total	36	

Comment avez-vous été mise au courant de l'existence de ce statut ?

Comptable	8	32,0%
Chambres consulaires	8	32,0%
ALEXIS	4	16,0%
Le conjoint	2	8,0%
Média non spécialisé	2	8,0%
Ne sais plus	1	4,0%
Syndicat	1	4,0%
Revue professionnelle	1	4,0%
Autre	5	20,0%
Total / répondants	25	

La grande majorité des femmes sans statut a au moins des connaissances vagues sur le statut de conjoint collaborateur ; le quart n'en a jamais entendu parlé.

Parmi les femmes qui ignorent complètement l'existence du statut de conjoint collaborateur, certaines ont un investissement en temps important dans l'entreprise⁸.

Les principales sources d'informations des conjointes sur le statut sont le comptable, les chambres consulaires et ALEXIS ; celles-ci peuvent être très diverses.

Pourquoi n'avez-vous pas opté pour le statut de conjointe collaboratrice ?

Coût trop important pour l'entreprise à ce stade	11	30,6%
N'y a pas pensé, ne s'est pas posé la question	9	25,0%
Pas d'intérêt, a déjà une couverture sociale / cotise déjà pour la retraite par	6	16,7%
Ne connaissait pas l'existence du statut	4	11,1%
Impossibilité de prétendre à ce statut (couple non marié, fonctionnaire)	4	11,1%
Autre ⁽¹⁾	10	27,8%
Total / répondants	36	

(1) "J'attends que l'entreprise ait 1 an d'activité" ; "au départ, je ne pensais pas m'impliquer ; "on m'a dit que je faisais trop d'heure comme salariée (30), qu'il faudrait que je travaille à mi-temps pour pouvoir avoir le statut"

Parmi les femmes qui s'impliquent dans l'entreprise du conjoint sans statut, beaucoup ne se sont pas posée la question du statut, par ignorance et parce que leur investissement dans l'entreprise est limité. Une partie importante des femmes n'opte pas pour le statut de conjoint collaborateur en raison du coût que cela représenterait pour l'entreprise⁹ : *"On pense à l'entreprise, mais pas au reste. Avant de payer des caisses en plus, on attend de voir comment ça se passe..."* (Mme H, récupération de fers et métaux)

Une part des conjointes n'en voit l'intérêt dans la mesure où elles bénéficient déjà d'une couverture sociale et d'un droit à la retraite grâce à leur travail salarié : *"mon statut de salariée me suffit."* (Mme L, menuiserie)

Enfin, un certain nombre de femmes expliquent qu'elles ne peuvent prétendre à ce statut parce qu'elles ne sont pas mariées (ou Pacsées) avec leurs conjoints, ou parce que leur statut de fonctionnaire ne leur permet pas d'être conjoint collaborateur.

Pensez-vous opter à l'avenir pour le statut de conjoint collaborateur ?

Oui, prochainement	5	15,6%
Peut-être / si l'entreprise grandit	8	25,0%
Non	13	40,6%
Aucune idée	6	18,8%
Total / réponses	32	

Une partie des femmes qui n'a pas opté dans un premier temps pour le statut de conjoint collaborateur en raison de son coût notamment (en l'absence de visibilité et d'assurance sur les résultats de l'entreprise), envisage de le faire dès que cela sera possible. Dans certains cas, l'adoption prochaine du statut est déjà prévue.

Une partie importante des conjointes pensent continuer à s'impliquer sans statut.

⁸ Une d'elles s'investit 20h par semaine en moyenne.

⁹ Mais lorsqu'on leur demande de donner une estimation de ce coût elles ne sont pas en mesure de le faire.

Estimez-vous être en conformité avec la loi en ayant une activité dans l'entreprise de votre conjoint sans avoir aucun statut ?

Je ne me suis pas posée la question	10	40,0%
Je ne pense pas qu'il y ait de problème / investissement dans l'entreprise limité	11	44,0%
Je pense effectivement que la situation n'est pas conforme à la loi	4	16,0%
Total / réponses	25	

Les femmes sans statut qui se considèrent en situation "illégal" sont très minoritaires. Les femmes qui s'impliquent dans l'entreprise de leur conjoint sans statut ne se sont souvent pas posées la question du statut ; ou alors elles estiment que leur investissement est suffisamment limité pour que cela ne pose pas de problème ; ou bien encore elles considèrent que le fait d'aider bénévolement leur mari n'est pas quelque chose d'illégal :

"2h par semaine, c'est rien. Moi, j'ai plus l'impression de l'aider, de lui donner un coup de main, plutôt que de travailler pour lui." (Mme G, petits travaux du bâtiment)

"Puisque je travaille à côté, vu le temps que l'entreprise me prend, je n'estime pas que ce soit nécessaire d'avoir un statut." (Mme A, chauffagiste)

Les conjointes qui s'estiment être en situation de non-conformité avec la loi ne sont pas forcément celles dont l'implication en temps est la plus importante. Alors que l'enquête révèle le cas de femmes qui ont un investissement en temps important (20h, plus de 35h) et qui déclarent ne pas s'être posées la question du statut.

VI. Les besoins de mise en réseau, de formation, d'information

Les manques des conjointes en terme de connaissances et de compétences

Dans le cadre de votre implication dans l'entreprise de votre conjoint, dans quel(s) domaine(s) avez-vous ressenti que vous manquiez de connaissances ou de compétences ?

Aucun domaine, pas de manque	20	45,5%
Juridique	11	25,0%
Comptabilité, gestion	8	18,2%
Technique liée au métier	4	9,1%
Commercial, communication	4	9,1%
Secrétariat, administratif	3	6,8%
Informatique	3	6,8%
Autre	4	9,1%
Total / répondants	44	

Pratiquement la moitié des conjointes ne ressent pas de manque en terme de connaissances ou de compétences dans le cadre de son intervention dans l'entreprise.

Les domaines où les conjointes expriment des manques sont variés, c'est dans la maîtrise des questions juridiques que les manques sont le plus ressentis.

Plusieurs femmes précisent lors des entretiens que lorsqu'elles se retrouvent face à des questions dont elles n'ont pas la réponse, elles savent à qui s'adresser : le comptable, le conseiller d'ALEXIS...

Les attentes de formation et d'information

Seriez-vous intéressées par le fait de participer à des réunions d'information ou à des journées (ou des demi-journées) de formation ?

Oui	19	43,2%
Non	15	34,1%
Ne sait pas / A voir	10	22,7%
Total	44	

Plus de 40% des femmes qui s'impliquent dans l'entreprise de leur conjoint se montrent spontanément intéressées par le fait de participer à des journées de formation ou des réunions d'information ; un tiers exclue a priori cette possibilité.

L'enquête montre ainsi qu'il y a un intérêt fort et des attentes importantes de la part des conjointes de chefs d'entreprise pour se former.

Le fait d'être ou non intéressé par le fait de bénéficier d'une formation n'est pas lié au temps consacré par les femmes à l'entreprise, ce n'est pas lié non plus au secteur d'activité de l'entreprise, ou au fait que les femmes travaillent ou non par ailleurs.

Domaines dans lesquelles les conjointes sont intéressées par bénéficier d'une formation ou d'informations

Comptabilité, gestion	18	62,1%
Juridique	17	58,6%
Commercial, communication	7	24,1%
Informatique, bureautique	5	17,2%
Secrétariat, administratif	5	17,2%
Technique liée au métier	3	10,3%
Est déjà en formation / A déjà un projet précis de formation ⁽¹⁾	2	6,9%
Total / répondants	29	

(1) formation pour devenir monitrice d'auto-école ; formation spécifique à destination des femmes d'artisan organisée par la CAPEB

Les attentes des femmes en termes de formation et d'information sont variées et souvent multiples. C'est dans les domaines de la comptabilité et de la gestion qu'elles sont le plus nombreuses : beaucoup de femmes sont limitées dans leur implication par un manque de compétences en la matière (et de ce fait très dépendante du comptable) et souhaiteraient, en se formant, pouvoir étendre leur domaine d'intervention. Dans cette même idée d'être plus autonome dans leur domaine d'activité (c'est-à-dire essentiellement le travail administratif lié à l'entreprise), beaucoup de femmes souhaiteraient renforcer leurs compétences dans le domaine juridique.

