

EFA | Entreprendre au féminin AUTREMENT

Initiative pour soutenir les entrepreneures
à temps partiel



État de situation de l'entrepreneuriat féminin à temps partiel
au Québec et de son potentiel comme outil d'autonomisation
économique des femmes

ou

Les multiples visages des femmes entrepreneures
à temps partiel



Condition féminine
Canada

Status of Women
Canada

SADC

Société
d'aide au développement
des collectivités
CENTRE-DE-LA-MAURICIE

TABLE DES MATIÈRES

Liste des tableaux	5
Liste des figures	6
Liste des acronymes	7
SOMMAIRE EXÉCUTIF	8
CONTEXTE, OBJECTIFS ET MÉTHODES DE RECHERCHE	8
FAITS SAILLANTS.....	9
RECOMMANDATIONS	10
1. INTRODUCTION ET MISE EN CONTEXTE	13
1.1 Enjeux et objectifs du projet	14
1.2 Définitions et territoires à l'étude	15
1.3 Partenaires.....	16
2. MÉTHODOLOGIE	17
2.1 Cadre d'analyse	18
2.2 Collecte des données.....	19
2.2.1 Méthodes de recherche.....	19
2.3 Analyse des données	23
2.4 Éthique et limites de l'étude.....	23
3. REVUE DE LITTÉRATURE	25
3.1 Profil des femmes québécoises : quelques données	26
3.1.1 Portrait démographique : un regard régionalisé	26
3.1.2 Emploi du temps hors du marché du travail et situation familiale	28
3.1.3 Les femmes et le marché du travail	31
3.2 Les femmes et l'entrepreneuriat	36
3.2.1 Mise en contexte : situation de l'entrepreneuriat au Québec	36
3.2.2 Le processus entrepreneurial : de l'intention à la fermeture.....	38
3.2.3 Particularités régionales du processus entrepreneurial	41
3.2.4 Perceptions, motivations et facteurs déterminants de l'entrepreneuriat	43
3.2.5 Profil des entrepreneures québécoises	47
3.2.6 Profil des entreprises menées par des femmes	56
3.3 Le point sur l'entrepreneuriat hybride	60
3.4 Les principaux défis de l'entrepreneuriat féminin	63
3.4.1 Conciliation travail-famille	63

3.4.2 Accès au financement	64
3.5 Recensement des programmes existants et critères d'admissibilité	65
4. RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE	67
4.1 Groupes de discussion auprès de femmes entrepreneures à temps partiel	68
4.1.1 Profil démographique des répondantes	68
4.1.2 Portrait des activités entrepreneuriales.....	71
4.2 Entrevues dirigées avec des femmes ayant des enjeux de sécurité économique	83
4.2.1 Profil des répondantes.....	83
4.2.2 Perceptions et Expériences entrepreneuriales	86
4.3 Hommes entrepreneurs à temps partiel.....	92
4.3.1 Profil des répondants	92
4.3.2 Profil des activités entrepreneuriales	92
4.4 Rencontres de consultation auprès des intervenant-e-s	95
5. RECOMMANDATIONS ET CONCLUSIONS	97
5.1 Rappel des Besoins et enjeux exprimés par les femmes entrepreneures à temps partiel	98
5.2 Constats / Analyse des résultats.....	98
5.3 Recommandations	99
5.4 Conclusion	99
Bibliographie	101
Annexe 1. Grille d'entrevue : groupes de discussion avec les femmes entrepreneures à temps partiel	106
Annexe 2. Fiche socio-économique : groupes de discussion.....	108
Annexe 3. Grille d'entrevue : entrevues individuelles avec des femmes en situation de précarité économique	111
Annexe 4. Fiche socio-économique : entrevues individuelles avec des femmes en situation de précarité économique.....	114
Annexe 5. Questionnaire : hommes entrepreneurs à temps partiel	116

Liste des tableaux

Tableau 1: Activités de consultations réalisées dans le cadre du projet	20
Tableau 2: Stratégie de recrutement pour les activités de consultation	22
Tableau 3: Taux d'activité, taux d'emploi et variation du nombre d'emplois, femmes et hommes, Québec, 2007 et 2017	31
Tableau 4: Les personnes immigrantes sur le marché du travail, Québec, 2017	36
Tableau 5: Stades comparés des activités entrepreneuriales, selon l'Indice entrepreneurial québécois et selon le GEM	38
Tableau 6: Étapes du processus entrepreneurial selon les milieux, Québec, 2015	42
Tableau 7: Perceptions concernant l'entrepreneuriat et les entrepreneur-e-s, selon le sexe et la présence dans le processus entrepreneurial, Québec (novembre 2018)	44
Tableau 8: Quatre profils de l'entrepreneur-e québécois-e, 2017	47
Tableau 9: Groupes d'âge dominants selon les profils d'entrepreneur-e-s et le genre, Québec, 2017	48
Tableau 10: Niveau d'éducation selon les profils d'entrepreneur-e-s, H et F, 2017	49
Tableau 11: Enfants mineurs à la maison, par profil et par sexe, 2017	51
Tableau 12: Implication de l'entrepreneur-e et de son ou sa conjoint-e dans l'encadrement des enfants, par profil et par sexe, 2017	51
Tableau 13: Temps consacré aux activités principales de l'entreprise et personnelles, par profil et par sexe, 2017	51
Tableau 14: Principaux obstacles pouvant être vécus par les femmes entrepreneures immigrantes	54
Tableau 15: Volonté de croître, d'innover et de réinvestir ses surplus, par profil et sexe, Québec, 2017	58
Tableau 16: Temps hebdomadaire requis pour développer son réseau d'affaires, par profil et sexe, Québec, 2017	60

Liste des figures

Figure 1: Part de femmes sur l'ensemble de la population et répartition des femmes par groupes d'âges, Québec (2017), Montréal, Mauricie et Chaudière-Appalaches (2016)	26
Figure 2: Femmes immigrantes et identité autochtone chez les femmes, Québec, Montréal, Shawinigan et Thetford Mines, 2016	27
Figure 3: Structure familiale, régions administratives de Montréal, Mauricie et Chaudière-Appalaches et ensemble du Québec, 2016	29
Figure 4: Nombre d'enfants, régions administratives de Montréal, Mauricie et Chaudière-Appalaches et ensemble du Québec, 2016	29
Figure 5: Répartition des travailleuses et travailleurs à temps partiel selon la raison, Québec 2015	33
Figure 6: Part du travail à temps partiel volontaire dans l'emploi à temps partiel selon le sexe et la présence d'enfants de 12 ans et moins chez les 25-54 ans, Québec, 1997 et 2005	35
Figure 7: Étapes du processus entrepreneurial: comparaison homme/femme, Québec et Canada, 2018	39
Figure 8: Évolution des taux de personnes à l'étape des démarches, par sexe, Québec, 2009-2018	40
Figure 9: Intentions de se lancer en affaires, par groupes d'âge, niveau d'étude et sexe- Québec, 2017	46
Figure 10: Taux des personnes à l'étape des démarches, selon le statut légal du Canada, Québec, 2015-2018	52
Figure 11: Modes d'accèsion à l'entrepreneuriat selon le genre, 2016	56
Figure 12: Niveau de satisfaction financière des propriétaires actuels- Québec, 2017	58
Figure 13: Entrepreneuriat hybride parmi les entrepreneur-e-s émergent-e-s, compilation 2013-2018 avec moyenne mobiles de trois ans	61
Figure 14: Entrepreneures émergentes femmes hybrides	62
Figure 15: Entrepeneurs émergents hommes hybrides	62
Figure 16: Âge des participantes- groupes de discussion	69
Figure 17: État civil des participantes- groupes de discussion	70
Figure 18: Principale source de revenus- groupes de discussion	71
Figure 19: Niveau de scolarité- entrevues individuelles	84
Figure 20: Âge des participantes- entrevues individuelles	84
Figure 21: État civil- entrevues individuelles	85
Figure 22: Principale source de revenus- entrevues individuelles	85
Figure 23: Revenu personnel annuel- entrevues individuelles	85

Liste des acronymes

ACS+ :	Analyse comparative entre les sexes plus
BDC :	Banque de développement du Canada
CAE :	Centre d'aide aux entreprises
CAFE Féminin :	Centre d'apprentissage et de formation en entrepreneuriat féminin
CDRQ :	Coopérative de développement régional du Québec
GEM :	Global entrepreneurship Monitor
ISQ :	Institut de la statistique du Québec
MAPAQ :	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec
MRC :	Municipalité régionale de comté
OCDE :	Organisation de coopération et de développement économique
PME :	Petite ou moyenne entreprise
RMR :	Région métropolitaine de recensement
RQAP :	Régime québécois d'assurance parentale
SADC :	Société d'aide au développement des collectivités
STA :	Soutien au travail autonome
TCMFM :	Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie

SOMMAIRE EXÉCUTIF

CONTEXTE, OBJECTIFS ET MÉTHODES DE RECHERCHE

Ce projet à portée provinciale intitulé **Entreprendre au féminin autrement** est mené par la SADC Centre-de-la-Mauricie et est financé dans le cadre du Programme de promotion de la femme du ministère des Femmes et de l'Égalité des genres (anciennement Condition féminine Canada). Plusieurs partenaires ont été impliqués et mobilisés pour collaborer à la démarche à travers un comité d'exécution.

Dans un contexte où le marché du travail et l'entrepreneuriat sont en évolution, on voit naître une diversité de plus en plus grande de modèles et de façons de faire de l'entrepreneuriat. Des données ont démontré que l'entrepreneuriat hybride, soit la combinaison d'activités entrepreneuriales avec un emploi, est un phénomène largement répandu au Québec. Cette étude s'intéresse particulièrement à la situation, chez les femmes entrepreneures, de l'entrepreneuriat

à temps partiel, entendu dans le cadre de cette étude comme étant une combinaison d'activités (emploi, soins à la famille, études, etc.) avec une ou des activités entrepreneuriales. Nous avançons l'hypothèse que cette forme d'entrepreneuriat peut maintenir les femmes dans une certaine précarité en rapport à un revenu stable et à l'accumulation d'actifs et occasionner certains obstacles institutionnels, par exemple l'accès au financement et à de l'accompagnement. Ces obstacles peuvent se cumuler avec d'autres obstacles individuels et socioculturels pouvant être vécus par les femmes entrepreneures, qu'elles soient ou non à temps partiel. Nous sommes donc d'avis que le fait de reconnaître et mieux soutenir l'entrepreneuriat à temps partiel pourrait engendrer un impact très positif sur la sécurité économique de ces femmes. Dans ce contexte, le projet répond ainsi à deux objectifs principaux :

Objectif 1 : Collaborer avec les organismes et ministères offrant des programmes d'aide à l'entrepreneuriat afin de trouver des solutions efficaces pour lever les obstacles institutionnels que rencontrent les femmes qui mènent des activités entrepreneuriales à temps partiel.

Objectif 2 : Adapter les programmes et outils d'accompagnement existants afin de répondre aux enjeux des femmes entrepreneures à temps partiel.

Afin de vérifier l'hypothèse de départ et d'atteindre les objectifs de la recherche, celle-ci a été réalisée avec l'angle d'une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), définie par le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres (anciennement Condition féminine Canada) comme un outil permettant « d'évaluer les répercussions potentielles des politiques, des programmes ou des initiatives sur divers ensembles de personnes — femmes, hommes ou autres » (Condition féminine Canada, 2017). Une revue de littérature permettant de dresser, d'une part, le portrait des Québécoises relativement au marché du travail et à l'emploi, puis d'autre

part, celui des femmes entrepreneures au Québec, a également été réalisée, de même qu'un recensement exhaustif des programmes existants en matière d'entrepreneuriat et de leurs critères d'admissibilité, tant au niveau du financement que de l'accompagnement. Le but de ce recensement était d'identifier si des règles claires existent au sein des programmes quant à la question du temps dédié aux activités entrepreneuriales, que ce soit à temps plein ou encore à temps partiel.

En parallèle, différentes activités de consultation ont été tenues dans trois régions

du Québec : Montréal (milieu urbain), Shawinigan (milieu semi-urbain) et Thetford Mines (milieu rural). La comparaison des résultats obtenus dans les trois régions visait à évaluer s'il existe des particularités à l'égard de l'entrepreneuriat à temps partiel entre les milieux urbains et ruraux. À l'automne 2018, 78 femmes entrepreneures à temps partiel ont été rencontrées par le biais de groupes de discussion visant à identifier les enjeux et les obstacles liés à cette forme d'entrepreneuriat et à identifier les raisons et les motivations qui poussent les entrepreneures à se dédier à temps partiel à

leurs activités entrepreneuriales. À l'hiver 2019, 21 femmes ayant des enjeux de sécurité économique et un projet entrepreneurial ont été consultées par la voie d'une entrevue téléphonique, avec comme objectif de valider leur vision et leurs perceptions par rapport à l'entrepreneuriat. Finalement, 24 hommes entrepreneurs à temps partiel ont répondu à un sondage en ligne conçu afin de valider les ressemblances et les différences pouvant exister entre les enjeux vécus par les femmes et les hommes entrepreneur-e-s à temps partiel.

FAITS SAILLANTS



Les motivations entrepreneuriales des femmes entrepreneures à temps partiel rencontrées sont principalement la passion, le désir de faciliter la conciliation travail-famille et d'autres motivations liées à l'indépendance et à la créativité.



Environ la moitié des répondantes à notre étude ne se considèrent pas comme des entrepreneures et ne se reconnaissent pas dans la définition mise de l'avant et véhiculée de l'entrepreneur-e en termes de qualités requises, du nombre d'heures travaillées, du nombre d'employés à charge, etc. Plusieurs femmes ont également mentionné ne pas considérer détenir certaines compétences entrepreneuriales liées par exemple à la gestion administrative et financière.



Les femmes entrepreneures à temps partiel manquent de temps pour développer leur projet d'entreprise, car le fait d'avoir un emploi en parallèle limite le développement de l'entreprise, ce qui les emprisonne dans une forme de cercle vicieux. Également, plusieurs n'ont pas la possibilité de quitter leur emploi à court terme en raison d'obligations financières. Ainsi, il semble y avoir un certain écart entre ce que souhaitent les femmes et ce qu'elles croient réalisable, à savoir que plusieurs d'entre elles se lanceraient fort probablement à temps plein dans leur entreprise si ce n'était de l'insécurité financière.



39 % des entrepreneures à temps partiel rencontrées ont déclaré avoir des revenus annuels personnels de moins de 20 000 \$. Cela rend d'autant plus significatif l'impact économique que peuvent avoir les activités entrepreneuriales qu'elles développent en parallèle.



Les femmes rencontrées ont mentionné avoir des besoins en termes de formations et d'accompagnement par rapport à la fiscalité et à la comptabilité, au développement stratégique de l'entreprise, au marketing et à la présence sur le web (médias sociaux et plateformes de vente en ligne de type *Etsy*). Elles souhaiteraient également avoir accès à des services avec des horaires atypiques (en dehors du 9 à 5 du lundi au vendredi) en raison du fait que la plupart occupent des emplois en parallèle. En matière de financement, elles ont des besoins limités (majoritairement autour de 5 000 \$) qui cadrent rarement avec l'offre en financement conventionnelle offerte.



Les **femmes ayant des enjeux de sécurité économique** et qui ne sont pas concrètement lancées en affaires partagent certaines des motivations entrepreneuriales des femmes à temps partiel, notamment la passion. Le désir d'indépendance, de liberté et de créativité ont été mentionnés comme des avantages perçus de l'entrepreneuriat, tandis que les aspects financiers, la solitude et la peur de l'échec sont les principaux inconvénients soulevés par ce groupe. Les conditions idéales souhaitées pour le démarrage de leur projet d'entreprise sont dans l'ensemble très similaires à ce qu'ont exprimé les femmes entrepreneures à temps partiel et même les hommes à plusieurs égards.