Niveau de formation souhaité

	base	Perfectionnement	
Comptabilité, gestion	47.1%	52.9%	100
Juridique	50%	50%	100
Commercial, communication	50%	50%	100
Informatique, bureautique	80%	20%	100
Secrétariat, administratif	20%	80%	100
Technique liée au métier	66.7%	33.3%	100

Dans chaque domaine, les femmes intéressées par une formation (ou une réunion d'information) sont partagées entre celles qui veulent acquérir des bases et celles qui ont déjà certaines compétences et qui souhaitent se perfectionner.

Certaines femmes ont des attentes assez ciblées, par exemple, elles sont demandeuses d'informations sur le statut de conjointe collaboratrice : *"Connaître mes droits en tant que conjointe collaboratrice, ou en tant que salariée, le pour, le contre."* (Mme G, restauration rapide)

Plusieurs femmes rencontrées lors de l'enquête sont limitées dans leur apport par une maîtrise très limitée des outils bureautiques de base : *"Excel et Word : je connais mal et j'en ai besoin pour le secrétariat"* (Mme T, décoration d'intérieur). Il y a donc un besoin dans ce domaine.

Plusieurs femmes expriment aussi le souhait de bénéficier d'une formation de base dans le domaine d'activité de l'entreprise. L'objectif est, sinon de pouvoir intervenir, au moins d'être à même de comprendre le jargon technique, afin d'être plus autonome dans les relations avec les clients et les

fournisseurs, et être moins exclues de la vie de l'entreprise.

Disponibilités pour participer à des formations / des réunions d'information

En journée en semaine	18	69,2%
En soirée	7	26,9%
Le week-end	5	19,2%
Difficulté de déplacement / conditions en terme de distance	3	11,5%
Total / répondants	26	

Les besoins et les demandes de formation et d'information des conjointes sont déjà très diverses en ce qui concerne le domaine et le niveau. Elles le sont aussi en ce qui concerne le moment.

Selon leur situation professionnelle, selon l'âge des enfants, les disponibilités des conjointes ne sont pas les mêmes. Les femmes qui ne travaillent pas à côté (ou pas à temps plein) souhaitent en général que les formations puissent avoir lieu en journées ; celles qui travaillent envisagent de se rendre disponibles en soirée ou le week-end :

"Quand je vois quelque chose qui m'intéresse, je me rends disponible en soirée." (Mme D, électricité)

"A part le mercredi matin, ce serait difficile. Ou alors il faudrait prendre un congé." (Mme V, auto-école)

"Tout ce qui est période scolaire c'est possible, mai pas les vacances, pas le mercredi." (Mme M, bâtiment second œuvre)

La distance, la possibilité ou non d'y accéder en transport en commun peuvent constituer une difficulté pour certaines femmes : *"Mon gros souci c'est que j'ai pas de véhicule, j'ai pas le permis. Je prends le bus à Nancy quand il faut vraiment."* (Mme F, plombier chauffagiste)

Conditions financières pour participer à des réunions / des formations

Gratuité	8	29,6%
Coût limité	5	18,5%
Pas de condition financière	2	7,4%
Ne sait pas	14	51,9%
Autre ⁽¹⁾	3	11,1%
Total / répondants	27	

(1) pouvoir utiliser les chèques conseil

En général, les conjointes n'ont pas d'idées préconçues sur les frais dont elles seraient prêtes à s'acquitter pour participer à une formation (plusieurs précisent qu'elles auraient besoin d'en discuter avec leur conjoint). La gratuité ou un coût très limité sont des conditions posées par beaucoup (en phase de démarrage, les finances de l'entreprise sont souvent précaires).

Si vous participez à des réunions d'information ou à des journées de formation, pensez vous y aller seule ou avec votre conjoint ?

Seule	19	67,9%
Avec le conjoint	4	14,3%
Ça dépend du sujet / de ses disponibilités	7	25,0%
Total / répondants	28	

Les deux tiers des femmes pensent que si elles participaient à une formation, elles le feraient sans leur conjoint.

Les domaines où elles souhaiteraient bénéficier d'une formation concernent souvent et avant tout leur partie du travail : *"Il n'est pas beaucoup disponible. Pour tout ce qui est administratif, il va dire "il faut demander à ma femme".*" (Mme K, transport messagerie).

Dans certaines activités (commerce, snack) les deux conjoints ne pourraient s'absenter en même temps : *"Il faut qu'un de nous deux reste au local, pour faire le nettoyage, l'après-midi et le soir."* (Mme G, restauration rapide)

Au-delà des questions d'information et de formation, avez-vous d'autres souhaits ou d'autres besoins ?

Non réponse	21	47,7%
Oui	2	4,5%
Non	21	47,7%
Total	44	

Au-delà des demandes de formation et d'information évoquées, les femmes d'entrepreneurs expriment très peu de besoins.

Les deux femmes qui ont évoquée des besoins autres que les besoins de formation et d'information vont dans le même sens, elles demandent : *"quelqu'un à qui s'adresser lorsqu'on a des questions juridiques, des problèmes informatiques..."* ; *"un juriste qui réponde à nos questions"*.

Le Cercle de créatrices

Seriez vous intéressés par le fait de participer à des rencontres mensuelles d'échange entre femmes conjointes de chefs de d'entreprise et chefs d'entreprise (cercle de créatrices élargi aux conjointes) ?

Oui	17	38,6%
Non	22	50,0%
Ne sais pas	5	11,4%
Total/ interrogés	44	

Beaucoup de conjointes se disent très intéressées par l'idée de participer à des rencontres d'échange entre femmes conjointes de chefs d'entreprise et chefs d'entreprise. L'enquête montre que le fait d'élargir le cercle de créatrices aux conjointes répond ainsi à une attente (même si toutes, bien sûr, n'y participeraient pas).

Les femmes qui sont intéressées par ces rencontres d'échanges sont aussi celles qui ont des demandes en termes de formation et/ou de réunions d'information. La moitié environ des femmes qui s'impliquent dans l'entreprise de leur conjointe sont ainsi volontaires pour se former, s'insérer dans des réseaux...

Les raisons de l'intérêt pour le cercle de créatrices

Qu'est-ce qui vous intéresse dans ces rencontres ?

L'échange d'expérience, les rencontres entre pairs	14	87,5%
Les informations, les conseils techniques	8	50,0%
Nouer des contacts	1	6,3%
Total / répondants	16	

Les conjointes sont plus intéressées par l'échange d'expériences que par les informations techniques

proprement dites (même si cela les intéresse aussi). Si les conjointes n'expriment pas un sentiment d'isolement par rapport à leur implication dans l'entreprise, beaucoup aimeraient cependant pouvoir rencontrer des personnes qui vivent le même type de situation, qui connaissent le même type de difficultés et se posent les mêmes questions :

"Echanger nos expériences, on est toute à se poser les mêmes questions, pourquoi pas en parler... Le fait de ne pas être chef d'entreprise, c'est pas un souci, je me sens autant impliquée." (Mme K, transport messagerie)

"Avoir une opinion des femmes ce serait intéressant, comment elles ont réussi, qu'est-ce qu'elles ont dû surmonter... Les hommes dirigeants, on sait, on a l'habitude. Connaître le côté féminin de l'entreprise, voir si elles dirigent autrement..." (Mme G, restauration rapide)

Raisons pour lesquelles les conjointes ne sont pas intéressées par le cercle des créatrices

Pourquoi vous n'êtes pas intéressées par ces rencontres ?

Problème de temps, de disponibilité	10	47,6%
Pas intéressé par le concept de groupe d'échange entre femmes	5	23,8%
Investissement dans l'entreprise limité, ne se sent pas légitime auprès de chefs d'entreprise	2	9,5%
Autres	4	19,0%
Total / répondants	21	

Les conjointes qui ne sont pas intéressées par les rencontres des cercles de créatrices évoquent d'abord des questions de disponibilité : *"Le chef d'entreprise c'est mon mari, moi je n'ai pas trop de temps. J'ai pas le temps de penser, je suis trop occupée."* (Mme L, épicerie)

Certaines disent ne pas être intéressées par l'aspect groupe d'échange entre femmes : *"Ça fait un peu forum de mère, ça ne m'intéresse pas trop. Les femmes qui se réunissent pour raconter leur expérience, je ne suis pas trop comme ça."* (Mme W, terrassement gros œuvre)

Souhaitez vous être re-contacté par ALEXIS pour être informée des actions mises en place en direction des conjointes de chef d'entreprise ?

Non réponse	1	2,3%
Oui	31	70,5%
Non	12	27,3%
Total	44	

Synthèse de l'étude

La part des conjointes impliquées

Dans la moitié (52%)¹⁰ des entreprises créées par des hommes vivant en couple, les conjointes s'impliquent dans l'activité de l'entreprise.

Dans la majorité des cas (56%), cette implication est de nature "ponctuelle", dans 28% des cas, elle correspond à un temps partiel et dans 16% des cas, la femme s'implique à temps plein dans l'entreprise du conjoint.

La majorité (56%) des femmes qui s'impliquent dans l'entreprise de leur conjoint n'ont pas de statut dans celle-ci. 17% sont salariées, 17% sont associées, 9% seulement optent pour le statut de conjoint collaborateur. Avoir un statut dans l'entreprise ne signifie pas forcément une implication importante en temps : les conjointes collaboratrices s'impliquent le plus souvent de manière "ponctuelle" ; à contrario, nombre de femmes qui s'impliquent à temps partiel, voire à temps plein, n'ont aucun statut dans l'entreprise.

Toutes les entreprises concernées par l'enquête dans lesquelles la femme a opté pour le statut de conjointe collaboratrice sont des entreprises individuelles.

Le degré d'implication des conjointes croît avec la taille de l'entreprise : il est plus faible lorsque l'entreprise n'a pas de salarié et plus élevé lorsqu'elle en a.

L'implication des conjointes est plus fréquente dans les entreprises du BTP (les entrepreneurs du BTP sont aussi plus souvent en couple).

C'est dans les domaines de l'hôtellerie-café-restauration et du commerce que les conjointes d'entrepreneurs s'impliquent le plus souvent à temps plein.

Le fait d'être marié ou de vivre maritalement n'a pas d'incidence notable sur le degré d'implication des conjointes (cependant, les conjointes d'entrepreneurs qui ne sont pas mariées ou pacsées ne peuvent obtenir le statut de conjointe collaboratrice), de même que l'âge.

L'implication de la conjointe dans l'entreprise est moins fréquente lorsque le couple a un enfant à charge, mais le lien entre enfant à charge et moindre implication dans l'entreprise ne se vérifie pas lorsque la famille a deux enfants à charge ou plus.

La nature de l'implication dans l'entreprise

Le fait de s'impliquer dans l'entreprise du conjoint est présenté par les femmes rencontrées lors de l'enquête¹¹ comme un choix positif et allant de soi : désir de contribuer à la réussite de l'entreprise, d'épauler son conjoint et de partager cette expérience ; mais aussi parfois aussi comme une contrainte :

¹⁰ Donnée issue de l'enquête par questionnaire réalisée auprès de 175 entrepreneurs hommes – dont 113 vivant en couple – ayant fait l'objet d'un accompagnement par ALEXIS au moment de la création.

¹¹ Enquête réalisée auprès de 44 conjointes : 24 entretiens ouverts et 20 questionnaires fermés.

"il ne pourrait pas faire sans moi". Pour une partie des femmes, c'est le "rôle normal" de la conjointe de prendre en charge certaines tâches.

La plupart des conjointes prennent en charge des tâches administratives liées à l'entreprise - la saisie des devis et des factures, le classement des papiers, la comptabilité, le règlement des factures... - qui constituent leurs tâches réservées. Beaucoup de femmes s'impliquent également dans des tâches d'accueil, mais il s'agit le plus souvent, de répondre au téléphone lorsqu'elles sont au domicile et que le conjoint n'y est pas. Certaines s'impliquent également dans des tâches de communication / prospection, ou des travaux de nettoyage. La majorité des femmes n'ont aucune implication dans le cœur de l'activité de l'entreprise proprement dit.

L'enquête confirme ainsi un modèle "classique" de répartition des rôles. Cependant si l'implication dans le domaine de l'administration / de la gestion / du secrétariat est systématique pour les femmes d'artisans, elle l'est moins pour les conjointes de commerçants et de chefs d'entreprise de l'hôtellerie-café-restauration. surtout, les conjointes de commerçants, de cafetiers, de restaurateurs s'impliquent beaucoup plus souvent dans le cœur de l'activité¹² et partagent fréquemment toutes les tâches du mari.

Beaucoup de conjointes mettent à profit des compétences liées à leurs diplômes, dans les domaines du secrétariat ou de la comptabilité notamment, ou à leur expérience professionnelle. D'autres au contraire voient leur implication dans l'entreprise limitée (au tri et à la saisie par exemple) par manque de compétences.

Le temps consacré à l'entreprise est très variable. Il peut être de moins d'une heure par semaine pour une femme qui fait essentiellement le classement des papiers dans le cadre d'une entreprise en micro, mais il peut aussi correspondre à un temps plein (voire davantage), pour une autre qui travaille dans le snack de son mari. Ce temps consacré est presque toujours de moins de 10h pour les femmes d'artisans ou d'entrepreneurs dans le domaine des services, mais il est très souvent plus important pour les conjointes de commerçants, de cafetiers ou de restaurateurs.

Selon que la femme occupe un travail salarié à côté ou non, les moments consacrés à l'entreprise du conjoint sont les soirs et week-end, ou certains moments en journée, en semaine.

Une majorité de conjointes rencontrées lors de l'enquête pense que leur implication va demeurer identique, mais beaucoup envisagent aussi que celle-ci aille croissante. Parmi elles, certaines souhaitent devenir à terme salariée de l'entreprise et/ou envisagent de se former pour pouvoir s'impliquer davantage...

La majorité des femmes est en contact avec les clients au moins par téléphone, beaucoup sont en contacts avec le comptable, le banquier... Cependant, les femmes qui se cantonnent à l'administratif ont souvent peu de contacts en dehors du conjoint.

Même lorsque ces contacts sont limités, les conjointes (sauf exception) ne se plaignent pas d'un sentiment isolement ("*chacun sa place*").

Au-delà des tâches qu'elles prennent en charge, la participation des conjointes se concrétise souvent par une forte implication (fréquemment à part égale), dans toutes les décisions qui concernent l'entreprise¹³. Cette participation aux décisions montre que l'entreprise est un projet porté par le couple. A contrario, certaines entreprises sont d'abord le projet du conjoint, la femme intervenant en appui, avec un rôle d'exécutante et de consultance, et avec une participation limitée aux décisions.

¹² La vente, le service, le conseil aux clients, la gestion des stocks, la mise en rayon...

¹³ Beaucoup de femmes ont aussi participé activement aux démarches lors de la création

Le poids des responsabilités professionnelles exercées en dehors de l'entreprise

45% des femmes rencontrées lors de l'enquête n'ont pas de travail salarié. Parmi elles, certaines se disent "femmes au foyer", tandis que d'autres se consacrent à l'entreprise de leur conjoint, même si celle-ci ne peut, pour l'heure, les salarier.

Lorsque la conjointe ne travaille pas à côté, la gestion du temps ne constitue pas, en général, un problème. Les femmes "inactives" consacrent en moyenne plus de temps que les autres à l'entreprise de leur conjoint.