Chez les **hommes entrepreneurs à temps partiel**, la passion apparaît, comme chez les femmes, comme la principale raison de l'entrepreneuriat, tandis que la conciliation travail/famille n'apparaît pas dans les principales raisons de développer des activités entrepreneuriales à temps partiel. Parmi les autres raisons évoquées, notons l'argent qui est revenu à plusieurs reprises, les valeurs personnelles et le besoin d'accomplissement et de réalisation. Contrairement aux femmes, la majorité des répondants ont mentionné être très à l'aise avec les règles fiscales. Les aspects relatifs à la croissance de l'entreprise et plus particulièrement liés à la gestion du temps sont apparus comme étant les plus grands défis chez les hommes, tandis que les éléments plus personnels ont moins été mentionnés.

RECOMMANDATIONS

À la lumière des résultats présentés, nous demeurons convaincus que de mieux soutenir les femmes entrepreneures à temps partiel permettrait de rendre davantage accessible l'entrepreneuriat aux femmes ayant des enjeux de sécurité économique, ce qui pourrait représenter un facteur intéressant d'autonomisation des femmes. À cet égard, certaines recommandations sont avancées :

- S'assurer que l'adaptation des programmes existants soit faite de la façon la plus inclusive possible pour tenir compte de la diversité des situations, des ambitions et des besoins des individus à qui nous offrons des services. Pour ce faire, adapter l'écosystème entrepreneurial sur plusieurs aspects :
 - Offrir des services adaptés en termes d'horaire, c'est-à-dire en dehors des heures régulières de travail;
 - Utiliser davantage les outils technologiques pour soutenir les entrepreneur-e-s et les rejoindre plus facilement;
 - Adapter l'accompagnement offert pour les TPE (très petites entreprises) ou microentreprises;
 - Offrir davantage de soutien financier adapté à la réalité du temps partiel.
- Faire connaître la réalité des femmes entrepreneures à temps partiel, faire reconnaître leurs besoins, valoriser cette forme d'entrepreneuriat, mettre de l'avant la diversité des modèles d'entrepreneur-e-s et des façons de faire de l'entrepreneuriat et revoir la définition du terme « entrepreneur-e » afin qu'elle en tienne compte.
- Permettre aux femmes de participer à des réseaux d'échange, de codéveloppement et de partage qui tiennent compte de leurs besoins en termes d'horaires et de contenu.

- Informer davantage les entrepreneures à temps partiel sur ce qui existe en termes d'accompagnement et d'outils et qui leur sont accessibles :
 - Faire connaître les services auxquels ont accès les entrepreneur-e-s qui demeurent méconnus et devraient être davantage mis de l'avant;
 - Augmenter la capacité de référencement des intervenant-e-s entre eux pour diriger les entrepreneur-e-s vers les bons programmes et ressources.

Ce projet de recherche a été réalisé par l'équipe qui suit :

Marie-Élaine Boily, chargée de recherche
Marianne Mathis, chargée de recherche
Véronique Perron, chargée de projet

L'équipe de recherche tient à remercier tous les partenaires qui ont collaboré de près ou de loin à cette recherche entre autres par le partage de certaines données et leur collaboration au recrutement des participant-e-s à nos activités de consultation. Enfin, l'équipe tient à remercier toutes les femmes entrepreneures à temps partiel, les hommes entrepreneurs à temps partiel et les participantes à nos entrevues dirigées qui ont pris le temps de répondre à nos questions afin de nous permettre de mieux comprendre leur réalité et leurs besoins.

Pour toutes questions relatives à la recherche ou encore au projet global *Entreprendre au féminin autrement*, vous pouvez contacter la chargée de projet aux coordonnées ci-dessous :

Véronique Perron
SADC Centre-de-la-Mauricie
vperron@sadccm.ca
[819 537-5107 poste 211](tel:819-537-5107)

1. INTRODUCTION ET MISE EN CONTEXTE



1.1 ENJEUX ET OBJECTIFS DU PROJET

Le marché du travail évolue, donc l'entrepreneuriat est aussi forcément en évolution. Nous constatons qu'il existe différents modèles d'entrepreneur-e-s et différentes façons de faire de l'entrepreneuriat. D'ailleurs, de plus en plus d'individus mènent des activités entrepreneuriales à temps partiel et cette réalité semble toucher davantage les femmes. Cette forme d'entrepreneuriat peut maintenir les femmes dans une précarité en rapport à un revenu stable et à l'accumulation d'actifs. Le fait de reconnaître et mieux soutenir l'entrepreneuriat à temps partiel pourrait engendrer un impact très positif sur la sécurité économique de ces femmes.

Des obstacles institutionnels existent pour les entrepreneur-e-s à temps partiel qu'ils soient hommes ou femmes : ils et elles n'ont pas accès aussi facilement aux programmes de financement et d'accompagnement des organismes de développement économique, signifiant qu'ils et elles n'ont également pas accès aux mêmes opportunités de financement, d'accompagnement, de soutien, de réseautage. Certains programmes ont ouvert la porte à l'entrepreneuriat à temps partiel,

par exemple Futurpreneur, mais cela demeure marginal.

À ces obstacles institutionnels s'ajoutent, pour les femmes entrepreneures, des obstacles individuels et socioculturels, que l'on pense notamment aux compétences perçues, au manque de soutien et de reconnaissance, à l'isolement, à la conciliation travail-famille et à l'accès parfois plus difficile aux réseaux d'affaires (Carrier, Julien et Menvielle, 2006, Roy-Blais, 2018). Les enjeux liés à l'entrepreneuriat féminin peuvent d'autant plus être exacerbés pour les femmes ayant un statut particulier, qu'elles soient immigrantes, autochtones, aux prises avec une limitation physique ou sensorielle ou encore issues d'une minorité visible.

Les femmes en affaires demeurent à ce jour moins visibles que les hommes, tant dans les classements des gens d'affaires les plus puissants (Fondation de l'entrepreneurship, 2017 : 8) qu'à toutes les étapes de la chaîne entrepreneuriale, de l'intention d'entreprendre jusqu'à l'étape de devenir propriétaire d'une entreprise (Fondation de l'entrepreneurship, 2018).

Dans ce contexte, le projet répond ainsi à deux objectifs principaux :

Objectif 1 : Collaborer avec les organismes et ministères offrant des programmes d'aide à l'entrepreneuriat afin de trouver des solutions efficaces pour lever les obstacles institutionnels que rencontrent les femmes qui mènent des activités entrepreneuriales à temps partiel

Objectif 2 : Adapter les programmes et outils d'accompagnement existants afin de répondre aux enjeux des femmes entrepreneures à temps partiel

Ce projet à portée provinciale intitulé **Entreprendre au féminin autrement** est mené par la SADC Centre-de-la-Mauricie et est financé dans le cadre du Programme de promotion de la femme du ministère des Femmes et de l'Égalité des genres (anciennement Condition féminine Canada).

1.2 DÉFINITIONS ET TERRITOIRES À L'ÉTUDE

Dans le cadre de ce projet, plusieurs formes d'activités entrepreneuriales ont été prises en considération, qu'il s'agisse de travail autonome, d'une entreprise incorporée, enregistrée ou en nom collectif, d'une entreprise d'économie sociale ou encore de la vente de produits à domicile à travers des structures établies de type *Tupperware* ou *Épicure*.

Concernant la définition du temps partiel, bien que certains organismes détiennent des définitions précises de ce que signifie pour eux le travail à temps partiel, soit généralement moins de 30 heures par semaine (Services économiques TD, 2015, Statistiques Canada, 2016), la définition utilisée dans le cadre de cette étude a été élargie, d'une part par souci d'inclusion, mais également à cause de l'évolution constante du marché du travail modifiant constamment les balises des caractéristiques du travail. La notion de la combinaison d'activités, plutôt qu'un nombre précis d'heures accordées à une activité, est donc ici centrale à la définition de l'entrepreneuriat à temps partiel élaborée avec l'aide des partenaires et utilisée dans le cadre de ce projet :

« Une entrepreneure à temps partiel est une personne qui partage son temps entre un emploi ou d'autres occupations (soins à la famille, études, etc.) et un ou des projets qui lui rapporte(nt) un revenu d'appoint (sous forme de travail autonome ou autre forme d'entreprise). Sont donc considérées comme des entrepreneures à temps partiel celles dont les activités entrepreneuriales ne représentent pas une occupation à temps plein. Les femmes qui consacrent le reste de leur temps aux soins de la famille ou qui sont sans emploi sont également considérées dans notre recherche. »

La recherche vise également à analyser si des différences existent en matière d'entrepreneuriat féminin selon les régions où les femmes exercent leurs activités, sachant que des particularités existent en matière d'entrepreneuriat entre les milieux urbains et ruraux en fonction de différents facteurs régionaux de nature économique, politique, institutionnelle et géographique (Fondation de l'entrepreneurship, 2015). Pour ce faire, des activités de consultation ont été tenues dans trois régions du Québec ayant des profils sociodémographiques différents :

- **Montréal** : métropole qui se distingue des autres régions notamment au niveau de la diversité culturelle et de sa densité urbaine.
- **Shawinigan** : ville de taille moyenne en région semi-rurale, desservie par la SADC Centre-de-la-Mauricie. Shawinigan est reconnue pour avoir une population plus vieillissante, mais aussi pour avoir sur son territoire le quartier ayant l'indice de pauvreté le plus élevé au Canada.
- **Thetford Mines** : ville de taille moyenne ayant un profil rural, dans une région éloignée des grands centres.

	MONTRÉAL	THETFORD MINES	SHAWINIGAN
Population	1 767 753	25 488	49 145

Source : Institut de la statistique du Québec (ISQ), 2017d

1.3 PARTENAIRES

Plusieurs partenaires sont impliqués et mobilisés pour collaborer à la démarche. Un comité d'exécution, regroupant plusieurs organismes et ministères a été formé dès le début du projet. Ces représentants d'organismes et d'institutions agissent comme relayeur d'information dans chacune de leurs organisations et comme source d'information en regard de celles-ci. Ce comité est composé des organisations suivantes :

- Agence de revenu du Canada
- Banque de développement du Canada
- Centre d'apprentissage et de formation en entrepreneuriat (CAFE) féminin
- Chantier de l'économie sociale
- Compagnie F
- Coopérative de développement régional du Québec (CDRQ)
- Desjardins
- Développement économique Canada
- Entrepreneuriat Québec
- Femmessor Québec
- Futurpreneur Canada
- MicroEntreprendre
- Ministère de l'Économie et de l'Innovation
- Réseau des SADC+CAE du Québec

2. MÉTHODOLOGIE



2.1 CADRE D'ANALYSE

Au Québec, comme ailleurs dans le monde, la recherche sur l'entrepreneuriat souffre d'un manque flagrant de données différenciées selon les sexes (OCDE, 2011 dans Chantier de l'économie sociale, 2015), engendrant, en l'absence d'une vision juste et différenciée de la réalité, une difficulté à adapter les politiques et les programmes selon les besoins des différents groupes de personnes. Dans cette perspective, la présente recherche vise ainsi à réaliser une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), définie par le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres (anciennement Condition féminine Canada) comme un outil permettant :

« d'évaluer les répercussions potentielles des politiques, des programmes ou des initiatives sur divers ensembles de personnes - femmes, hommes ou autres. L'identité individuelle est déterminée par une multitude de facteurs en plus du sexe, par exemple la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge ou le fait de vivre avec un handicap de nature physique ou intellectuelle. L'ajout du mot « plus » signifie que l'analyse ne se limite pas au sexe (différences biologiques) ou au genre (la construction sociale du sexe), mais considère aussi les autres facteurs qui les recourent » (Condition féminine Canada, 2017). »

Une ressource spécialisée en ACS+, madame Joanne Blais de la Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM), a été consultée à différentes étapes du projet afin de s'assurer que l'étude soit réalisée en conformité avec cette méthode d'analyse. En gardant en tête l'aspect comparatif de l'ACS+, la présente étude met ainsi l'accent sur l'égalité des chances entre toutes les femmes et adopte une vision ouverte quant à la diversité de situation des femmes, notamment en ce qui a trait à la race, à l'origine ethnique, à la religion, à l'âge, à la classe sociale ou à un handicap physique ou intellectuel. Ainsi, les comparaisons ont été réalisées principalement entre les femmes entre elles à travers

le prisme de l'intersectionnalité. Approche théorique puisant ses racines à l'orée du 20^e siècle (Collins, 2000 dans Harper et Kurtzman, 2014) et définie comme telle dans les années 1990 par Crenshaw (1991, dans Harper et Kurtzman, 2014), l'intersectionnalité a été pensée au Québec par certains auteurs comme une perspective intégrant des concepts tels que « l'entrecroisement ou l'imbrication des systèmes d'oppression tels le genre, la race et la classe » (Juteau, 2010 et Bilge, 2009, dans Harper et Kurtzman, 2014). Cette approche permet de couvrir l'ensemble des réalités et de ne pas contribuer à l'approfondissement des inégalités.

2.2 COLLECTE DES DONNÉES

2.2.1 MÉTHODES DE RECHERCHE

Plusieurs outils ont permis la réalisation de cet état de situation de l'entrepreneuriat féminin à temps partiel au Québec et son potentiel comme outil d'autonomisation économique des femmes.

REVUE DE LITTÉRATURE

Notre projet de recherche se concentre essentiellement sur les femmes entrepreneures à temps partiel au Québec et aucune étude n'a été menée jusqu'ici spécifiquement sur le sujet. Tandis que la littérature sur les femmes entrepreneures est plutôt abondante aux États-Unis et en Europe, beaucoup moins de recherche a été réalisé au Québec, bien que certains organismes ont contribué largement au cours des dernières années à la littérature sur l'entrepreneuriat féminin en portant attention à la collecte de données différenciées (St-Jean et Duhamel, 2019 et 2018a, Fondation de l'entrepreneurship, 2018, Chantier de l'économie sociale, 2015, Institut de la statistique du Québec, etc.). Néanmoins, il existe toujours très peu de recherche sur l'entrepreneuriat féminin qui analysent plus en détails la situation des femmes ayant des statuts particuliers, qu'elles soient immigrantes, autochtones ou racisées, par exemple. Bien qu'il ne s'agisse pas de l'objectif central de cette étude, une attention est néanmoins portée à identifier si les enjeux vécus par les femmes entrepreneures à temps partiel ayant des statuts particuliers diffèrent des autres. Près d'une centaine de sources différentes abordant la

question de l'entrepreneuriat sous plusieurs angles (enjeux, obstacles, facteurs facilitants, motivations, etc.) et à plusieurs échelles (internationales, provinciales, régionales) ont été consultées dans le cadre de cette étude. Les données statistiques récoltées (tirées pour la plupart de Statistiques Canada ou de l'Institut de la statistique du Québec) sont parfois présentées par régions administratives ou encore de façon différenciée pour les MRC à l'étude lorsque les données sont disponibles.

Un recensement exhaustif des programmes existants en matière d'entrepreneuriat et de leurs critères d'admissibilité, tant au niveau du financement que de l'accompagnement, a été réalisé dans le but d'identifier si des règles claires existent au sein des programmes quant à la question du temps dédié aux activités entrepreneuriales, que ce soit à temps plein ou encore à temps partiel. Ce recensement a également pour but de répondre au deuxième objectif principal de ce projet, à savoir l'adaptation des programmes et des outils d'accompagnement afin de répondre aux enjeux des femmes entrepreneures à temps partiel.

ACTIVITÉS DE CONSULTATIONS

La tenue de groupes de discussion et d'entrevues dirigées permet d'obtenir de l'information sensible et inaccessible autrement. Par le climat de confiance instauré, la collecte d'information sur des sujets complexes et pouvant soulever certaines sensibilités, par exemple la question de la sécurité économique et des enjeux relatifs à la conciliation travail-famille, s'en trouve ainsi facilitée. Dans un souci d'objectivité et dans une perspective d'analyse comparative entre les sexes, une vérification a été effectuée auprès d'hommes entrepreneurs à temps partiel afin de valider si les enjeux vécus par les femmes rencontrées à l'occasion des groupes de discussion et des entrevues individuelles sont les mêmes pour eux.