55% des femmes sont donc salariées à côté (pour la plupart à temps plein). Parmi elles, un certain nombre déclare vouloir progresser en responsabilité, en salaire... Le fait de s'impliquer dans l'entreprise du conjoint n'apparaît donc pas nécessairement contraire au fait d'avoir des ambitions professionnelles par ailleurs (ces femmes ne sont pas pour autant moins impliquées que les autres femmes salariées).

Un certain nombre de femmes – qui travaillent ou non par ailleurs – situent leurs ambitions professionnelles dans le fait de devenir salariée dans l'entreprise de leur conjoint.

Le tiers des conjointes, salariées et non salariées, envisagent à la fois la stabilité de leur situation professionnelle et celle de leur implication dans l'entreprise.

Concilier obligations familiales et implication dans l'entreprise

Les trois quarts des femmes interrogées ont des enfants à charge, souvent en bas âge. Pour la moitié d'entre elles - sans activité salariée ou dont les tâches dans l'entreprise du conjoint sont limitées - l'implication dans l'entreprise ne pose pas de problème de gestion du temps et ne rentre pas en conflit avec les obligations familiales.

Un certain nombre se retrouvent néanmoins avec des emplois du temps extrêmement chargés, ce qu'elles gèrent en faisant preuve d'une organisation rigoureuse, et parfois avec difficultés. Quelques unes se plaignent des conséquences de leur implication sur la vie de famille.

Dans leur grande majorité, les conjointes ne considèrent pas que leur implication dans l'entreprise leur demande trop de temps : elles savaient à quoi s'en tenir en décidant de s'impliquer, leur mode de vie le permet et elles estiment que l'objectif en vaut la peine.

Le statut au sein de l'entreprise

La majorité des femmes connaît, au moins de façon vague, l'existence du statut de conjoint collaborateur. Les sources d'informations sont diverses : le comptable, les chambres consulaires, les syndicats et les revues professionnels, les médias, ALEXIS... Mais elles sont peu nombreuses à avoir opté pour le statut.

Celles qui prennent le statut de conjoint collaborateur expliquent l'avoir fait pour être en règle avec la loi et pour pouvoir bénéficier d'une couverture sociale et d'un droit retraite ; elles évoquent aussi la dimension symbolique, le fait de "*faire partie de l'entreprise*". Le statut de conjoint collaborateur est considéré parfois comme une étape avant de devenir salariées. Certaines femmes disent aussi que, pour elles, le fait d'avoir ce statut ne revêt pas une grande importance ("*ça ne change pas grand-chose*").

L'implication en temps des conjointes collaboratrices - et de celles qui ont un statut "d'associée" - est plus importante en moyenne que celle des femmes qui n'ont pas de statut ; même si certaines conjointes collaboratrices rencontrées lors de l'enquête consacrent moins de 5h par semaine à l'entreprise. A l'inverse, certaines femmes interviewées qui travaillent à temps plein dans l'entreprise de leur conjoint n'ont, pour l'heure, aucun statut.

Parmi les femmes qui ne sont pas conjointe collaboratrice, quelques unes envisagent ou étudient la possibilité de le devenir. Mais la majorité n'est pas dans cette optique. Plusieurs raisons expliquent qu'elles ne soient pas intéressées :

- le coût pour l'entreprise lorsque celle-ci est en phase de démarrage ;
- le fait qu'elles possèdent une couverture sociale par leur travail salarié ;
- le caractère limité de leur implication dans l'entreprise, qui ne justifierait pas selon elles le fait d'acquérir le statut ;
- Le fait, pour certaines, de ne pas pouvoir prétendre au statut de conjoint collaborateur : couple non marié / non pacsé, fonctionnaires n'ayant pas le droit d'exercer une autre activité professionnelle...

Parmi les femmes qui n'ont aucun statut dans l'entreprise, beaucoup ne se sont pas posées la question du statut et ne voient pas d'inconvénient au fait de continuer à s'impliquer de cette manière.

Les besoins, les attentes de formation et d'information

Au travers de leur activité dans l'entreprise, la majorité des femmes ressent des lacunes dans différents domaines ; et beaucoup (environ la moitié) seraient intéressées par le fait de bénéficier de formation ou de réunions d'informations. Les demandes sont diverses, et portent sur :

- la comptabilité, la gestion,
- les aspects juridiques (notamment cette question du statut de la conjointe),
- le commercial, la communication,
- le secrétariat, l'administratif,
- la bureautique, l'informatique,
- des aspects spécifiques liés au métier de l'entreprise.

Dans un même domaine, les besoins de formation peuvent être de niveaux divers.

Ils peuvent être basiques : savoir utiliser les logiciels de bureautique classiques, acquérir des notions de comptabilité, apprendre les rudiments du métier de l'entreprise...

Les besoins peuvent aussi être plus poussés - se perfectionner en comptabilité afin d'être en mesure de se passer des services du comptable... - ou plus précis : maîtriser tous les éléments afin de choisir entre le statut de conjointe collaboratrice et celui de salariée...

Dans tous les cas, il s'agit pour les femmes de pouvoir être plus autonomes, plus utiles, d'étendre leur domaine d'intervention.

Quelques femmes interviewées avaient déjà des projets précis de formation.

La disponibilité pour participer à des réunions d'informations ou des journées de formation peut constituer une difficulté. Celles qui occupent un travail salarié ne sont souvent disponibles qu'en soirée ou en week-end, alors que les autres préfèrent des formations en journée et en semaine. La gratuité ou un coût limité sont souvent évoqués comme conditions pour pouvoir participer.

Les attentes de formation et d'informations des conjointes se caractérisent ainsi par leur diversité.

L'intérêt pour les réunions du cercle des créatrices

L'idée de participer à des réunions d'échanges mensuelles entre femmes chefs d'entreprise et conjointes de chefs d'entreprise (les réunions du cercle de créatrices élargies aux conjointes) intéresse beaucoup de conjointes ; spontanément 40% se disent prêtes à participer.

Au-delà des informations techniques qu'elles pourraient en retirer, celles-ci sont intéressées par l'échange d'expériences entre personnes confrontées à des problématiques similaires (le quotidien leur offre peu l'occasion de ce type d'échanges). Cet intérêt montre que les conjointes ont le sentiment de partager les mêmes préoccupations que les chefs d'entreprise.

Les femmes qui ne sont pas intéressées évoquent le manque de disponibilité, le fait qu'elles ne sont pas attirées par la notion de "groupe d'échanges entre femmes", le caractère limité de leur implication...

Conclusion

Les femmes qui épaulent leurs conjoints chefs d'entreprise en prenant en charge certaines tâches, le font avant tout par choix plutôt que par contrainte ou par nécessité. Très souvent, l'entreprise est un projet commun et partagé, même si elle ne fournit pas l'emploi de la femme (au moins dans un premier temps). Les conjointes qui s'investissent sont donc parties prenantes du projet entrepreneurial, mais l'entreprise est généralement fondée sur les compétences du conjoint et l'implication concrète des femmes s'en trouve limitée. L'enquête vérifie en effet un schéma "traditionnel" d'implication des conjointes où celles-ci prennent en charge des tâches d'administration, de secrétariat et de gestion mais n'interviennent pas dans le cœur de l'activité. C'est le modèle de la femme d'artisan qui saisie les devis et les factures, trie les papiers, réunit les documents comptables... et ne va jamais sur les chantiers.