TABLEAU 1: ACTIVITÉS DE CONSULTATIONS RÉALISÉES DANS LE CADRE DU PROJET

	GROUPES DE DISCUSSION	ENTREVUES DIRIGÉES	QUESTIONNAIRE EN LIGNE	RENCONTRES DE CONSULTATION
PÉRIODE	Automne 2018	Hiver 2019	Hiver 2019	Hiver 2019
PROFIL DES PARTICIPANT-E-S	Femmes entrepreneures à temps partiel	Femmes ayant des enjeux de sécurité économique ayant un projet entrepreneurial	Hommes entrepreneurs à temps partiel	Intervenant-e-s en financement ou accompagnement d'entreprises
NOMBRE DE PARTICIPANT-E-S	<p>Objectif prévu: 30 participantes par région - 90 au total</p> <p>Résultat atteint :</p> <p>Shawinigan – 33 participantes</p> <p>Thetford Mines – 21 participantes</p> <p>Montréal – 24 participantes</p> <p>Total : 78 participantes</p>	<p>Objectif prévu: 7 participantes par région - 21 au total</p> <p>Résultat atteint :</p> <p>Shawinigan – 8 participantes</p> <p>Thetford Mines – 6 participantes</p> <p>Montréal – 7 participantes</p> <p>Total : 21 participantes</p>	<p>Objectif : 15 répondants</p> <p>Total : 24 répondants</p>	<p>Objectif : 1 groupe par région à l'étude</p> <p>Total : 23 intervenant-e-s consulté-e-s</p>
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les obstacles et enjeux liés à l'entrepreneuriat à temps partiel • Identifier les freins concernant l'accès aux mesures de soutien (financement et accompagnement) • Identifier les raisons qui poussent les entrepreneures à travailler à temps partiel sur leur projet d'affaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Valider la vision des femmes ayant des enjeux de sécurité économique par rapport à l'entrepreneuriat 	<ul style="list-style-type: none"> • Valider les ressemblances et les différences existant entre les enjeux vécus par les femmes entrepreneures à temps partiel et les hommes 	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation des obstacles et enjeux liés à l'entrepreneuriat à temps partiel identifiés par les femmes • Identifier des pistes de solution pour répondre aux enjeux
Nombre total de participant-e-s aux activités de consultation (excluant les intervenant-e-s)				123

Les outils de collecte de données utilisés lors des activités de consultation ont fait l'objet de différentes révisions avant leur utilisation *in situ*. Ainsi, la grille de discussion utilisée pour les groupes de discussion a été soumise à révision d'abord auprès de la ressource spécialisée en ACS+, puis auprès du comité de partenaires. Enfin, un pré-test a été réalisé auprès d'une femme correspondant au profil recherché. Le questionnaire pour les entrevues dirigées a pour sa part été révisé par un comité restreint de partenaires agissant particulièrement auprès de la clientèle des femmes ayant des enjeux de sécurité économique et également par la ressource spécialisée en ACS+. Le questionnaire pour le sondage en ligne auprès des hommes entrepreneurs a fait l'objet d'un pré-test auprès d'un homme entrepreneur à temps partiel.

Lors des groupes de discussion avec les femmes entrepreneures, une entente d'anonymat, de confidentialité et de non-divulgaration a été signée par l'ensemble des participantes. Tandis qu'une seule personne était responsable de la prise de notes lors des groupes de discussion tenus à Shawinigan, une personne supplémentaire a été ajoutée à cette tâche pour les groupes de Thetford

Mines et de Montréal, de façon à assurer une prise de notes la plus complète possible. En plus des notes compilées *in situ*, tous les groupes de discussion ont également été enregistrés par précaution afin de pouvoir s'y référer au besoin lors de la compilation finale des discussions. Les entrevues individuelles avec des femmes ayant des enjeux de sécurité économique, d'une durée de 30 à 60 minutes, ont pour leur part été réalisées par téléphone. Au début de l'entrevue, les femmes ont toutes été avisées de la confidentialité de la démarche. Des notes ont été prises directement dans la grille d'entrevue au fil de l'entretien. Pour sa part, le questionnaire en ligne pour les hommes entrepreneurs a été saisi à l'aide de l'outil de sondage en ligne *Survey Monkey*. Il comprenait principalement des questions à choix de réponses. Des questionnaires permettant de récolter des données quantitatives sur certains aspects socio-démographiques ont également été distribués à toutes les participantes des groupes de discussion ainsi que des entrevues individuelles. Tous les modèles de grilles d'entrevue, le formulaire de consentement ainsi que le questionnaire utilisé pour le sondage en ligne sont disponibles en annexes.

STRATÉGIE DE RECRUTEMENT ET DÉFIS

Le recrutement pour les groupes de discussion, pour les entrevues individuelles de même que pour le sondage auprès des hommes entrepreneurs à temps partiel a été réalisé avec la collaboration étroite des partenaires principaux de chacune des régions, notamment la SADC de l'Amiante à Thetford Mines et Compagnie F à Montréal.

TABEAU 2: STRATÉGIE DE RECRUTEMENT POUR LES ACTIVITÉS DE CONSULTATION

GROUPES DE DISCUSSION	ENTREVUES DIRIGÉES	QUESTIONNAIRE EN LIGNE - HOMMES ENTREPRENEURS À TEMPS PARTIEL
RECRUTEMENT		
<ul style="list-style-type: none"> • Élaboration d'un avis de recherche avec le souci d'assurer une représentation diversifiée et inclusive des femmes de façon à ce que les femmes de tout âge et appartenance se sentent interpellées. • Diffusion de l'avis de recherche aux partenaires des différentes régions. • Recrutement direct par les partenaires des femmes répondant au profil recherché et/ou relais de l'avis de recherche à travers leurs réseaux sociaux. 	<p>Étant donné le profil précis des participantes ciblées pour les entrevues individuelles, c'est-à-dire des femmes ayant des enjeux de sécurité économique et un projet entrepreneurial, il aurait été plus sensible de réaliser des groupes de discussion avec elles. Ainsi, celles-ci ont principalement été référées directement par les partenaires à l'équipe de recherche.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Élaboration d'un avis de recherche visuel incluant le lien vers le sondage en ligne. • Diffusion de l'avis de recherche dans les réseaux des partenaires. • Recrutement direct par les partenaires et l'équipe de recherche d'hommes répondant au profil recherché, avec envoi du lien pour le sondage en ligne.

Tandis que le projet est piloté par la SADC Centre-de-la-Mauricie, le recrutement de participantes pour les groupes de discussion à l'extérieur de la Mauricie, soit dans la région de Thetford Mines et à Montréal, a été plus difficile, malgré l'excellente collaboration des partenaires dans ces régions. Ce faisant, l'objectif de 30 participantes par région aux groupes de discussion a dû être révisé à la baisse pour Thetford Mines et Montréal, tandis que le nombre cible de participantes pour Shawinigan a été dépassé, le recrutement ayant été facilité par le réseau de contacts de l'équipe de recherche. Des contraintes d'horaires, de déplacements et de conciliation travail/famille à la dernière minute ont fait en sorte que certaines participantes n'ont pu se déplacer pour participer aux groupes de discussion, malgré leur intérêt initial à le faire. Ainsi, quelques entrevues téléphoniques ont été réalisées afin d'accommoder ces femmes qui ne pouvaient être présentes physiquement aux groupes de

discussion et afin de se rapprocher le plus possible du nombre visé de participantes.

L'auto-perception des femmes quant à leur profil entrepreneurial a posé problème à quelques reprises, alors qu'il a fallu les convaincre lors du recrutement qu'elles étaient bel et bien des entrepreneures à temps partiel, en fonction de la définition adoptée dans le cadre du projet. Plusieurs ne se reconnaissaient pas dans le profil d'une entrepreneure à temps partiel, bien qu'elles répondaient à cette définition. Également, une difficulté accrue résidait dans le fait que plusieurs femmes réalisent leurs activités entrepreneuriales sans que leur entreprise soit enregistrée ni même sans parfois déclarer les revenus issus de leurs activités, si bien qu'elles étaient parfois moins enclines à en parler.

2.3 ANALYSE DES DONNÉES

D'une part, les données qualitatives issues des groupes de discussion ainsi que des entrevues individuelles ont été regroupées de façon manuelle par unités géographiques (Shawinigan, Thetford Mines, Montréal) puis par unité de sens, soit en regroupant les aspects relatifs à la réalité entrepreneuriale, à l'accompagnement, au financement, à la connaissance des règles et règlements ainsi qu'au développement professionnel. Les réponses ont été traitées par nombre d'occurrences, sans toutefois que ne soit délaissée une réponse qui ne serait ressortie que chez une seule participante. Les membres de l'équipe de recherche se sont réunies à quelques reprises afin d'échanger et de partager leurs analyses des résultats. Un compte-rendu des réponses ainsi que des éléments qui sont ressortis de façon distincte selon les régions a par la suite été réalisé. Les données issues du questionnaire s'adressant aux hommes entrepreneurs ont également été traitées, regroupées en grands groupes puis comparées avec les données des entrepreneures à temps partiel de façon à identifier les similitudes et les différences. Enfin, les principales recommandations issues des rencontres de consultation auprès des intervenant-e-s ont été répertoriées.

Sur le plan quantitatif, les données issues des fiches remises aux participantes des groupes de discussion et des entrevues individuelles ont fait l'objet d'un traitement semblable : regroupement par région puis par grands regroupements de sens : situation personnelle, scolaire, professionnelle et entrepreneuriale, le cas échéant. Les données ont ensuite été analysées et mises en relation avec les données qualitatives issues des entretiens de groupe et individuels.

2.4 ÉTHIQUE ET LIMITES DE L'ÉTUDE

À l'occasion des consultations, toutes les personnes participantes ont été avisées que les données recueillies sont confidentielles et que leurs noms ne seront pas identifiés dans l'ensemble des documents publics issus de l'étude. Bien que les échantillons non-probabilistes¹ utilisés dans le cadre des activités de collecte de données permettent de dégager certains enjeux, besoins et idées communs, la transposition des résultats à l'ensemble de la population semblable doit être réalisée avec précaution étant donné la taille somme toute limitée de l'échantillon. Ce faisant, une étude d'envergure sur la question de l'entrepreneuriat féminin à temps partiel serait souhaitable dans le futur afin de valider les résultats de ce projet de recherche.

1 Échantillon non-probabiliste : Échantillon sélectionné par une méthode non probabiliste. Par exemple, un schéma dans lequel les unités sont choisies dans un but précis, donnerait un échantillon non aléatoire (<https://www150.statcan.gc.ca/n1/edu/power-pouvoir/glossary-glossaire/5214842-fra.htm#e>)

3. REVUE DE LITTÉRATURE



3.1 PROFIL DES FEMMES QUÉBÉCOISES : QUELQUES DONNÉES

Afin de bien cerner la situation des femmes québécoises particulièrement au niveau démographique mais également en ce qui a trait à leur emploi du temps et à leur place dans le marché du travail, la présente section en dresse le portrait à partir de différentes sources de données statistiques. Lorsque disponibles, les données statistiques pour les trois régions du Québec analysées dans le cadre de cette étude sont présentées afin de faciliter les comparaisons.

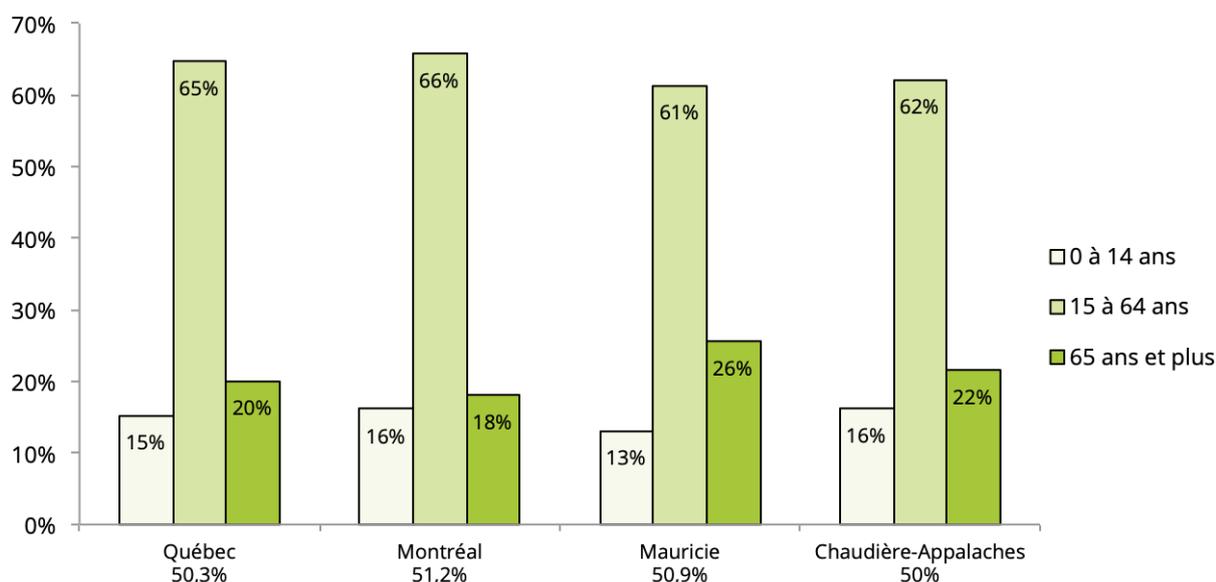
Chaque année, le Conseil du statut de la Femme collige des données économiques et sociales permettant d'évaluer les progrès accomplis et les inégalités qui perdurent entre les hommes et les femmes. Ces données, qui couvrent la démographie, l'éducation, la situation familiale, le travail, le revenu, la santé, l'emploi du temps et la participation au pouvoir des femmes permettent de dresser un portrait des Québécoises et de saisir la diversité de leurs situations.

3.1.1 PORTRAIT DÉMOGRAPHIQUE : UN REGARD RÉGIONALISÉ

En 2017, les femmes représentaient 50,3 % de la population du Québec. De ce nombre, 13,9 % sont des femmes immigrées et 2,3 % sont autochtones. En 2017, les femmes du Québec se répartissaient selon ces grands groupes d'âge :

- 15,2 % ont moins de 15 ans
- 64,7 % se situent entre 15 et 64 ans
- 20,1 % ont 65 ans et plus (Conseil du statut de la femme, 2018)

FIGURE 1: PART DE FEMMES SUR L'ENSEMBLE DE LA POPULATION ET RÉPARTITION DES FEMMES PAR GROUPES D'ÂGES, QUÉBEC (2017), MONTRÉAL, MAURICIE ET CHAUDIÈRE-APPALACHES (2016)



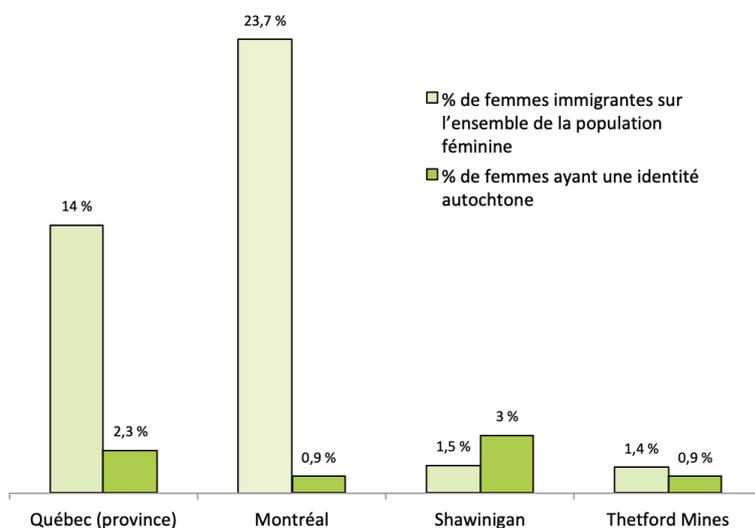
Sources : Conseil du statut de la femme, 2018, Institut de la statistique, 2018a et 2018b, Statistiques Canada, 2018c

Les régions à l'étude présentent des taux de féminité semblables, bien que Chaudière-Appalaches montre une part de femmes légèrement moins importante que la moyenne provinciale et Montréal, une part légèrement plus importante. Les femmes de 65 ans et plus sont plus nombreuses dans les régions de la Mauricie et de Chaudière-Appalaches qu'à Montréal.

L'hétérogénéité des situations et des statuts particuliers que connaissent les femmes signifient des besoins qui sont également hétérogènes. Les femmes autochtones, immigrantes, issues d'une minorité visible ou ayant un handicap physique ou mental peuvent expérimenter des difficultés supplémentaires sur le marché du travail, par exemple. Dans la grande région de Montréal,

les femmes immigrées composent 23,7 % de la population féminine, contre moins de 1,5 % dans les régions de Shawinigan et de Thetford Mines. Tandis que Montréal et Thetford Mines présentent des taux identiques de population féminine autochtone, celui de Shawinigan est trois fois plus important, cela pouvant s'expliquer par la proximité de certaines communautés autochtones dans la région, notamment Wemotaci et Manawan. Enfin, les femmes (10,4 %) sont plus nombreuses que les hommes (8,7 %) au Québec à être limitées par une incapacité, soit un état ou un problème de santé à long terme (Conseil du statut de la femme, 2018). Des données régionalisées et récentes sur l'incapacité ne sont toutefois pas disponibles.

FIGURE 2 : FEMMES IMMIGRANTES ET IDENTITÉ AUTOCHTONE CHEZ LES FEMMES, QUÉBEC, MONTRÉAL, SHAWINIGAN ET THETFORD MINES, 2016



Source : Statistiques Canada, 2018c

En ce qui a trait à la scolarité, il semble que les femmes soient de plus en plus nombreuses à réaliser des études supérieures et que dans l'ensemble, plus de femmes que d'hommes détiennent un diplôme universitaire. En effet, dans la population âgée de 24 à 64 ans, 28 % des femmes sont titulaires d'un certificat, d'un diplôme ou d'un grade universitaire, contre

23 % chez les hommes (Conseil du statut de la femme, 2018). Les sciences de la santé et les sciences sociales et humaines sont les secteurs d'étude où la proportion de femmes est la plus importante et ce, dans toutes les régions à l'étude (ISQ, 2018). La section 3.2.4 démontre le lien étroit existant entre la scolarité et l'entrepreneuriat.

3.1.2 EMPLOI DU TEMPS HORS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET SITUATION FAMILIALE

EMPLOI DU TEMPS

L'étude de l'emploi du temps des hommes et des femmes en dit long sur les inégalités qui peuvent exister entre les sexes au sein de la société, puisque les activités qu'une personne réalise dans la sphère privée, par exemple les tâches ménagères ou encore les soins aux enfants et aux proches, ont un impact sur les activités réalisées dans la sphère publique, c'est-à-dire sur le travail rémunéré, et vice versa. Ces activités sont néanmoins en grande partie invisibles aux yeux des autres et peu reconnues socialement (Statistiques Canada, 2018a).

Dans les faits, la légère augmentation de la participation des hommes au travail non rémunéré s'est fait en parallèle avec la participation des femmes au travail rémunéré.

Aussi, au-delà du temps consacré au travail non rémunéré, les femmes doivent donc composer avec la charge mentale, ce fameux « poids qui repose essentiellement sur les épaules des femmes, censées tout planifier pour organiser la vie familiale et domestique » (Caillou, 2018). Pour certaines femmes s'ajoute à cela le soin d'une personne proche, à titre de proches aidantes. Selon les données de 2012, soit les plus récentes données disponibles, 28,6 % des femmes consacraient du temps aux soins d'une personne proche contre 21,4 % des hommes. Dans la population des 45 à 64 ans, l'écart est plus marqué : 39,7 % des femmes sont proches aidantes, contre 29,9 % des hommes (Steben-Chabot, Jacob-Wagner et Charron, 2018). Bien que la société tend à attribuer aux femmes certaines caractéristiques particulières telles qu'un grand sens de l'organisation, une facilité à réaliser plusieurs choses à la fois et une certaine

Les données concernant l'utilisation du temps entre les femmes et les hommes sont sans équivoque : entre les soins personnels, les soins des enfants et des proches, le travail rémunéré, le travail non rémunéré et le temps libre, les inégalités entre les hommes et les femmes persistent. En 2015, les femmes québécoises passaient toujours près d'une heure de plus par jour que les hommes au travail non rémunéré (ISQ, 2018), même si des changements se font sentir. L'écart s'est réduit, mais l'iniquité demeure.

aisance dans l'imprévu (Richer et St-Cyr, 2007), qui faciliteraient la coordination d'un emploi du temps chargé, cette perception positive des femmes doit toutefois être envisagée avec précaution, car elle peut relever d'un certain stéréotype.

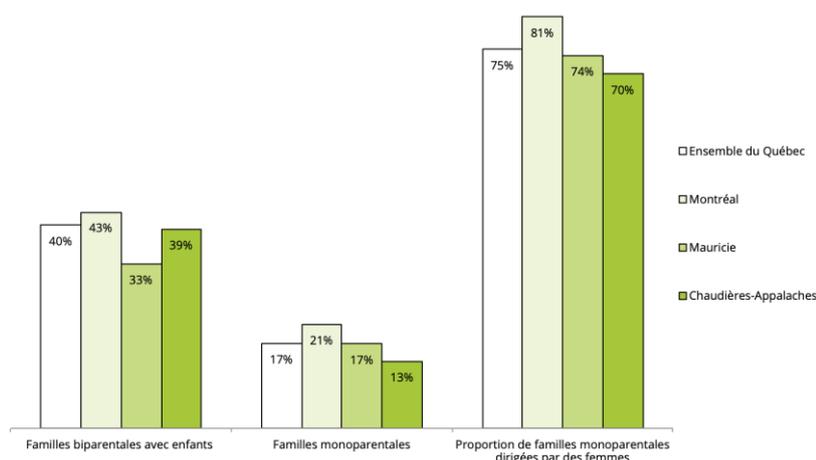
Les impacts de l'emploi du temps chargé des femmes affectent leur place sur le marché du travail. En effet, bien qu'elles soient de plus en plus présentes sur le marché du travail, les femmes prennent plus souvent congé que les hommes pour des raisons familiales (Arseneault et Désilets-Courteau, 2016). Également, elles choisissent plus souvent le travail à temps partiel pour mieux concilier travail et famille et occupent plus souvent des emplois précaires (Statistiques Canada, 2018d, Banque Nationale, 2016). La place des femmes sur le marché du travail sera développée dans la section 3.1.3

SITUATION FAMILIALE

En 2011, pour une première fois, le portrait familial du Québec se composait d'une plus grande part (43 %) de couples sans enfants (vivant avec eux) que de couples avec enfants (40,2 %), cette situation pouvant être attribuée en partie au vieillissement de la population, alors qu'une part grandissante de la population se retrouve à des âges où les enfants sont partis du nid familial. Dans les trois régions à l'étude, la Mauricie et Chaudières-Appalaches accueillent une large part de famille sans enfants, une situation pouvant être corrélée avec l'âge élevé de la population dans ces régions.

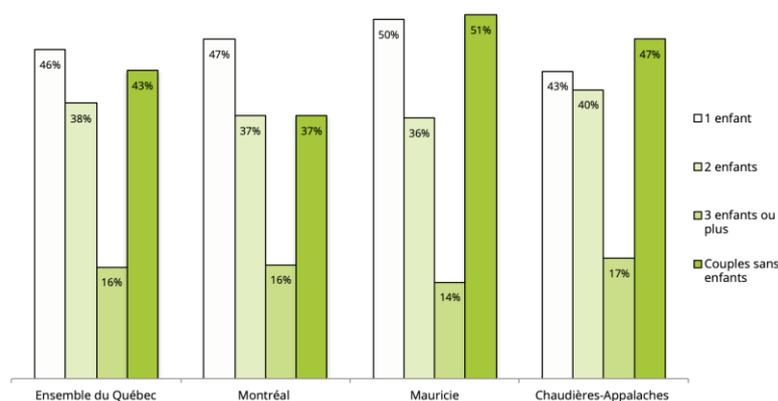
Au Québec, les familles monoparentales représentaient pour leur part 16,8 % des familles (ISQ, 2018a). Chaudières-Appalaches est l'une des régions affichant le plus faible taux de familles monoparentales avec 13 %. Malgré les différences régionales, un fait demeure constant : la part des familles monoparentales dirigées par des femmes avoisine toujours le 75 %. Chaudière-Appalaches est également la région qui accueille en moyenne les familles les plus nombreuses.

FIGURE 3 : STRUCTURE FAMILIALE, RÉGIONS ADMINISTRATIVES DE MONTRÉAL, MAURICIE ET CHAUDIÈRE- APPALACHES ET ENSEMBLE DU QUÉBEC, 2016



Source : Statistiques Canada, recensement de 2016 dans Institut de la statistique du Québec, 2018a.

FIGURE 4 : NOMBRE D'ENFANTS, RÉGIONS ADMINISTRATIVES DE MONTRÉAL, MAURICIE ET CHAUDIÈRE-APPALACHES ET ENSEMBLE DU QUÉBEC, 2016



Source : Statistiques Canada, recensement de 2016 dans Institut de la statistique du Québec, 2018a.

À noter que globalement au Québec, les femmes deviennent mères plus tardivement : l'âge moyen de la mère à la première naissance est de 29 ans en 2017, comparativement à 28 ans en 2007 (Conseil du statut de la femme, 2018).

3.1.3 LES FEMMES ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

La situation familiale et personnelle des femmes, qu'elles aient un ou plusieurs enfants, qu'elles soient divorcées, qu'elles s'occupent d'un proche ou encore qu'elles soient immigrées, n'est évidemment pas sans conséquence sur leur place dans le marché du travail. Depuis les années 1980, des transformations sociales ont engendré des changements dans le travail des femmes, que l'on pense à la scolarisation accrue ou encore à la mise en place de certaines politiques publiques (ISQ, 2007b). Depuis 35 ans, les femmes sont de plus en plus actives sur le marché du travail, et cela se manifeste notamment par une augmentation du nombre d'emplois occupés par des femmes par rapport à l'ensemble des emplois sur le marché du travail (ISQ, 2016a). Toutefois, le marché du travail accueille encore à ce jour toujours plus d'hommes que de femmes et des disparités subsistent quant aux revenus et aux types d'emplois occupés.

Les taux d'emploi² et d'activité³ globaux ont atteint en 2017 un sommet historique depuis

1976, soit depuis que les données sont disponibles (ISQ, 2018c). Ainsi, les gens travaillent plus, mais des différences existent dans la façon dont le travail évolue chez les hommes et les femmes. En effet, dans l'ensemble, la tendance montre que les taux d'activité, les taux d'emploi et le nombre d'emplois occupés par les femmes sont en croissance depuis 2007, alors qu'ils ont stagné ou même diminué chez les hommes. Entre 2007 et 2017, l'emploi s'est particulièrement accru chez les plus de 55 ans, tant chez les hommes que chez les femmes. Le groupe des 25-54 ans montre une augmentation de l'emploi plus importante chez les femmes (+48 800) que chez les hommes (+23 100) (ISQ, 2018c). Cependant, sur 10 ans, le poids des femmes dans l'emploi est demeuré stable, soit autour de 47,6 % (*idem*), une situation pouvant être attribuée aux types d'emplois occupés par les femmes, souvent plus précaires ou à temps partiel.

TABLEAU 3 : TAUX D'ACTIVITÉ, TAUX D'EMPLOI ET VARIATION DU NOMBRE D'EMPLOIS, FEMMES ET HOMMES, QUÉBEC, 2007 ET 2017

		2007	2017
TAUX D'EMPLOI (%)	Femmes	57,1	57,4
	Hommes	64,8	64,5
TAUX DE CHÔMAGE (%)	Femmes	6,4	5,7
	Hommes	8	6,4
NOMBRE D'EMPLOIS VARIATION 2007-2017	Femmes	+ 186 000 emplois (9,3 %)	
	Hommes	+198 000 emplois (8 %)	

Source : Institut de la statistique du Québec, 2018c

² Pourcentage de la population de 15 ans et plus en emploi

³ Pourcentage de la population de 15 ans et plus en emploi ou en recherche active d'un emploi

En ce qui concerne le taux de chômage, celui-ci est moins élevé chez les femmes que chez les hommes, une tendance qui se maintient depuis les années 1990, alors que la situation inverse prévalait depuis 1976. Ce revirement de situation peut être attribuable d'une part au fait que les nombreuses pertes d'emplois survenues dans cette période de revirement économique ont touché des secteurs d'emploi à prédominance masculine, et d'autre part à la hausse de la participation des femmes au marché du travail (Statistiques Canada, 2017).

TYPE, SECTEUR D'EMPLOI ET SECTEUR D'APPARTENANCE

Des différences entre les hommes et les femmes existent également dans les types et les secteurs d'emploi qui les occupent. Règle générale, les femmes demeurent plus nombreuses (40 %) que les hommes (35 %) à occuper des emplois atypiques⁴ et à travailler à temps partiel, bien qu'elles occupent dans l'ensemble de plus en plus d'emplois permanents.

Étant donné la nature de la présente étude, les aspects relatifs spécifiquement au travail à temps partiel chez les femmes sont présentés plus en détails dans la section suivante. Par ailleurs, les femmes sont également légèrement plus nombreuses que les hommes à cumuler deux emplois ou plus. Le nombre de personnes cumulant deux emplois a progressé de façon constante depuis les années 1990, mais représente tout de même une part limitée de l'ensemble des travailleurs et travailleuses, sont environ 5 % (ISQ, 2016a). Au Québec, les femmes représentent environ 40 % du travail autonome⁵,

cette proportion ayant connu une augmentation continue depuis les années 1980. Les travailleuses autonomes sont plus nombreuses à travailler en solo, c'est-à-dire sans employé-e-s, contrairement aux hommes qui ont plus souvent recours à des employé-e-s (*ibid.*). La section 3.2 présente plus en détails le portrait des femmes entrepreneures.

Depuis les années 1980, la place des femmes dans le secteur des services a plus que doublée, tandis qu'elle est demeurée stable dans le secteur des biens, qui ne représente qu'environ 10 % de l'ensemble des emplois féminins. Il semble que les femmes soient de plus en plus nombreuses à occuper des professions autrefois majoritairement masculines et régies par un ordre professionnel, mais elles demeurent peu présentes dans certaines professions, par exemple le secteur de l'ingénierie (Conseil du statut de la femme, 2018).

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Les raisons qui motivent le travail à temps partiel sont multiples, qu'il s'agisse d'une situation volontaire ou involontaire⁶. Un choix volontaire de travailler à temps partiel peut être attribué à plusieurs raisons : maladie ou incapacité, choix personnel, soins des enfants, études ou autres

4 Emploi ayant l'une ou l'autre des caractéristiques suivantes : temps partiel, temporaire ou travail autonome. Par opposition, un emploi typique est celui qui est salarié (employé), à temps plein et permanent. Le taux est calculé sur la base de l'ensemble de l'emploi (ISQ, 2016).

5 Cette catégorie de travailleurs et travailleuses inclut les propriétaires actifs d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel constitué ou non en société, avec ou sans employé-e-s et les personnes qui travaillent sans rémunération dans une entreprise, une

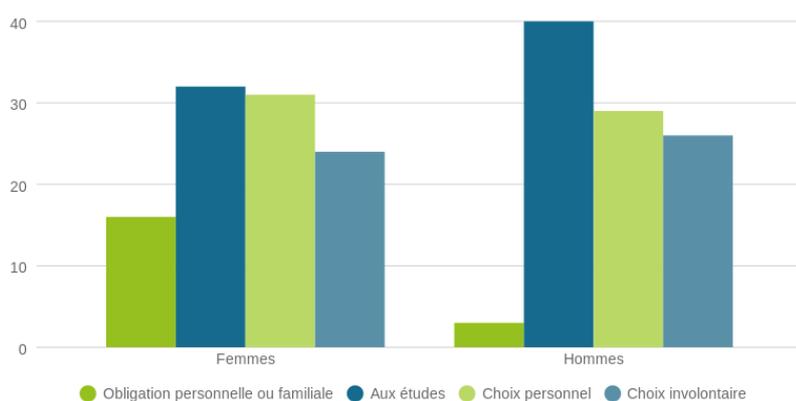
exploitation agricole ou un bureau professionnel, pour un parent qui en est propriétaire ou l'exploitant et qui occupent le même logement. Les travailleurs et travailleuses familiaux rémunérés ne sont pas pris en compte dans cette définition (ISQ, 2016 : 13).