Dans le cas de très petites entreprises sans salarié, le volume horaire des tâches dévolues aux conjointes reste souvent limité (moins de 5h par semaine dans plus de 60% des cas). Si le poids de cette implication dans la vie des femmes n'est pas négligeable, et si les tâches qu'elles remplissent sont capitales pour l'entreprise (les femmes estiment majoritairement que leur conjoint ne pourrait pas faire sans elles, pour des raisons de temps et de compétences), il y a néanmoins un écart entre l'importance de leur implication "morale" dans l'entreprise et le caractère souvent limité de leur intervention. Ce décalage explique en partie le souhait de beaucoup de femmes de se former afin de pouvoir prendre en charge des tâches plus étendues et d'être plus utiles à l'entreprise. Il explique aussi l'intérêt que suscite l'idée de participer à des rencontres d'échanges entre femmes conjointes et chefs d'entreprise (rencontres des cercles de créatrices élargies aux conjointes) ; le fait de s'inscrire dans des réseaux constitués autour de l'entrepreneuriat féminin permettrait aux conjointes de se sentir consolidées dans leur rôle et de rompre un certain isolement par rapport à leur implication dans l'entreprise (dont elles ne se plaignent cependant pas).

La grande majorité des femmes n'a pas de statut dans l'entreprise. L'existence du statut de conjointe collaboratrice est souvent connue (ce qui ne signifie pas qu'elles en maîtrisent les tenants et aboutissants), mais celles qui le choisissent sont très minoritaires. Etant donné le temps souvent limité consacré par les conjointes à l'entreprise, l'adoption du statut ne paraît pas forcément nécessaire. Néanmoins, l'apport du statut de conjoint collaborateur est aussi symbolique : il consacre l'implication de la conjointe. Par ailleurs, l'adoption du statut de conjoint collaborateur peut être aussi conçu comme une étape intermédiaire avant de pouvoir être salarié. Et l'enquête montre que beaucoup de conjointes ont l'espoir, lorsque la situation de l'entreprise le permettra, lorsque l'activité sera plus importante, de devenir salariées.

A côté du modèle de la femme d'artisan cantonnée aux tâches administratives, existe aussi un autre modèle d'implication des conjointes : c'est celui de la femme de commerçant, de cafetier ou de restaurateur, qui s'implique au magasin, fait le service, gère les stocks... bref, qui prend en charge les mêmes tâches que le conjoint et consacre souvent un temps très important à l'entreprise. L'enquête a ainsi permis de rencontrer plusieurs femmes qui se consacrent à temps plein (et au-delà) à l'entreprise de leur conjoint. Plusieurs de ces femmes n'avaient aucun statut ; cette situation est clairement une anomalie (même si celles-ci la considèrent comme transitoire, souhaitant à terme devenir salariées).

L'implication des conjointes est également limitée par les autres responsabilités qu'elles exercent. La majorité des femmes est salariée à côté, et, parmi elles, beaucoup ne souhaitent pas négliger leur

carrière à cause de leur implication dans l'entreprise du conjoint. Il y a souvent une complémentarité entre le fait que la femme travaille à côté et le projet d'entreprise : dans bien des cas, le salaire apporté par la conjointe était une condition indispensable pour la création.

Par ailleurs, les trois quarts des femmes rencontrées lors de l'enquête avaient des enfants à charge, souvent en bas âge.

Si les femmes savent gérer et concilier ces différentes responsabilités (elles assument d'autant plus cette situation qu'elles considèrent l'avoir librement choisie), certaines mettent néanmoins en avant le poids de leur implication dans l'entreprise sur la vie de famille : les moments qu'elles consacrent à l'entreprise – le temps est pris sur les soirées et le week-end pour les femmes salariées à temps plein – sont autant de moments qui ne sont pas consacrés aux enfants.

Si les femmes se déclarent généralement satisfaites d'une répartition des rôles qu'elles ont choisie, il faut remarquer que celle-ci est orientée avant tout autour de la réussite du conjoint. De différentes manières, les femmes se mettent au service de la réussite de l'entreprise : en prenant en charge des tâches administratives, en différant le moment où elles pourront elles-mêmes devenir salariées de l'entreprise, mais aussi en s'occupant des enfants, en apportant un salaire... Or, si elles se sentent parties prenantes de l'entreprise, dans les faits, il s'agit d'abord de l'entreprise du conjoint.

Cette situation n'est pas vécue dans la frustration par les conjointes, elle a aussi son confort (elle permet de participer à cette aventure entrepreneuriale en s'investissant de façon moindre qu'un chef d'entreprise), les bénéficiaires de l'entreprise sont aussi les leurs... Mais l'enquête montre qu'il est possible de créer des conditions afin de leur permettre de mieux occuper leur place : en leur donnant les moyens de prendre en charge des tâches plus étendues par la formation, en leur permettant de s'affirmer davantage dans leur rôle grâce au statut de conjointe collaboratrice et grâce à l'insertion dans des réseaux.

Annexes

Le statut de conjoint collaborateur¹⁴

Le statut de conjoint collaborateur s'adresse au conjoint ou à la personne liée par un pacte civil de solidarité au chef d'entreprise, non associé, exerçant une activité professionnelle régulière dans l'entreprise commerciale, artisanale ou libérale, sans percevoir une rémunération.

✚ Ce statut ne concerne pas les personnes vivant en concubinage.

● Personnes concernées

Le conjoint (ou partenaire pacsé) :

- du commerçant, de l'artisan ou du professionnel libéral,
- de l'associé unique d'EURL dont l'effectif ne dépasse pas 20 salariés,
- du gérant majoritaire de SARL dont l'effectif ne dépasse pas 20 salariés.

● Conditions

‡ **Collaborer régulièrement** à l'activité de l'entreprise

✚ Les conjoints (ou partenaires pacsés) exerçant par ailleurs une activité non salariée, ou une activité salariée au moins égale à un mi-temps sont présumés ne pas exercer une activité régulière dans l'entreprise. Il leur est cependant possible d'apporter la preuve qu'ils participent régulièrement à l'entreprise afin d'opter pour ce régime.

‡ **Ne pas percevoir de rémunération**

‡ **Ne pas être associé de la société**

‡ **Pour les artisans et commerçants**, être mentionné :

- au registre du commerce et des sociétés (pour les commerçants),
- ou au répertoire des métiers (pour les artisans).

● Procédure

L'option pour le statut de conjoint collaborateur est effectuée par le chef d'entreprise sur papier libre auprès du CFE :

- soit lors du dépôt du dossier unique de déclaration de création d'entreprise,
- soit au cours de la vie de l'entreprise, lorsque la participation du conjoint à l'activité de l'entreprise intervient après l'immatriculation de celle-ci au CFE. Dans ce cas, une déclaration

¹⁴ Présentation téléchargée sur le site de l'APCE :
<http://www.apce.com/pid831/conjoint-collaborateur.html?C=173>

modificative doit être effectuée auprès du CFE dans les deux mois suivant le début de la participation du conjoint.

Par ailleurs, l'option pour ce statut par le conjoint du gérant associé majoritaire doit être portée à la connaissance des autres associés lors de l'assemblée générale suivant l'option exercée.

● Avantages

● Mandat social

- Le conjoint collaborateur peut accomplir à la place et au nom du chef d'entreprise tous les actes administratifs relatifs à l'exploitation de l'entreprise. Il est présumé avoir reçu un mandat de son époux exploitant.

Attention ! Cet avantage ne concerne que les conjoints de commerçants ou d'artisans.

- Si les époux sont mariés sous le régime de la communauté et que l'entreprise fait partie de la masse commune, le conjoint collaborateur est habilité à accomplir également des actes de disposition (donation, vente...). Néanmoins, les règles de cogestion doivent être respectées, concernant la vente du fonds de commerce et des immeubles appartenant à la communauté.

● Responsabilité

La responsabilité personnelle du conjoint collaborateur ne peut être engagée si les actes de gestion et d'administration sont accomplis pour les besoins de l'entreprise. Le chef d'entreprise est seul responsable vis-à-vis des tiers.