6 Un choix involontaire de travail à temps partiel signifie qu'une personne ait cherché du travail à temps plein sans toutefois en trouver, ou encore qu'elle n'ait pas spécifiquement cherché un travail à temps plein, mais qu'elle aurait aimé travailler à temps plein (ISQ, 2016a).

(ISQ, 2016a). Environ le quart des femmes se tournent vers le travail à temps partiel⁷, contre environ 15 % des hommes (*ibid.*).

Elles le font parfois par choix, bien que plus souvent qu'autrement par souci de faciliter la conciliation entre le travail et la famille (Arseneault et Désilets-Courteau, 2016). Rappelons néanmoins que la croissance de l'emploi féminin depuis les années 1980 a surtout été réalisée dans l'emploi à temps plein, et que la part de femmes travaillant à temps partiel est demeurée relativement stable depuis la même période (ISQ, 2016a).

FIGURE 5 : RÉPARTITION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL SELON LA RAISON, QUÉBEC 2015



Les emplois à temps partiel, temporaires et occasionnels sont souvent considérés comme des emplois précaires, c'est-à-dire des emplois généralement incertains, instables et ne bénéficiant d'aucune protection, bien qu'il n'existe au Canada aucune définition officielle du travail précaire (Fong, 2018).

Source : adapté de ISQ, 2016a

Néanmoins, toutes les personnes occupant un emploi à temps partiel ou occasionnel ne sont pas en situation de précarité d'emploi, car les situations personnelles sont multiples. En effet, certaines personnes peuvent choisir délibérément d'occuper ce type d'emploi tout en recevant un revenu d'appoint, que l'on pense par exemple aux personnes à la retraite (*ibid.*) ou peuvent également décider de combiner deux emplois à temps partiel ou encore un emploi à temps partiel et des activités entrepreneuriales en parallèle.

RÉMUNÉRATION

Au même titre que d'autres indicateurs qui ont connu une amélioration au cours des dernières années, le salaire des femmes a lui aussi progressé favorablement. Depuis les années 2000, le salaire horaire des travailleuses de 25 à 54 ans a augmenté d'environ 60 %, mais s'établit toujours cependant à environ 3 \$ de moins que le taux hebdomadaire des hommes, soit 23,90 \$ (Les Affaires, 2019). Pour sa part, l'écart dans la rémunération hebdomadaire des hommes et des femmes s'est même accru en

2018. Alors que depuis 10 ans l'écart en faveur des hommes était d'environ 190 \$, celui-ci est passé à 210,96 \$ en 2018 (*ibid.*). L'écart dans la rémunération peut être attribuable en partie au nombre d'heures de travail hebdomadaire moins important que réalisent en moyenne les femmes. Enfin, en 2017, plus de la moitié (58,2 %) des personnes travaillant au salaire minimum étaient des femmes (Conseil du statut de la femme, 2018).

⁷ Personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou seul emploi (ISQ, 2016 : 12)

Dans l'ensemble, peu importe le niveau d'études, le type de profession, le secteur d'emploi et la taille de l'entreprise où elles travaillent, « tous les résultats mènent à un constat en défaveur des femmes » (ISQ, 2017c) en ce qui concerne la rémunération. Voici quelques exemples de situation où la rémunération des femmes est inférieure à celle des hommes :

- En général, dans les entreprises de 200 employés et plus;
- Dans l'ensemble des professions de compétence universitaire, collégiale et secondaire, où le taux horaire moyen est de 30,11 \$ pour les femmes, contre 31,54 \$ pour les hommes;
- Dans le secteur privé (-3,47 \$ pour les femmes);
- Dans le secteur public (-2,64 \$ pour les femmes);
- Dans l'administration québécoise (-0,71 \$ pour les femmes) (ISQ, 2017c)

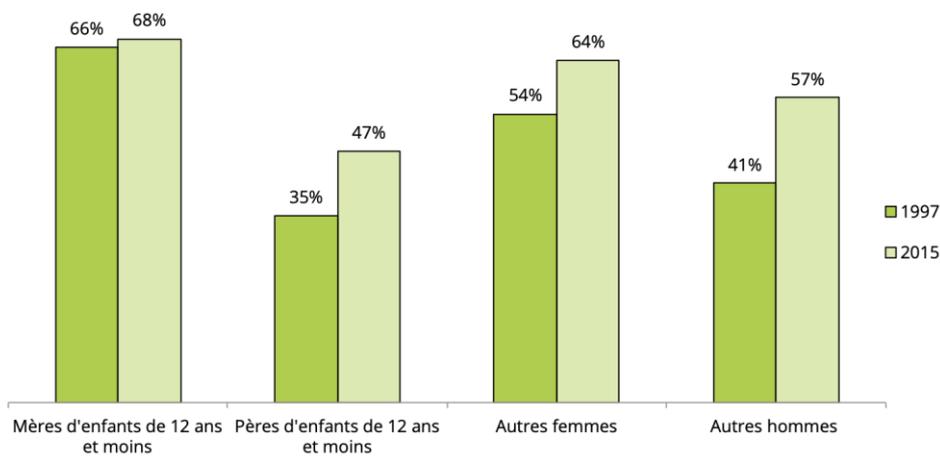
Enfin, en ce qui concerne l'aide sociale, les femmes sont dans l'ensemble moins nombreuses que les hommes à en être bénéficiaires. En 2018, elles représentaient 46,5 % des prestataires de l'aide sociale (Conseil du statut de la femme, 2018).

TRAVAIL ET VIE FAMILIALE

Les différences qui existent entre le travail des hommes et des femmes peuvent être attribuées à plusieurs facteurs, notamment les obligations familiales. Contrairement à une autre époque, les obligations familiales n'empêchent plus vraiment les mères d'accéder au marché du travail, mais le fait d'avoir des enfants désavantage encore largement ces dernières par rapport aux pères (ISQ, 2016a). En effet, elles seraient plus enclines que les pères à faire des concessions dans leur vie professionnelle (heures de travail diminuées, absentéisme, rémunération inférieure, emploi atypique ou à temps partiel, etc.) pour mieux remplir leurs obligations familiales (Gagnon, 2009 dans ISQ, 2016b).

En effet, règle générale, les parents de jeunes enfants se disent moins satisfaits de l'équilibre entre leur vie familiale et professionnelle, et cette conciliation est plus difficilement vécue par les mères (Lacroix et Boulet, 2013 dans ISQ, 2016b). L'âge des enfants est donc l'un des facteurs qui influence la participation au marché du travail des femmes. Si les mères sont plus nombreuses à occuper un emploi à temps plein que dans les années 1980, elles demeurent plus nombreuses que les hommes à occuper volontairement un emploi à temps partiel, tel que mentionné précédemment, puisqu'elles sont plus enclines que les hommes à faire des concessions pour la famille (ISQ, 2016b).

FIGURE 6 : PART DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL VOLONTAIRE DANS L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL SELON LE SEXE ET LA PRÉSENCE D'ENFANTS DE 12 ANS ET MOINS CHEZ LES 25-54 ANS, QUÉBEC, 1997 ET 2005



Source : ISQ, 2016b : 7

Il en va de même pour les mères monoparentales, qui étaient 70,2 % à occuper un emploi en 2016 (Conseil du statut de la femme, 2017). À noter que les pères seuls présentent un taux d'emploi plus important que celui des mères seules (Statistiques Canada, 2017). Alors que 75 % des chefs de familles monoparentales sont des femmes, il est facile de comprendre que le fait de jongler entre vie professionnelle et parentalité n'est pas sans conséquence sur le travail. Les nouvelles mères sont nombreuses à voir leur nouvelle situation familiale avoir un impact sur leur vie professionnelle.

La probabilité qu'une mère décide de devenir travailleuse autonome est plus élevée de 1,2 % que chez les autres femmes, le travail autonome représentant pour elle une flexibilité accrue qui peut faciliter la conciliation travail-famille (Fournier, 2016).

TRAVAIL ET IMMIGRATION

Les personnes immigrées font face à des défis supplémentaires quant à leur place sur le marché du travail : reconnaissance des compétences, racisme systémique, manque d'expérience canadienne, barrière de la langue, etc. Pour les femmes immigrées, ces défis s'ajoutent à ceux qui existent chez les femmes en général, si bien que les femmes immigrées sont souvent plus éloignées que

les autres du marché du travail. Cette situation s'accompagne d'un risque accru de précarisation sociale et économique (Brio RH, 2015), pouvant mener certaines personnes immigrantes à envisager l'entrepreneuriat comme moyen de tirer son épingle du jeu dans le marché du travail, par la création de son propre emploi (voir section 3.2.5).

Depuis 2007, la part de l'emploi de la population immigrante sur l'emploi total est passée de 11,6 % à 15,6 % en 2017. De ce nombre, les femmes immigrantes comptent pour 47,4 % (ISQ, 2018c). Leur place est particulièrement importante dans les secteurs des services personnels et domestiques (*ibid.*).

TABLEAU 4 : LES PERSONNES IMMIGRANTES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, QUÉBEC, 2017

		2007	2017
TAUX D'ACTIVITÉ (%)	Femmes	55,5	62
	Hommes	67,7	73,5
TAUX D'EMPLOI (%)	Femmes	49,3	56,1
	Hommes	60,8	67,7
TAUX DE CHÔMAGE (%)	Femmes	11,1	9,6
	Hommes	10,2	7,9
NOMBRE D'EMPLOIS VARIATION 2007-2017	Femmes	+ 104 600 emplois (51,6 %)	
	Hommes	+107 400 emplois (44,2 %)	

Source : Institut de la statistique du Québec, 2018c

3.2 LES FEMMES ET L'ENTREPRENEURIAT

3.2.1 MISE EN CONTEXTE : SITUATION DE L'ENTREPRENEURIAT AU QUÉBEC

Au Québec, les histoires de succès entrepreneuriaux sont légion, que l'on pense à des entrepreneur-e-s bien établi-e-s ou encore à l'émergence de nombreuses startups dans des domaines aussi variés que l'intelligence artificielle, le divertissement, l'alimentation, les technologies, les services, etc. Le succès d'une émission comme *Dans l'oeil du dragon*, où des hommes et des femmes entrepreneur-e-s présentent avec originalité leur projet d'affaires à des investisseurs ou investisseuses potentiel-le-s, n'est pas sans lien avec la perception favorable de la population québécoise pour l'entrepreneuriat, alors que 74,8 % des Québécois-es approuvent ce choix de carrière, contre 62,5 % dans le reste du Canada, et le fait qu'ils et elles soient nombreux et nombreuses (78,1 %) à croire que les médias accordent une grande attention à l'entrepreneuriat (St-Jean et Duhamel, 2018b).

Néanmoins, la culture entrepreneuriale du Québec, sans être précaire, mérite toujours d'être développée, car les dernières données disponibles sur l'entrepreneuriat témoignent d'un certain ralentissement dans l'essor des entreprises au Québec. Tandis que les intentions d'entreprendre n'ont cessé d'augmenter depuis 2009, voilà qu'elles ont connu pour la première fois une diminution entre 2017 et 2018. Le taux de propriétaires a également connu une légère décroissance, qui peut être attribuable à certains facteurs conjoncturels et sociaux : pénurie de main-d'œuvre qualifiée, vigueur du marché du travail, changements dans les accords internationaux et transformations démographiques engendrant une augmentation du nombre de fermetures d'entreprises, etc. (Fondation de l'entrepreneurship, 2018). En effet, le manque de main-d'œuvre lié au vieillissement de la population peut avoir un impact négatif sur les incitations à

l'entrepreneuriat, particulièrement auprès des jeunes adultes. Alors que les salaires tendent à augmenter dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre, ces derniers

peuvent être ainsi plus enclins à se tourner vers un emploi salarié plutôt que vers l'entrepreneuriat (St-Jean et Duhamel, 2018b).

Malgré tout, il semblerait que certaines clientèles représentent un avenir prometteur pour l'écosystème entrepreneurial du Québec. En effet, une vague entrepreneuriale semble frapper la génération des 18-34 ans depuis peu, occupant une place de plus en plus importante parmi l'ensemble des entrepreneur-e-s et résultant probablement des larges efforts accomplis dans les milieux scolaires et au niveau gouvernemental afin de promouvoir l'entrepreneuriat chez les jeunes (Fondation de l'entrepreneurship, 2018). Les personnes immigrantes sont également nombreuses à avoir l'intention de se lancer en affaires et d'entreprendre des démarches concrètes pour le faire, bien que la concrétisation de leur projet entrepreneurial demeure souvent difficile. La génération X, soit les 35 à 49 ans, présente aussi un grand potentiel entrepreneurial, de par le fait que les entrepreneur-e-s de ce groupe disposent généralement de ressources financières intéressantes, d'un bon bagage de connaissances et d'une envie de concrétiser rapidement leur projet d'affaires. Enfin, les femmes sont de plus en plus nombreuses à se lancer en affaires, particulièrement celles que l'on retrouve dans la tranche des 18-34 ans. Au cours de la dernière année, le nombre de nouvelles entrepreneures a atteint la parité avec les hommes, mais dans l'ensemble, un fossé demeure entre les hommes et les femmes entrepreneur-e-s (Fondation de l'entrepreneurship, 2018). En 2018, 5,2 % des Québécoises sont propriétaires d'une entreprise, contre 7,6 % des hommes. Les femmes représentent 41 % de l'ensemble des entrepreneur-e-s au Québec (Conseil du statut de la femme, 2018).

Certaines tendances ont également fait une apparition plus marquée au cours des dernières années dans le paysage de l'entrepreneuriat au Québec. C'est le cas de l'entrepreneuriat hybride, à savoir la combinaison d'activités entrepreneuriales avec un emploi salarié, qui a connu une croissance de 21,6 % depuis 2013, atteignant 82,3 % de l'ensemble des entrepreneur-e-s émergent-e-s en 2018.

Les femmes entrepreneures sont légèrement plus nombreuses que les hommes à occuper un emploi parallèlement à leurs activités entrepreneuriales (St-Jean et Duhamel, 2019).

La section 3.3 présente plus en détails le portrait de l'entrepreneuriat hybride au Québec.

Face à cette situation, la mobilisation, la valorisation et le soutien à l'entrepreneuriat se présentent plus que jamais comme des actions incontournables afin de continuer à nourrir et à stimuler l'entrepreneuriat québécois, particulièrement auprès des clientèles à fort potentiel, dont les femmes. D'ailleurs, étant donné la jeunesse relative de la présence accrue des femmes sur le marché du travail et dans l'entrepreneuriat au Québec, soit depuis les années 1970-1980,

les données sur les femmes entrepreneures ont longtemps été limitées en nombre et en qualité (Légaré et St-Cyr, 2000). Si les chercheurs et chercheuses ont mis du temps à s'intéresser aux femmes entrepreneures (Rucher et St-Cyr, 2007), il apparaît aujourd'hui incontournable de poser un regard différencié sur l'entrepreneuriat féminin et masculin, qui présentent chacun des caractéristiques qui leur sont propres, que ce soit au niveau des raisons d'entreprendre que des façons de le faire et des modes de gestion de l'entreprise. L'Institut de la statistique du Québec, Statistiques Canada, le Global Entrepre-

neurship Monitor (GEM) et d'autres organismes qui s'intéressent, analysent et produisent des données relatives à

l'entrepreneuriat offrent aujourd'hui des regards différenciés sur la question.