● Régime social

	Conjoint collaborateur d'un commerçant	Conjoint collaborateur d'un artisan	Conjoint collaborateur d'un professionnel libéral relevant de la CIPAV
MALADIE			
AFFILIATION	Affiliation en qualité d'ayant-droit du chef d'entreprise, sauf si conjoint affilié au titre d'un autre régime (salarié par exemple)		
MATERNITE			
COUVERTURE SOCIALE	si conjointe collaboratrice : - allocation forfaitaire de repos maternel (2 773 euros) - allocation de remplacement (pendant 28 jours, ou sur demande, pendant 56 jours pour un montant maximal de 50,99 euros/jour), si remplacée dans son travail ou à la maison par du personnel salarié.		
VIEILLESSE DE BASE			
AFFILIATION	OBLIGATOIRE		

BASE DE CALCUL DE LA COTISATION	<p>Au choix (1), entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un revenu forfaitaire égal au tiers du plafond de la sécurité sociale, - 1/3 du revenu professionnel du chef d'entreprise, - 1/2 revenu professionnel du chef d'entreprise. <p>Ou, <u>avec l'accord du chef d'entreprise</u>, sur une fraction de son revenu professionnel (2) égale à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1/3 - 1/2 		<p>Au choix (2), entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un revenu forfaitaire égal à 42,5 % du plafond de la sécurité sociale (soit 14 142 euros pour 2008), - 1/4 du revenu professionnel du chef d'entreprise, - 1/2 du revenu professionnel du chef d'entreprise, <p>Ou, <u>avec l'accord du chef d'entreprise</u>, sur une fraction de son revenu professionnel (2) égale à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1/4 - 1/2 <p>La base de calcul ne peut-être inférieure à 200 x le SMIC</p>
TAUX DE COTISATION	16,65 % dans la limite du plafond de la sécurité sociale		<ul style="list-style-type: none"> - 8,6 % sur les revenus inférieurs à 28 285 euros - 1,6 % sur les revenus compris entre 28 285 et 166 380 euros
RETRAITE COMPLEMENTAIRE			
AFFILIATION	OBLIGATOIRE		
BASE DE CALCUL	<ul style="list-style-type: none"> - Base de calcul identique à celle retenue pour la vieillesse de base - Base de calcul limitée à 3 fois le plafond de la sécurité sociale 	<ul style="list-style-type: none"> - Base de calcul identique à celle retenue pour la vieillesse de base - Base de calcul limitée à 4 fois le plafond de la sécurité sociale 	Cotisations de 864 à 8 640 euros déterminées en fonction des tranches du revenu du professionnel libéral
TAUX OU MONTANT DE LA COTISATION	6,5 % dans la limite de 3 fois le plafond de la sécurité sociale	7 % dans la limite de 4 fois le plafond de la sécurité sociale	<p>Au choix, entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1/4 du montant de la cotisation

			forfaitaire versée par le professionnel libéral - 1/2 du montant de la cotisation forfaitaire versée par le professionnel libéral
INVALIDITE-DECES			
AFFILIATION	OBLIGATOIRE		
BASE DE CALCUL	- Base de calcul identique à celle retenue pour la vieillesse de base - Base de calcul pas inférieure à 800 fois le montant horaire du Smic	- Base de calcul identique à celle retenue pour la vieillesse de base - Base de calcul pas inférieure à 800 fois le montant horaire du Smic	Cotisations forfaitaires
TAUX OU MONTANT DE LA COTISATION	- Invalidité : 1,2% - Décès : 0,1 %	1,8%	Reste à être défini

(1) Les modalités d'option, ainsi que le renouvellement ou le changement d'option, peuvent varier notamment selon l'activité exercée, se renseigner auprès de l'organisme social concerné:

- le RSI pour les commerçants et artisans : www.le-rsi.fr/

- la caisse d'assurance vieillesse à laquelle est affilié le professionnel libéral : www.cnavpl.fr/

(2) Dans ces deux derniers cas, la fraction du revenu servant de base de calcul à la cotisation vieillesse du conjoint collaborateur est déduite du revenu professionnel pris en compte pour la cotisation vieillesse du chef d'entreprise.

Précision : les conjoints collaborateurs pouvant justifier par tous moyens d'avoir participé directement et effectivement à l'activité de l'entreprise, pourront racheter jusqu'au 31 décembre 2020 des périodes d'assurance vieillesse dans la limite de 6 ans, selon des modalités restant à préciser par décret. Deux instructions fiscales en date du 10 octobre 2007 (n°110 4 F-2-07 et 5-G-07) précisent que les cotisations versées au titre de ce rachat sont entièrement déductibles des bénéfices industriels et commerciaux et des bénéfices non commerciaux.

● **Déduction des cotisations obligatoires d'assurance vieillesse**

Les cotisations versées au titre de l'assurance vieillesse de base, de la retraite complémentaire

et de l'invalidité-décès pour le compte du conjoint collaborateur sont entièrement déductibles des bénéfices industriels et commerciaux et des bénéfices non commerciaux.

● **Cotisations sociales facultatives**

La loi de finances rectificative pour 1995 autorise la déduction des cotisations et primes versées par le conjoint collaborateur au titre de sa protection sociale facultative, dans les mêmes conditions et limites que celles applicables à l'exploitant (contrats d'assurance groupe). Le conjoint collaborateur peut le cas échéant participer au plan d'épargne entreprise.

● **Formation du conjoint collaborateur**

Le conjoint collaborateur bénéficie d'un droit personnel au titre de la formation professionnelle continue.

La cotisation due par le dirigeant d'une entreprise commerciale ou artisanale au titre de la formation professionnelle continue est alors au moins égale à 0,24 % du plafond annuel de sécurité sociale (soit 80 € environ pour 2008).

● **Poursuite de l'activité en cas de cessation d'activité**

En cas de cessation d'activité par le dirigeant d'une entreprise artisanale nécessitant une qualification professionnelle, le conjoint collaborateur depuis au moins 3 ans dispose d'un délai de 3 ans pour se conformer à la réglementation relative à la qualification professionnelle. Il est alors tenu de s'engager dans une démarche de validation des acquis.

Présentation des services proposés par les Cercles de Créatrices de Moselle, animés par ALEXIS – Lorraine

Les Cercles de Créatrices sont des dispositifs :

- volontaristes, qui permettent de corriger les disparités constatées en matière d'entrepreneuriat féminin;
- encourageants, avec une mise à disposition de moyens supplémentaires pour des femmes porteuses d'un projet de création d'entreprise ou pour des créatrices
- pour toutes les femmes qui souhaitent engager une démarche de création d'activité, de création d'entreprise,
- pour toutes les femmes qui désirent s'inscrire dans un réseau d'échange, d'informations et de soutien entre femmes créatrices et futures créatrices.

Les moyens mis à disposition :

Un accompagnement individuel renforcé

- Un nombre d'heures non contraint avec une mobilisation des dispositifs de droit commun et une adhésion des créatrices de 15 € (pour des porteuses de projet) ou de 60 € pour des créatrices
- Un accès au conseil d'ALEXIS qui se caractérise par un accueil et une présentation du cercle des créatrices. Cet accueil est indifférencié, il est réalisé soit par l'animatrice, soit par un chargé de mission d'ALEXIS
- A l'issue de cet accueil, le chargé de mission rédige un bilan forces/faiblesses sur l'adéquation femme/projet et établit avec la créatrice un plan d'action personnalisé – Il complète la fiche d'entrée au Cercle – ci-jointe
- Ce diagnostic et le plan de travail sont remis systématiquement à l'animatrice du Cercle qui prend rendez-vous avec la créatrice pour détailler le plan de travail et mobiliser les moyens mis à disposition dans le Cercle.
- L'accompagnement économique du projet se poursuivra par le chargé de mission référent,
- L'animatrice sera en charge de la mise en œuvre des actions spécifiques et approfondies : ex : présentation et analyse d'un compte de résultat, explication du calcul du seuil de rentabilité, ...