3.2.2 LE PROCESSUS ENTREPRENEURIAL : DE L'INTENTION À LA FERMETURE

L'entrepreneuriat n'est pas seulement le fait de posséder une entreprise, mais plutôt un processus qui se décline en de multiples étapes pouvant elles-mêmes se subdiviser. Les chercheurs et chercheuses de la Fondation de l'entrepreneurship derrière l'*Indice entrepreneurial québécois* présentent ce processus comme étant la chaîne entrepreneuriale, dont les étapes sont présentées dans le tableau 5. Les chercheurs du GEM s'attardent pour leur part à décrire les différents stades de l'activité entrepreneuriale active, c'est-à-dire à partir du moment où est créée une entreprise, jusqu'à sa fermeture. Ces stades sont présentés ici puisque les données présentées dans les prochaines sections, issues principalement de ces deux études, sont généralement déclinées de façon différenciée en fonction des étapes du processus entrepreneurial. Il est à noter que depuis 2015, l'*Indice entrepreneurial québécois* a modifié sa lecture des travailleurs et travailleuses autonomes. Ainsi, dans les calculs des taux de propriétaires, seuls ont été conservés les travailleurs et travailleuses autonomes ayant déclaré posséder une entreprise enregistrée ou immatriculée. L'*Indice* considère ces travailleurs et travailleuses comme des « autoentrepreneur-e-s » perçu-e-s comme étant plus dynamiques, d'un point de vue entrepreneurial, que les travailleurs et travailleuses autonomes de type contractuels ou pigistes.

TABEAU 5 : STADES COMPARÉS DES ACTIVITÉS ENTREPRENEURIALES, SELON L'INDICE ENTREPRENEURIAL QUÉBÉCOIS ET SELON LE GEM

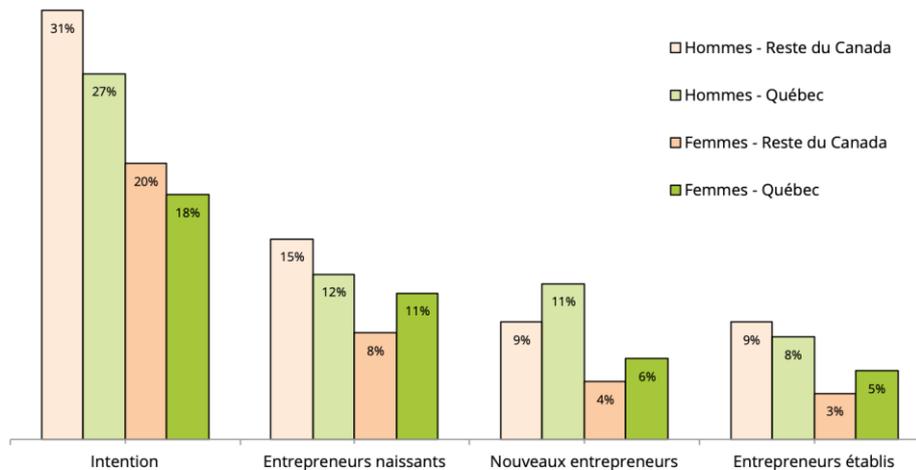
ÉTAPES DE LA CHAÎNE ENTREPRENEURIALE SELON L'INDICE ENTREPRENEURIAL QUÉBÉCOIS	STADE DE L'ACTIVITÉ ENTREPRENEURIALE SELON LE GEM	
<p>Intention Seul-e ou avec d'autres personnes, l'intention de créer un jour une nouvelle entreprise ou de reprendre une entreprise existante</p>	Intentions	
<p>Démarche Démarches réalisées, seul-e ou avec d'autres personnes, pour créer une nouvelle entreprise ou reprendre une entreprise existante (ex. : recherche d'équipement ou d'un emplacement, organisation d'une équipe de travail, élaboration d'un plan d'entreprise, épargne en vue du projet ou autres activités qui aideraient à lancer une entreprise).</p>	s/o	
<p>Propriétaire Unique propriétaire d'une entreprise (les détenteurs et détentrices uniques d'une entreprise franchisée et les travailleurs et travailleuses autonomes sont inclus-es) ou encore propriétaire associé dans une entreprise immatriculée ou incorporée (les détenteurs et détentrices en association d'une entreprise franchisée et les coopératives y sont inclus-es)</p>	Entrepreneur-e-s naissant-e-s (Jusqu'à trois mois de salaires versés)	Entrepreneuriat émergent (jusqu'à 41 mois de salaires)
	Nouveaux ou nouvelles entrepreneur-e-s (Entre 4 mois et 41 mois de salaires versés)	
	Entrepreneur-e-s établi-e-s (Plus de 42 mois de salaires)	

ÉTAPES DE LA CHAÎNE ENTREPRENEURIALE SELON L'INDICE ENTREPRENEURIAL QUÉBÉCOIS	STADE DE L'ACTIVITÉ ENTREPRENEURIALE SELON LE GEM
Fermeture Les individus qui ont déjà fermé ou cessé les activités d'une entreprise dont ils étaient propriétaires et qu'ils dirigeaient. La fermeture ou la cessation des activités d'une entreprise ne comprend pas ici la vente d'une entreprise.	Fermeture d'entreprise
	Vente d'une entreprise

Source : Fondation de l'entrepreneurship, 2018 : 13-16 et 84 et St-Jean et Duhamel, 2018b : 21-30.

À toutes les étapes du processus entrepreneurial, des différences entre les hommes et les femmes existent, tant au niveau du nombre de personnes qui se lancent, des facteurs qui motivent ce choix ainsi que des façons d'incarner ces différentes étapes. Dans l'ensemble, au Québec, la proportion de femmes présentes à toutes les étapes du processus entrepreneurial est moins grande que celle des hommes. Les femmes du Québec sont toutefois plus nombreuses que les femmes du reste du Canada à avoir des intentions entrepreneuriales, mais ces dernières sont plus nombreuses dans toutes les autres étapes, signe qu'il existe potentiellement un manque quelque part qui freine les Québécoises à passer de l'intention à la concrétisation de leur projet.

FIGURE 7 : ÉTAPES DU PROCESSUS ENTREPRENEURIAL: COMPARAISON HOMME/FEMME, QUÉBEC ET CANADA, 2018



Source : adapté de St-Jean et Duhamel, 2018b

LES INTENTIONS D'ENTREPRENDRE

Depuis un peu moins de dix ans, les intentions d'entreprendre dans la population québécoise ont presque triplé. Néanmoins, les intentions d'entreprendre des hommes ont connu une diminution en 2018, alors que celles des femmes continuent de progresser. En effet, l'écart entre les intentions des hommes et des femmes s'est réduit de près de 5 % entre 2017 et 2018. Alors que la

diminution des intentions masculines d'entreprendre peut être attribuée principalement au groupe de 18-34 ans ainsi qu'aux hommes ayant des études préuniversitaires, l'augmentation des intentions d'entreprendre chez les femmes est attribuable en bonne partie aux femmes ayant moins de 50 ans. Celles-ci représentent 47 % de l'ensemble

des personnes ayant l'intention d'entreprendre, tandis que les hommes ne représentent que 33 % de ce groupe (Fondation de l'entrepreneurship, 2018). Dans l'ensemble, les femmes demeurent tout de même moins nombreuses que les hommes à avoir des intentions entrepreneuriales. Tel qu'expliqué dans la section

3.2.4, différents facteurs influencent le fait d'avoir ou non l'intention d'entreprendre une carrière entrepreneuriale, que ce soit les compétences et les opportunités perçues, la peur de l'échec, la connaissance d'un-e entrepreneur-e et, plus globalement, la culture entrepreneuriale véhiculée ou non par la société dans laquelle évolue un individu.

LES DÉMARCHES

Entre 2017 et 2018, le nombre de personnes ayant entrepris des démarches pour la création d'une nouvelle entreprise ou encore pour la reprise d'une entreprise existante est resté relativement stable. Néanmoins, le taux de femmes de 18 à 34 ans ayant entrepris des démarches a augmenté de 2,5 %, tandis que le taux chez les hommes du même groupe d'âge a connu une diminution de 0,4 %. Dans l'ensemble, les femmes représentent 57 % de l'ensemble des personnes ayant commencé des démarches entrepreneuriales au cours de la dernière année. Depuis 2009, la tendance à la hausse du nombre de femmes entreprenant des démarches pour la création d'une entreprise, combinée à la décroissance du nombre d'hommes dans la même situation, fait en sorte que l'écart entre les sexes s'amenuise. Néanmoins, les femmes ont, globalement, dédié moins de temps jusqu'ici au développement de leur entreprise ou à la recherche et l'obtention de ressources adaptées à leur réalité. Ainsi, parmi les indicateurs qu'utilise l'Indice entrepreneurial québécois pour analyser l'état d'avancement des démarches, les femmes accusent un certain retard en ce qui concerne :

- l'amélioration de leurs compétences techniques et commerciales (18 % chez les hommes contre 8 % chez les femmes),
- le développement d'un réseau d'affaires (17 % chez les hommes contre 7 % chez les femmes)
- l'acquisition ou la sécurisation des ressources financières (25 % chez les hommes contre 9 % chez les femmes) (Fondation de l'entrepreneurship, 2018).

FIGURE 8 : ÉVOLUTION DES TAUX DE PERSONNES À L'ÉTAPE DES DÉMARCHES, PAR SEXE, QUÉBEC, 2009-2018



Source : adapté de Fondation de l'entrepreneurship, 2018

DEVENIR PROPRIÉTAIRES : ENTREPRENEURS NAISSANTS, NOUVEAUX ET ÉTABLIS

Tandis que le taux global de propriétaires d'entreprises connaît une légère décroissance depuis quelques années, le taux de femmes propriétaires d'entreprises connaît pour sa part une augmentation, passant de 40 % en 2017 à 41 % en 2018.

Cette augmentation s'explique notamment par la vague de nouvelles propriétaires d'entreprise dans le groupe des 18-34 ans, qui représentent 43 % de l'ensemble des entrepreneur-e-s de ce groupe d'âge.

FERMETURES ET SORTIES DE L'ENTREPRENEURIAT

Depuis 2009, le taux de fermeture

⁸ au Québec a connu une croissance marquée, passant de 6 % à 12,5 % en 2018. Cette augmentation peut s'expliquer notamment par le vieillissement de la population, ainsi que par le taux de fermeture également en hausse du côté des jeunes de 18 à 34 ans : de 5,4 % en 2016, celui-ci est passé à 8,3 % en 2018. En effet, l'arrivée importante de jeunes dans l'entrepreneuriat au cours des dernières années s'accompagne néanmoins d'un taux de fermeture important, tandis qu'environ 27 %

des nouveaux jeunes entrepreneur-e-s ferment leur entreprise avant que celle-ci n'atteigne sa première année d'existence (Fondation de l'entrepreneurship, 2018). Enfin, il semble que les motifs de fermeture soient multiples, que ce soit la retraite, une autre opportunité d'affaires, la non-rentabilité de l'entreprise, etc., et que des différences marquées existent dans les motifs de fermeture des hommes et des femmes.

Le motif de fermeture le plus largement évoqué par les femmes est relié à des raisons personnelles, ce qui représente 26,3 % des fermetures d'entreprises menées par des femmes au Québec, contre 9,7 % des entreprises dont le propriétaire est un homme (St-Jean et Duhamel, 2018b).

3.2.3 PARTICULARITÉS RÉGIONALES DU PROCESSUS ENTREPRENEURIAL

Le dynamisme entrepreneurial au Québec présente des particularités entre les milieux urbains et ruraux en fonction de différents facteurs régionaux de nature économique, politique, institutionnelle et géographique : taux de chômage, densité et croissance de population, capital humain, présence de grappes industrielles, revenu disponible par habitant, présence d'institutions d'enseignement, etc. (Fondation de l'entrepreneurship, 2015). Ces facteurs se combinent aux autres facteurs influençant les motivations entrepreneuriales des individus. En 2015, la Fondation de l'entrepreneurship a réalisé une vaste étude visant à analyser les différentes réalités régionales en matière d'entrepreneuriat en fonction notamment des grandes étapes de la chaîne entrepreneuriale établies par l'organisme. Étant donné l'aspect comparatif de l'étude visant à identifier si des différences existent dans l'entrepreneuriat féminin à temps partiel selon les milieux de vie, il apparaît intéressant de présenter quelques particularités liées aux étapes de la chaîne entrepreneuriale pour les trois régions à l'étude.

8. Pour l'Indice entrepreneurial québécois, le taux de fermeture prend en compte les personnes déclarant avoir fermé une entreprise au moins une fois dans leur vie, et n'inclut donc pas la vente ou le transfert d'une entreprise.

TABLEAU 6 : ÉTAPES DU PROCESSUS ENTREPRENEURIAL SELON LES MILIEUX, QUÉBEC, 2015

	INTENTIONS	DÉMARCHES	PROPRIÉTAIRES	FERMETURES
MILIEU URBAIN				
Métropoles Plus des 250 000 habitant-e-s	24,2 %	11,6 %	7,5 %	13,6 %
Grandes villes Entre 100 000 et 249 999 habitant-e-s	17,5 %	7,1 %	6,5 %	11,1 %
Villes moyennes Entre 10 000 et 99 999 habitants	17,2 %	8,3 %	7,1 %	11,1 %
MILIEU RURAL				
Petites villes Entre 2 500 et 9 999 habitant-e-s	18,2 %	11,7 %	11,6 %	11,1 %
Villages Moins de 2 500 habitant-e-s	13,8 %	11,1 %	10,2 %	13,2 %

Source : adapté de Fondation de l'entrepreneurship, 2015

À l'étape des **intentions d'entreprendre**, il semble que globalement les gens issus d'un milieu urbain ont plus d'intentions d'entreprendre que les gens des milieux ruraux, une situation qui pourrait s'expliquer par des différences de perception au niveau de la taille des marchés, des occasions d'affaires et des ressources disponibles pour l'accompagnement au démarrage d'entreprise, mais surtout par une présence importante de personnes immigrantes, qui rappelons-le présentent des taux d'intentions d'entreprendre presque deux fois plus élevés que les natifs et natives (Fondation de l'entrepreneurship, 2015). Néanmoins, les gens des milieux ruraux envisagent démarrer plus rapidement que les gens des métropoles, probablement à cause de la perception d'un environnement d'affaires moins complexe ou de la proximité, humaine plus que géographique, des ressources d'accompagnement. À ce niveau, les gens de la Mauricie sont particulièrement nombreux (71,9 %) par rapport à la moyenne québécoise (52,7 %) à envisager se lancer en affaire dans un horizon de moins de trois ans. Les motivations à entreprendre présentent également quelques particularités selon les régions à l'étude. En effet, tandis que les insatisfactions face à l'emploi actuel apparaissent comme une motivation particulièrement importante pour les individus de la région de Montréal, la région de la Mauricie affiche pour sa part le taux le plus élevé de satisfaction par rapport à l'emploi. Enfin, les gens des milieux ruraux ayant des intentions d'entreprendre témoignent d'un plus haut niveau de confiance dans leurs compétences, connaissances et qualités personnelles en lien avec l'entrepreneuriat, et sont plus nombreux à percevoir de façon importante le rôle positif des intervenant-e-s scolaires dans la sensibilisation à l'entrepreneuriat.

À l'étape des **démarches entrepreneuriales** les gens des métropoles de même que des petites villes et des villages présentent des taux de dynamisme plus importants que dans les grandes et moyennes villes. Tandis que les obstacles liés au financement sont mentionnés comme étant les plus importants sur l'ensemble du Québec, le manque de soutien technique (plan financier, étude de marché) est pour sa part mentionné plus fortement en Mauricie (13,4 %) que dans le reste de la province. Également, l'absence d'accompagnement par un ou une entrepreneur-e expérimenté-e y est aussi plus fortement mentionné, de même que dans la région de Montréal. Toutefois, la Mauricie est l'une des régions où le taux de satisfaction des services reçus est le plus élevé. La

région de Montréal présente pour sa part l'un des taux les plus élevés (33,5 %) en ce qui a trait au besoin d'avoir accès à des entrepreneur-e-s expérimenté-e-s pour avoir des conseils à l'étape des démarches, signe que le fait d'être dans une région fortement peuplée ne garantit pas une facilité d'accession à ce type d'aide.