Des Formations / informations

- dispensées soit par ALEXIS, soit par des prestataires externes
- mixité systématique du public dans ces formations

Mobilisation d'un pôle de ressources au service des créatrices

Il est constitué d'un

- espace documentaire,
- service d'accompagnement à la recherche d'information
- espace informatique individuel ou encadré

Des rencontres et réunions thématiques

Exclusivement réservées aux femmes des Cercles de Créatrices, ces réunions organisées mensuellement de 19 h 00 à 21 h 00 sur les 3 Cercles visent à favoriser les temps d'échange entre créatrices sur leur projet et leurs préoccupations

Visites / échanges infra départementales (inter Cercle de Moselle) ou transfrontalière

L'objectif de ces rencontres vise à la constitution progressive d'un réseau d'échanges, 1^{ère} étape de la constitution d'un réseau d'affaires départemental et / ou transfrontalier.

Suivi post-crédation des entreprises créées par les femmes

Systematisation du suivi dès création par une adhérente des Cercles

3 Cercles en Moselle

ALEXIS – Pays Messin
Technopôle Metz 2000
3 rue Graham Bell
57070 METZ
T : 03-83-92-30-70
Animatrice : Catherine BOHN

ALEXIS – Moselle Est
1 A rue Bauer
57600 FORBACH
T : 03-87-85-48-28
Animatrice : Véronique HENRY

ALEXIS – Trois Frontières
18 rue de l'Ecole des Mines
57100 THIONVILLE
T : 03-82-56-00-86
Animatrice : Geneviève SCHNITZLER

Questionnaire chef d'entreprise

Nom :

Est-ce que votre entreprise est toujours en activité ? oui non

→ **si non :**

Depuis quelle date ? :

Quelles ont été les causes de la fermeture de l'entreprise :

.....

.....

→ **Si l'entreprise est toujours en activité**

Quelle est l'implication de votre conjointe dans l'entreprise ?

temps plein	Ponctuelle
temps partiel	aucune implication
<i>Pas de conjointe</i>	

Quel est le statut de votre conjointe dans l'entreprise ?

associée	conjointe collaboratrice
salariée	aucun statut

→ **Informations sur l'entreprise**

Nombre de salariés :

Année de création :

Lieu d'implantation : Département :

Statut :	EI	EURL	SARL	
	Association	SCP	SNC	autre
Secteur d'activité :	artisanat	commerce	services	autres
	commerce	services aux particuliers	immobilier	transport
	agriculture	hôte-re-ca	social	culture
	services aux entreprises	construction BTP	autres artisanat	éducation/formation
				industrie

→ **Informations sur la personne**

Statut matrimonial :

célibataire	marié	vie maritale
PACS	Divorcé	voeuf

Nombre d'enfants à charge :

Age : Lieu d'habitation :

Si l'implication de la conjointe est "temps plein", "temps partiel" ou "ponctuelle" et que son statut est "conjointe collaboratrice" ou "aucun statut", demander à obtenir un entretien avec elle (éventuellement dans la foulée, sinon, convenir d'un rendez-vous).

Contact conjointe :

Nom : tel : Mèl :

Adresse :

Rdv :

Nom :	Nom du conjoint :
Date :	

Enquête sur les besoins des conjointes de chefs d'entreprise

Questionnaire fermé

Informations sur l'entreprise

Dénomination de l'entreprise :

Activité de l'entreprise :

Secteur d'activité :

artisanat	commerce	services	social
industrie	services aux particuliers	services aux entreprises	transport
agriculture	éducation/formation	hôte-re-ca	culture
immobilier	construction BTP	autres artisanat	autre

Statut de l'entreprise :

EI	EURL	SARL	
Association	SCP	SNC	autre

Nombre de salariés :

Lieu d'implantation :

Année de création :

1. L'implication dans l'entreprise

- Pour quelles raisons avez-vous décidé de vous impliquer dans l'entreprise de votre mari ?

- Désir de contribuer à la réussite de l'entreprise
- Désir de participer à cette aventure
- Il s'agit d'un projet de couple dès le départ
- Limiter les dépenses pour l'entreprise / l'entreprise ne peut pas se permettre de prendre un salarié
- Le soulager de certaines tâches, celui-ci est débordé
- C'est le rôle normal du conjoint de prendre en charge certaines tâches
- J'ai des compétences qu'il n'a pas / que je peux mettre à profit pour l'entreprise
- Je ne travaille pas / pas à temps plein et je peux consacrer du temps à l'entreprise
- Il ne pourrait pas faire sans moi, je n'ai pas le choix

Autre :

.....

- Quelles sont les tâches que vous prenez en charge ou que vous effectuez de manière systématique ?

	Est-ce une tâche réservée (1) ou est-ce une tâche que vous partagez avec votre conjoint (2) ?	
Administratif, gestion, secrétariat :		
classement des courriers, des documents	1	2
comptabilité	1	2
saisie des devis et des factures	1	2
règlement des factures	1	2
déclarations de TVA	1	2
démarches auprès des administrations	1	2
contacts avec le comptable, le banquier	1	2
courriers	1	2
Autres :	1	2
Accueil :		
face à face	1	2
téléphone	1	2
Communication, prospection	1	2
Nettoyage	1	2
Tâches correspondant au cœur de l'activité de l'entreprise :	1	2
.....		
Autres :	1	2
.....		
N'effectue aucune tâche de manière systématique		

- Quelles sont les domaines dans lesquels vous n'intervenez jamais ?

Aucune intervention dans l'Administratif, la gestion, le secrétariat
Certaines tâches dans le domaine de l'administration, la gestion, le secrétariat

Accueil, contacts avec les clients et les fournisseurs

Communication, prospection

Aucune intervention dans le cœur de métier de l'entreprise
Certaines tâches correspondant au cœur de métier de l'entreprise

Autres :

- Avez-vous accompagné votre conjoint pour les démarches administratives lors de la création?

Non
Oui, pour certaines démarches
Oui, pour toutes les démarches

A pris en charge certaines démarches sans le conjoint

- Quel est le nombre d'heures moyen par semaine que vous effectuez dans le cadre de l'entreprise ?

.....

- Fréquence des moments consacrés à l'entreprise

Quotidien
Plusieurs fois par semaine
Une fois par semaine
Moins d'une fois par semaine / plusieurs fois par mois
Une fois par mois

- A quels moments de la semaine correspondent-ils ?

En soirée
En journée en semaine
Le week-end

- Est-ce que ces heures sont effectuées à des moments réguliers (ex : tous les dimanches après-midi) ?

Oui Non

- Quel est votre lieu de travail ?

Domicile :

- bureau de l'entreprise partagé avec le conjoint
- bureau personnel consacré à l'entreprise
- pas de bureau réservé à l'entreprise / bureau non réservé spécifiquement à l'entreprise

Local de l'entreprise :

- bureau réservé
- pas de bureau réservé

Autres :

- Est-ce que votre formation, vos diplômes vous servent pour les tâches que vous effectuez dans l'entreprise ?

Oui :

- formation juridique
- formation secrétariat, comptabilité, gestion, administration
- formation commerciale, communication
- formation en informatiques
- autres :

Non

- Est-ce vos expériences professionnelles vous servent pour les tâches que vous effectuez dans l'entreprise ?

Oui :

- expérience directement transposable
- expérience qui apporte un savoir faire ou des connaissances utiles

Non

- Avec qui êtes vous en contact dans le cadre de vos activités au sein de l'entreprise ?

	Fréquence des contacts	
	Journalière / hebdomadaire	Mensuelle / trimestrielle
Les clients en face à face		
Les clients au téléphone		
Les fournisseurs		
Les représentants		
Le banquier		
Le comptable		
Les salariés de l'entreprise		
Autres :		
Uniquement le conjoint		

- Estimez-vous avoir peu de contact dans le cadre de l'entreprise ?

Oui Non

Si oui, Regrettez vous d'avoir peu de contacts dans le cadre de l'entreprise ?

Oui

Non :

j'ai beaucoup de contacts dans le cadre de l'entreprise
 chacun sa place, la mienne n'est pas auprès des clients, des fournisseurs...
 j'ai suffisamment de contact par mon travail salarié / dans ma vie personnelle
 autre :

- Quelle est votre participation aux décisions concernant le développement de l'entreprise ?

On prend les décisions à deux
 On a chacun notre domaine de décisions
 On en discute, je donne mon avis mais c'est lui qui décide
 C'est lui qui prend les décisions

- Quelle évolution envisagez vous concernant votre implication dans l'entreprise ?

Un investissement plus important
 Identique
 Un investissement moins important
 Je ne sais pas

- Votre participation à l'entreprise de votre conjoint est-ce une contrainte ou un choix ?

C'est un choix

C'est un choix et une contrainte / C'est une nécessité, mais je ne le regrette pas

C'est d'abord une contrainte

- Est-ce qu'il pourrait faire sans vous ?

Oui

Oui, mais cela représenterait un coût pour l'entreprise

Non

Il a besoin de mes compétences

Il n'aurait pas le temps de faire ce que je fais

L'entreprise n'aurait pas les moyens de prendre un salarié

Autre :

Ne sait pas

- Nombre d'enfants à charge

Aucun 1 2 3 et plus

- Age des enfants

0-5 ans 6-15 ans plus de 15 ans

- Comment arrivez-vous à concilier vos responsabilités familiales et votre implication dans l'entreprise ?

Cela ne pose pas de problème, le nombre d'heures effectuées dans l'entreprise est limité
Cela nécessite une organisation rigoureuse
Ce n'est pas toujours facile de concilier les deux, cela crée parfois des difficultés
peu de responsabilité familiales, pas d'enfant à charge
Autres :

- Exercez-vous d'autres responsabilités / d'autres activités qui demande un temps important ?

Oui :
soutien de famille
activité associatives, citoyennes, ...
autres :

Non

- Considérez vous que votre implication dans l'entreprise de votre conjoint vous demande parfois trop de temps ? Pourquoi ?

Oui :
difficulté à tout concilier
pas assez de temps à consacrer à la famille
pas assez de temps pour les loisirs
autres :

Non :
c'est un plaisir
c'est un choix, l'objectif en vaut la peine
c'est une question d'organisation
mon investissement demande un temps limité / l'entreprise a une activité réduite
autres :

3. Statut au sein de l'entreprise :

- Quel est votre statut au sein de l'entreprise ?

Conjoint collaborateur
Associée

Salariée
Aucun statut

→ Si conjointe collaboratrice

- Comment avez-vous été mise au courant de l'existence de ce statut ?

Chambres consulaires

ALEXIS

Autre organisme d'accompagnement

Comptable

Syndicat

Revue professionnelle

Média non spécialisé

Le conjoint

Autre :

Ne sais plus

- Pourquoi avez-vous choisi ce statut ?

C'est une reconnaissance / "faire partie de l'entreprise"

Nombre d'h. trop limité pour être salariée / être salariée représenterait un coût trop important

Etre en règle avec la loi

Bénéficiaire d'une couverture sociale

Bénéficiaire d'un droit à la retraite

Autre :

- Comment jugez vous le coût de ce statut ?

Le coût est trop important

Le coût est acceptable

ça permet de faire parti de l'entreprise pour un coût moins élevé que si l'on était salariée

pas d'opinion

Autre :

Pouvez vous me dire approximativement combien cela coûte à l'année pour l'entreprise ?

..... Ne sais pas

- Qu'est-ce que ça change d'être conjoint collaborateur ?

ça ne change pas grand-chose
c'est une reconnaissance / sentiment de faire partie de l'entreprise
ça offre une sécurité, des avantages sociaux, un droit à la retraite
c'est une étape avant d'être salariée
pas d'opinion
Autre :

.....
.....

→ Si aucun statut ou autre statut

- Connaissez vous le statut de conjointe collaboratrice ?

Oui connaissance vague Jamais entendu parlé

Si oui, par qui avez-vous été mise au courant de l'existence de ce statut ?

Chambres consulaires
ALEXIS
Autre organisme d'accompagnement
Comptable
Syndicat
Revue professionnelle
Média non spécialisé
Le conjoint
Autre :

Ne sais plus

- Pourquoi n'avez-vous pas opté pour le statut de conjointe collaboratrice ?

Coût trop important pour l'entreprise à ce stade

Pouvez vous me dire approximativement combien cela coûte à l'année pour l'entreprise ?

..... Ne sais pas

Impossibilité de prétendre à ce statut :

couple non marié

fonctionnaire

Pas d'intérêt, a déjà une couverture sociale / cotise déjà pour la retraite par son travail salarié

Investissement dans l'entreprise trop limité, le fait de prendre un statut ne se justifie pas

N'y a pas pensé, ne s'est pas posé la question

Ne connaissait pas l'existence du statut

Autre :

.....
.....

- Pensez-vous opter à l'avenir pour le statut de conjoint collaborateur ?

- Oui, prochainement
- Peut-être / si l'entreprise grandit
- Non
- Aucune idée

- Question réservée aux femmes n'ayant aucun statut : Estimez-vous être en conformité avec la loi en ayant une activité dans l'entreprise de votre conjoint sans avoir aucun statut ?

- Je ne me suis pas posée la question
 - Je ne pense pas qu'il y ait de problème / investissement dans l'entreprise limité
 - Je pense effectivement que la situation n'est pas conforme à la loi
 - Autre :
-

4. Les besoins de formation, d'information, de mise en réseau

- Dans le cadre de votre implication dans l'entreprise de votre conjoint, dans quel(s) domaine(s) avez-vous ressenti que vous manquiez de connaissance ou de compétence ?

Juridique

Comptabilité, gestion

Secrétariat, administratif

Commercial, communication

Informatique

Technique liée au métier :

Autre :

Aucun domaine, pas de manque

- Serriez vous intéressées par le fait de participer à des réunions d'information ou à des journées (ou des demi-journées) de formation ?

Oui

Non

Ne sait pas / A voir

→ Si Oui :

Dans quel domaine souhaiteriez vous bénéficier de réunion d'information ou de journée (ou des demi-journée) de formation ?

	L'objectif serait-il d'acquérir les bases ou de vous perfectionner dans un domaine que vous connaissez déjà ?	
Juridique	base	perfectionnement
Comptabilité, gestion	base	perfectionnement
Secrétariat, administratif	base	perfectionnement
Commercial, communication	base	perfectionnement
Informatique, bureautique	base	perfectionnement
Technique liée au métier :	base	perfectionnement
Autre :	base	perfectionnement

Est déjà en formation / A déjà un projet précis de formation – Domaine :

Quelles seraient vos disponibilités pour participer à des réunions / à des formations ?

En soirée

Le week-end

En journée en semaine

Difficulté de déplacement / conditions en terme de distance

- Souhaitez vous être re-contacté par ALEXIS pour être informée des actions mises en place en direction des conjointes de chef d'entreprise ?

Oui

Non

- Le questionnaire est terminé, est-ce que vous voyez des choses à ajouter à ce qui a été dit ?

.....
.....
.....
.....

Informations sur la personne

Nom : Age :

Diplôme principal :

Niveau de diplôme :	Niveau 6	Niveau 5 et 5bis	Niveau 4
	Niveau 3	Niveau 2	Niveau 1

Métier :

CSP :	Ouvrier	Employé	cadre et prof intel sup
	prof interm	artisan commerçant	personnes sans act prof

Situation professionnelle :

Statut dans l'entreprise :	Conjoint coll	Salariée	Associée	Aucun statut
----------------------------	---------------	----------	----------	--------------

Statut matrimonial :	marié	vie maritale	PACS
----------------------	-------	--------------	------

Nombre et âge des enfants :

Adresse* :

Tel* : e-mail* :

Informations sur la situation de l'entreprise

Remarques, commentaires sur l'entretien (par l'interviewer)

* A renseigner si la personne souhaite être informée des actions mises en place