Finalement, lorsqu'il est question de devenir **propriétaires**, les gens des petites villes et des villages présentent des taux de propriétaires plus importants qu'en milieu urbain, un fait pouvant s'expliquer par les occasions d'affaires qui, bien que plus rares, seraient plus faciles à saisir en milieu rural. Ainsi, les taux d'intentions élevés dans les métropoles ne se répercutent pas dans les taux de propriétaires, une situation qui pourrait s'expliquer par le secteur du marché de l'emploi plus intéressant et diversifié en ville qu'en milieu rural, qui peut occasionner un ralentissement du passage des intentions aux démarches en milieu urbain. Néanmoins, la propension à prendre des risques est plus élevée chez les entrepreneur-e-s des milieux urbains que chez ceux et celles des milieux ruraux.

3.2.4 PERCEPTIONS, MOTIVATIONS ET FACTEURS DÉTERMINANTS DE L'ENTREPRENEURIAT

Plusieurs facteurs influencent la propension d'une personne à envisager ou non une carrière entrepreneuriale, puis à passer ou non à l'action, par exemple les perceptions des gens face à l'entrepreneuriat et aux rôles des entrepreneur-e-s dans la société, mais également face à leur niveau de compétences perçues pour ce type d'activités. Au Québec, environ la moitié de la population estime avoir les compétences nécessaires pour devenir entrepreneur-e

(50,9 % au Québec, contre 57,1 % dans le reste du Canada). Cette proportion tend à augmenter depuis quelques années, alors qu'en 2013, seul près du tiers des Québécois-es s'estimait suffisamment compétent-es. En général, les femmes sont moins nombreuses (41,8 %) que les hommes (50,5 %) à juger avoir les compétences nécessaires pour l'entrepreneuriat et elles sont plus nombreuses à manifester avoir peur de l'échec (St-Jean et Duhamel, 2018b).

PERCEPTIONS

Les **perceptions** des hommes et des femmes face à la carrière entrepreneuriale et aux entrepreneur-e-s en général présentent certaines similitudes. En effet, il semblerait que ce soit la présence ou non des individus dans le processus entrepreneurial, plus que le genre, qui modifierait le plus certaines perceptions face à l'entrepreneuriat. Néanmoins, des différences existent. Par exemple, les femmes à l'extérieur d'un processus entrepreneurial sont plus enclines que les hommes dans la même situation à croire qu'un-e entrepreneur-e doit travailler de très longues heures chaque semaine pour réussir, de même qu'à percevoir les entrepreneur-e-s comme des modèles pour la communauté.

TABLEAU 7 : PERCEPTIONS CONCERNANT L'ENTREPRENEURIAT ET LES ENTREPRENEUR-E-S, SELON LE SEXE ET LA PRÉSENCE DANS LE PROCESSUS ENTREPRENEURIAL, QUÉBEC, 2018

PERCEPTION	AYANT DES INTENTIONS ENTREPRENEURIALES		À L'EXTÉRIEUR DU PROCESSUS ENTREPRENEURIAL	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Il est possible de s'enrichir de façon juste et équitable en faisant des affaires (à titre de propriétaire-dirigeant-e).	4,28 ⁹	4,19	3,81	3,91
L'entrepreneuriat (création d'entreprises, PME, etc.) est très important pour le développement économique ou la prospérité de votre localité ou de votre région.	4,28	4,30	4,07	4,09
L'entrepreneuriat est un choix de carrière stable.	4,20	4,09	3,58	3,69
Les entrepreneur-e-s sont des créateurs et créatrices d'emplois et de richesse.	4,16	4,21	3,92	3,84
Les gens qui réunissent en affaires sont des modèles pour la communauté.	4,10	4,00	3,82	3,66
Les entrepreneur-e-s qui ont subi un revers en affaires conservent mon respect.	4,09	4,14	3,88	3,89
L'enrichissement personnel d'un-e entrepreneur-e est sain.	4,07	3,99	3,64	3,70
Les entrepreneur-e-s s'impliquent dans leur communauté (investissement en temps, en argent, etc.).	3,84	3,79	3,50	3,56
Les entrepreneur-e-s doivent généralement travailler 70 heures par semaine pour réussir en affaires.	3,83	3,85	3,71	3,55
Les entrepreneur-e-s sont généralement honnêtes.	3,51	3,54	3,34	3,46

Source : adapté de Fondation de l'entrepreneurship, 2018 : 19

MOTIVATIONS

Les **motivations** des individus à se lancer en affaires sont nombreuses, que ce soit par opportunité ou encore par nécessité. Certain-e-s chercheurs et chercheuses (Shapiro, 1975, 1982, Vesper, 1980, Gilad et Levine, 1986, dans D'Andria et Gabarret, 2017) ont établi deux grandes classes de motivations expliquant les raisons qui poussent certaines personnes à se lancer en affaires :

- motivations d'opportunité (*pull motivations*) : l'entrepreneur-e est attiré-e par une opportunité d'affaires ou un désir d'indépendance, bien qu'il ou elle pourrait facilement se trouver un emploi, selon sa perception.
- motivations de nécessité (*push motivations*) : l'entrepreneur-e se lance en affaires pour faire face à des situations vécues négativement : recherches d'emploi infructueuses, insatisfactions liées au travail, etc. On parle alors d'entrepreneuriat *subi*.

⁹ Correspond à la moyenne sur 5. Une moyenne proche de 3,00 indique une distribution presque égale entre l'accord et le désaccord. Plus la moyenne se rapproche de 5,00, plus le nombre de répondant-e-s « très en accord » avec l'énoncé est grand.

Ce modèle *push/pull* sous-tend le fait que la motivation économique n'est ainsi pas toujours celle recherchée en priorité par les hommes et les femmes entrepreneur-e-s (Carsrud et Brannback, 2011 dans D'Andria et Gabarret, 2017), une théorie qui trouve écho dans plusieurs réponses obtenues par les participant-e-s des différentes activités de consultation réalisées dans le cadre de cette étude (voir section 4). Ce modèle ne couvre néanmoins pas l'ensemble des situations menant à l'entrepreneuriat, où dans la réalité des motivations de type *push* et *pull* peuvent cohabiter et auxquelles peuvent s'ajouter d'autres formes de motivations menées par exemple par la famille, la vie personnelle (Sharafizad and Coetzer, 2017) ou encore par des insatisfactions liées à l'emploi. Selon la Fondation de l'entrepreneurship, les personnes ayant des intentions entrepreneuriales se déclarent largement moins « très satisfaites » de leur emploi actuel (15 %) que les individus sans intentions entrepreneuriales (48,2 %). Ces insatisfactions peuvent à la fois mener à des motivations de type *push*, si elles sont causées principalement par des raisons liées aux revenus insuffisants générés par l'emploi, ou encore de type *pull*, si ce sont plutôt des aspects liés à l'accomplissement personnel, et non pas à un besoin d'enrichissement, qui causent le mécontentement face à l'emploi (Fondation de l'entrepreneurship, 2015).

Enfin, des différences existent entre les motivations entrepreneuriales des hommes

et des femmes. En effet, il semble que la principale motivation qui puisse pousser les femmes vers une activité entrepreneuriale soit la flexibilité (Fournier, 2016, SADC Portneuf, 2012). Par rapport à un travail salarié souvent figé dans des horaires fixes, le fait d'être son propre patron permet, dans une certaine mesure, de répartir à sa guise les heures de travail, qui ne sont toutefois pas moins importantes. Quand on sait que les femmes accordent toujours plus de temps que les hommes au travail non rémunéré incluant le soin à la famille et le travail domestique, on comprend que cette flexibilité recherchée peut permettre une meilleure conciliation des activités familiales avec les activités professionnelles.

Les motivations des femmes entrepreneures permettent d'expliquer et de comparer les caractéristiques de leurs entreprises (voir section 3.2.6) : tandis que certaines, menées par des motivations de type *pull*, mettront sur pied des entreprises ayant des visées internationales et employant un bon nombre de personnes, d'autres choisiront plutôt de mettre sur pied une entreprise qui répond à leurs besoins de conciliation travail/famille en choisissant, par exemple, de limiter volontairement le nombre d'heures dédiées à l'entreprise ou encore d'occuper un emploi en parallèle à leurs activités entrepreneuriales. Au cœur de ces différences se nichent des objectifs et une vision de la réussite qui sont très personnels à chacune (Richomme-Huet, 2013).

FACTEURS DÉTERMINANTS

Enfin, des **facteurs** déterminants font également en sorte que certaines personnes, hommes comme femmes, soient plus enclines que d'autres à faire le choix de l'entrepreneuriat et influencent d'une façon ou d'une autre leurs intentions de se lancer en affaires :

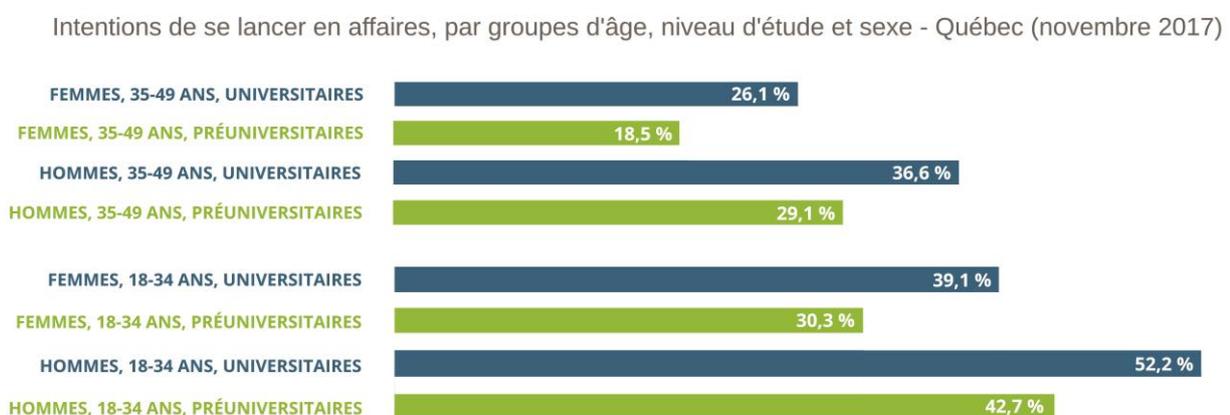
- le niveau d'études;
- l'ensemble de l'expérience entrepreneuriale d'un individu, qui comprend notamment la connaissance d'une personne entrepreneure dans son entourage rapproché, ses perceptions face à l'entrepreneuriat et à ses compétences entrepreneuriales;

- plus globalement, la culture entrepreneuriale de la société dans laquelle il ou elle évolue. (St-Jean et Duhamel, 2018b, Fondation de l'entrepreneurship, 2018 et Huarng, 2012).

La **connaissance d'un proche entrepreneur** aurait un rôle particulièrement important à jouer dans le développement entrepreneurial d'un individu, surtout si ce proche est l'un de ses parents. Le fait de grandir à proximité d'un-e entrepreneur-e pourrait, dans certains cas, jouer presque le rôle d'un incubateur ou d'un accélérateur d'entreprise, en plus de permettre à l'individu d'appivoiser la prise de risques et le mode de vie inhérent à une carrière en affaires. Ainsi, les gens ayant grandi dans une famille d'entrepreneur-e-s sont deux fois plus enclins à avoir l'intention d'entreprendre, à être en démarches entrepreneuriales ou encore à être propriétaires d'une entreprise, par rapport aux autres personnes (Fondation de l'entrepreneurship, 2018). Au Québec, 36,4 % des gens connaissent personnellement quelqu'un qui a démarré une entreprise au cours des deux dernières années, mais les femmes sont moins nombreuses que les hommes à connaître une personne entrepreneure (St-Jean et Duhamel, 2018b). Néanmoins, il semble que chez les femmes, la connaissance d'un proche entrepreneur ait un impact encore plus grand que chez les hommes sur les probabilités de devenir entrepreneure, mais également de devenir propriétaire d'une entreprise destinée à connaître une certaine croissance (Fondation de l'entrepreneurship, 2017).

Également, le fait d'avoir réalisé des **études universitaires** pourrait être un tremplin vers l'entrepreneuriat. En effet, depuis 2014, le taux d'intention des universitaires est passé de 20 % à 28 %, tandis que le taux d'intention des gens ayant des études préuniversitaires a pour sa part décliné sur la même période, passant de 18 % à 15 %. Le taux de démarches suit également une évolution similaire (Fondation de l'entrepreneurship, 2018). Bien que la réalisation d'études supérieures ne garantit pas nécessairement le succès d'une entreprise, la scolarité universitaire permet néanmoins l'acquisition d'un grand bagage de connaissances, mais surtout d'une démarche intellectuelle et de méthodes de travail largement utiles dans un parcours entrepreneurial. Qui plus est, les universités sont nombreuses à mettre sur pied des programmes et des incubateurs d'entreprises afin d'encourager et d'accompagner les étudiant-e-s envisageant une carrière entrepreneuriale.

FIGURE 9 : INTENTIONS DE SE LANCER EN AFFAIRES, PAR GROUPES D'ÂGE, NIVEAU D'ÉTUDE ET SEXE- QUÉBEC, 2017



Source : adapté de Réseau M, 2017

Le niveau d'études semble avoir un impact sur un grand nombre de facteurs liés à l'entrepreneuriat, que ce soit au niveau des motivations à se lancer, à l'étape des intentions comme des démarches, mais également sur plusieurs aspects de l'entreprise : niveaux d'investissements envisagés, recherche d'aide et d'accompagnement, volonté de s'internationaliser, mode d'entrée dans l'entrepreneuriat, etc. Par ailleurs, les femmes et les hommes entrepreneur-e-s ayant des études universitaires tendent à mettre sur pied des entreprises plus performantes en ce qui a trait à la croissance du chiffre d'affaires (Fondation de l'entrepreneurship, 2018).

3.2.5 PROFIL DES ENTREPRENEURES QUÉBÉCOISES

Les femmes ayant des intentions entrepreneuriales ou ayant enclenché des démarches sont de plus en plus nombreuses, si bien que le visage de l'entrepreneuriat tend, selon certain-e-s intervenant-e-s, à se féminiser, comme en témoignent les concours en entrepreneuriat, comme le Défi OSEntreprendre et les formations en entrepreneuriat, qui accueillent toujours de plus en plus de femmes (Leduc, 2016). La présente section dresse un profil sociodémographique des femmes entrepreneures au Québec.

QUATRE GRANDS PROFILS ENTREPRENEURIAUX QUÉBÉCOIS

En 2016, une étude de l'Indice entrepreneurial québécois identifiait quatre grands profils permettant de classer les entrepreneur-e-s québécois-es en général et de suivre l'évolution dans le temps de ces groupes. Plusieurs indicateurs ont été utilisés pour déterminer ces quatre profils, notamment le fait d'être actif et active ou non à l'international et d'avoir ou non des employé-e-s, le niveau d'éducation, le genre, la propension à prendre des risques et enfin la volonté d'embaucher, d'innover ou de s'internationaliser (Fondation de l'entrepreneurship, 2016). Ces profils seront utilisés tout au long de la section afin de dresser le portrait des femmes propriétaires au Québec.

TABLEAU 8 : QUATRE PROFILS DE L'ENTREPRENEUR-E QUÉBÉCOIS-E, 2017

	PROFILS D'ENTREPRENEUR-E-S	DESCRIPTION	FEMMES PROPRIÉTAIRES SELON LES PROFILS
Sans employé-e-s	Individualiste	Très orienté vers le marché local (deux Individualistes sur trois sont actifs seulement à l'intérieur de leur région domiciliaire). Essentiellement, l'Individualiste entreprend pour créer son propre emploi ou pour maintenir un style de vie. Il n'a pas la volonté d'innover et, surtout, n'affiche pas de propension à prendre des risques.	49,3 %
	Prudent	Type de propriétaire qui est soit un travailleur autonome, ou à la tête d'une petite entreprise qui n'a pas (encore) pris son envol, car l'entreprise n'embauche pas pour le moment. C'est le profil le plus « rare » parmi les propriétaires (7,3 %). Le Prudent est plus éduqué et innove davantage que l'Enraciné. Il se caractérise aussi par la volonté qu'il a eu de s'internationaliser à ses débuts, même si cette volonté ne s'est peut-être pas encore concrétisée. Toutefois, le Prudent affiche une faible propension à prendre des risques.	7,4 %

	PROFILS D'ENTREPRENEUR-E-S	DESCRIPTION	FEMMES PROPRIÉTAIRES SELON LES PROFILS
Avec employé-e-s	Chef de file	Davantage orienté vers la fabrication de produits, il privilégie davantage l'innovation technologique et de produit. Il est aussi « expérimenté », car il est âgé en général entre 45 et 54 ans et qu'il a souvent démarré plus d'une entreprise. Il est le profil le plus ouvert au risque et le plus éduqué (études supérieures).	8,7 %
	Enraciné	Trois fois plus nombreux que les Chefs de file. Majoritairement, les propriétaires de ce profil sont actifs à l'échelle provinciale et une très faible proportion (10 %) déclare être active à l'échelle du Canada. Il se distingue par son chiffre d'affaires appréciable et, en soi, il constitue un rouage important de notre économie. De plus, il possède une attitude face au risque similaire au Chef de file.	34,7 %

Source : Fondation de l'entrepreneurship, 2016 : 17 et Fondation de l'entrepreneurship, 2017.

ÂGE, SCOLARITÉ ET EXPÉRIENCES DE TRAVAIL ANTÉRIEURES

Tel que mentionné précédemment, les hommes comme les femmes sont enclin-e-s à entreprendre de plus en plus jeunes. Témoinant de cette tendance, une comparaison de cinq études québécoises sur les femmes entrepreneures réalisées entre 1990 et 2010 montre que les groupes analysés dans les études réalisées entre 1990 et 2001 étaient composés de femmes âgées majoritairement entre 31 et 40 ans, tandis que les études plus récentes accueillent une plus large proportion de femmes âgées de 35 ans et moins (Coneo, 2016). Bien que cette observation ne puisse être généralisée à l'ensemble des femmes entrepreneures, des données récoltées auprès d'un plus vaste échantillon permettent de confirmer qu'en 2017, les femmes étaient plus nombreuses chez les jeunes entrepreneur-e-s (42,8 %) que chez les entrepreneur-e-s de 55 ans et plus (34,6 %) (Fondation de l'entrepreneurship, 2017).

TABLEAU 9 : GROUPES D'ÂGE DOMINANTS SELON LES PROFILS D'ENTREPRENEUR-E-S ET LE GENRE, QUÉBEC, 2017

PROFIL D'ENTREPRENEUR-E-S	GROUPES D'ÂGE DOMINANTS	
	HOMMES	FEMMES
Individualiste	50 à 64 ans (32,3 %)	50 à 64 ans (33,2 %)
Enraciné	35 à 49 ans (45,9 %)	50 à 64 ans (37 %)
Chef de file	50 à 64 ans (35,3 %)	35 à 49 ans (53,8 %)

*Pour le groupe *Prudent*, les données ne sont pas disponibles.

Source : Fondation de l'entrepreneurship, 2017

De façon générale, il semble néanmoins que les femmes créent leur première entreprise plus tardivement que les hommes, souvent après avoir fondé une famille (Fournier, 2016). Cette situation peut mener à certains défis liés notamment à l'accès au financement, alors que plusieurs programmes sont destinés à une clientèle de jeunes entrepreneur-e-s, généralement de moins de 35 ans. Qui plus est, le fait de démarrer une entreprise après avoir fondé une famille peut engendrer d'autres enjeux sur le plan financier, étant donné que les responsabilités financières deviennent alors plus imposantes (Banque Nationale, 2016).

Le niveau d'études, identifié comme l'un des facteurs pouvant entrer en ligne de compte dans la décision de se lancer dans une carrière entrepreneuriale, est corroboré par plusieurs études sur les femmes entrepreneures. Par exemple, dans l'analyse comparative de différentes études portant sur les femmes entrepreneures entre 1990 et 2010, les femmes interrogées dans l'ensemble des études possédaient en général plus d'années de formation que la moyenne des femmes québécoises (Coneo, 2016).

TABLEAU 10 : NIVEAU D'ÉDUCATION SELON LES PROFILS D'ENTREPRENEUR-E-S, H ET F, 2017

PROFIL D'ENTREPRENEUR-E-S	NIVEAU D'ÉDUCATION - BACCALaurÉAT ET PLUS	
	HOMMES	FEMMES
Individualiste	36,1 %	36,8 %
Enraciné	64,2 %	52,2 %
Chef de file	63,3 %	66,6 %

Source : Fondation de l'entrepreneurship, 2017

Le fait que les femmes Enracinées présentent un niveau d'éducation supérieure moins important que les hommes du même groupe peut être attribué au fait qu'elles sont en moyenne plus âgées (37 % d'entre elles ont entre 50 et 64 ans) que les hommes Enracinés et qu'elles ont potentiellement accédé en moins grand nombre que les hommes aux études supérieures. Néanmoins, rappelons que les femmes sont désormais plus nombreuses que les hommes à obtenir un diplôme universitaire. Enfin, il semble que les jeunes femmes seraient également plus enclines (41 % contre 28 % des jeunes hommes) à devenir propriétaires

d'entreprises dès la fin de leurs études. Outre les nouveaux diplômés qui passent directement à l'entrepreneuriat, différentes études sur les femmes entrepreneures montrent que celles-ci ont généralement des expériences professionnelles antérieures avant de démarrer leur entreprise. Dans une étude réalisée en 2007, 43 % des femmes auraient une expérience professionnelle en lien avec les activités de leur entreprise (Richer et St-Cyr, 2007 dans Lee-Gosselin, 2010) et 30 % auraient déjà été propriétaires d'entreprise dans le passé (Lee-Gosselin, 2010).

SITUATION FAMILIALE

Les femmes entrepreneures sont nombreuses à être mères, tel que révèle l'analyse de cinq grandes études sur l'entrepreneuriat féminin et elles auraient également tendance à avoir des familles plus nombreuses que les Québécoises en général (Lee-Gosselin, 2010 dans Coneo, 2016). Dans les faits, tous profils confondus, les femmes entrepreneures s'occupent en moyenne presque trois fois plus souvent que leur conjoint des enfants et elles allouent environ deux heures de plus par semaine que les hommes aux activités familiales.

TABLEAU 11 : ENFANTS MINEURS À LA MAISON, PAR PROFIL ET PAR SEXE, 2017

PROFIL D'ENTREPRENEUR-E-S	ENFANTS MINEURS À LA MAISON	
	HOMMES	FEMMES
Individualiste	36,1 %	36,8 %
Enraciné	64,2 %	52,2 %
Chef de file	38,1 %	52 %

Source : Fondation de l'entrepreneurship, 2017

TABLEAU 12 : IMPLICATION DE L'ENTREPRENEUR-E ET DE SON OU SA CONJOINT-E DANS L'ENCADREMENT DES ENFANTS, PAR PROFIL ET PAR SEXE, 2017

	CHEF DE FILE		ENRACINÉ		INDIVIDUALISTE	
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
Le ou la conjoint-e s'occupe principalement de l'encadrement des enfants	+ 30,9%	-6,9%	+31%	-13,7%	+3,8%	-33,6%

*Plus l'écart est négatif, plus les personnes s'occupent elles-mêmes des enfants
Les taux sont calculés seulement pour les propriétaires ayant des enfants mineurs.

Source : Fondation de l'entrepreneurship, 2017

TABLEAU 13 : TEMPS CONSACRÉ AUX ACTIVITÉS PRINCIPALES DE L'ENTREPRISE ET PERSONNELLES, PAR PROFIL ET PAR SEXE, 2017

	CHEF DE FILE		ENRACINÉ		INDIVIDUALISTE	
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
NOMBRE MOYEN D'HEURES HEBDOMADAIRES ALLOUÉES AUX :						
activités principales de l'entreprise	50	59,8	45,2	40,4	32,3	29,1
activités familiales	14,8	16,4	15,7	17	15	16,9
activités de développement personnel	6,1	5,7	4	4	4,5	6

Source : Fondation de l'entrepreneurship, 2017

Ces données vont dans le même sens que celles issues d'une étude réalisée auprès de 285 dirigeant-e-s de petites et moyennes entreprises et organisations (PME/PMO) de la Mauricie, qui a démontré que la répartition des tâches n'était pas équitable selon le sexe. En effet, il semble que les hommes entrepreneurs assument globalement moins de tâches familiales que le font les entrepreneures, et que cela pourrait avoir un impact sur la croissance de leur entreprise étant donné qu'une certaine diminution des heures de travail investies dans l'entreprise est réalisée au profit du temps dédié aux tâches familiales (St-Jean et Pelletier, 2016).

STATUT PARTICULIER : FEMMES IMMIGRANTES ET AUTOCHTONES

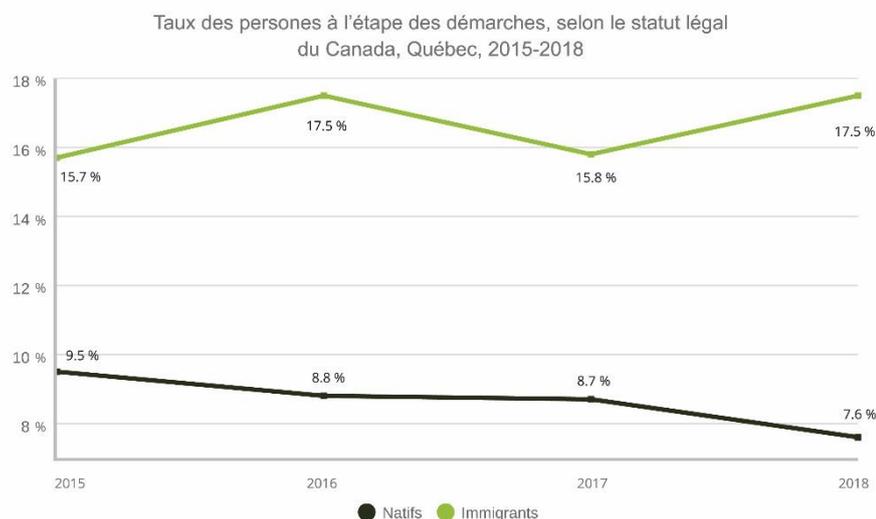
La question de l'entrepreneuriat féminin immigrant, ethnique ou autochtone demeure encore à ce jour peu documentée et cela transparaît en partie par des programmes de financement et d'accompagnement qui ne sont majoritairement pas spécifiquement adaptés à la réalité des femmes entrepreneures ayant des statuts particuliers. Bien que des données sur l'entrepreneuriat immigrant soient disponibles, les données distinctes selon les genres ne sont pas toujours systématiquement présentées. Néanmoins, il est largement admis que les

personnes immigrantes contribuent au dynamisme économique et entrepreneurial du pays, que ce soit de par leur niveau d'éducation élevé, leur capacité à prendre des risques ou encore les forts taux d'intentions et de démarches entrepreneuriales qu'elles démontrent. Toutefois, cela ne se traduit pas nécessairement dans les taux de propriétaires, signe que des obstacles se dressent dans le parcours entrepreneurial des entrepreneur-e-s immigrant-e-s et autochtones.

ENTREPRENEURIAT IMMIGRANT

Le taux d'intention à se lancer en affaires chez les personnes immigrantes, tous genres confondus, atteint 39,8 %, soit plus du double des intentions d'entreprendre des natifs ou natives (16,1 %). La volonté de réussite dans leur pays d'accueil, le fait que plusieurs proviennent d'une famille en affaires (42 % contre 32 % chez les natifs ou natives), le niveau d'éducation élevé généralement souvent demandé par le processus d'immigration et le processus en soi, qui nécessite rigueur et résistance aux risques, sont des facteurs pouvant expliquer ces taux d'intention élevés.

FIGURE 10 : TAUX DES PERSONNES À L'ÉTAPE DES DÉMARCHES, SELON LE STATUT LÉGAL DU CANADA, QUÉBEC, 2015-2018



Source : adapté de Fondation de l'entrepreneurship, 2018

Chez les femmes immigrantes, le taux d'intention atteint 30,9 %, contre 14,9 % chez les femmes natives. Le taux de démarches est également largement plus élevé chez les personnes immigrantes que chez les natifs ou natives. Les données différenciées entre les sexes ne sont toutefois pas disponibles pour le taux de démarches.

En revanche, le niveau de proactivité¹⁰ des personnes immigrantes est moindre que celui des natifs ou natives, une situation pouvant s'expliquer par le fait que les personnes immigrantes se heurtent probablement à plus d'obstacles à l'étape des démarches, que l'on

pense par exemple à l'intégration à la culture locale d'affaires ou encore à l'accessibilité plus difficile au financement, notamment à cause d'un historique de crédit trop court (Fondation de l'entrepreneurship, 2018). Les motivations à entreprendre sont similaires à

10. Selon l'Indice entrepreneurial québécois, la proactivité est définie comme étant un : « concept multidimensionnel qui mesure dans le cadre de l'Indice la prédisposition d'un individu à identifier des occasions au sein même de son environnement, à agir en lançant une initiative et à persévérer en vue d'atteindre un objectif. » (Fondation de l'entrepreneurship, 2018).

celles des natifs ou natives, bien que le fait que les motivations financières soient légèrement plus mentionnées, signale que l'entrepreneuriat de nécessité est probablement plus important chez les personnes immigrantes (*idem.*). L'étape des démarches semble être pour certaines personnes immigrantes une période où elles peuvent

avoir l'impression de « frapper un mur ». En effet, les personnes immigrantes à l'étape des démarches sont plus négatives que les natifs ou natives quant au temps nécessaire pour devenir propriétaires, et elles sont également plus nombreuses que les natifs ou natives à percevoir certaines difficultés comme étant difficiles à contourner.

Au Canada, environ une entrepreneure sur quatre serait née à l'étranger (Banque royale du Canada, 2013 dans Fondation de l'entrepreneurship, 2017). Au Québec, les propriétaires d'entreprise parmi les personnes immigrantes sont à peine plus nombreux que chez les natifs ou natives (7,6 % contre 7 %), une situation qui amène à se questionner quand on la compare avec celle des États-Unis, où est en vigueur une politique d'immigration similaire à celle du Canada mais où les propriétaires immigrant-e-s sont deux fois plus nombreux que les natifs ou natives (Fondation de l'entrepreneurship, 2018). Considérant les taux d'intention et de démarches élevés, l'on peut penser que les difficultés vécues par les personnes immigrantes sont assez importantes pour freiner l'enthousiasme à entreprendre. En comparaison aux natifs et natives, les entrepreneur-e-s immigrant-e-s du Québec :

- sont plus souvent propriétaires d'une microentreprise;
- sont moins souvent multientrepreneur-e-s;
- ont plus souvent le profil entrepreneurial d'un Chef de file;
- réalisent plus souvent une partie importante de leur chiffre d'affaires à l'externe, une situation pouvant s'expliquer par la présence de membres de la famille à l'étranger;
- accèdent plus souvent à l'entrepreneuriat par la création d'une nouvelle entreprise ou par le rachat d'une entreprise existante où ils ou elles n'ont jamais travaillé, et moins souvent par l'achat d'une franchise;
- se financent plus souvent par les économies personnelles que par les programmes gouvernementaux;
- ont plus souvent l'intention d'investir en innovation, particulièrement dans les innovations technologiques et les innovations de produits.

Les femmes entrepreneures immigrantes se trouvent confrontées à un amalgame d'obstacles : en plus des difficultés liées à l'immigration et à l'intégration culturelle, elles expérimentent également les difficultés propres aux femmes entrepreneures et à l'entrepreneuriat en général. À ces difficultés, d'autres peuvent se cumuler si elles sont issues d'une minorité visible ou qu'elles affichent un signe religieux, par exemple. Le tableau 14 décline les obstacles individuels, socioculturels et structurels pouvant être vécus par les femmes entrepreneures immigrantes.

TABLEAU 14 : PRINCIPAUX OBSTACLES POUVANT ÊTRE VÉCUS PAR LES FEMMES ENTREPRENEURES IMMIGRANTES

FACTEURS INDIVIDUELS		
SOCIODÉMOGRAPHIQUES	PSYCHOLOGIQUES	LIÉS AUX COMPÉTENCES
Connaissance insuffisante du contexte d'accueil	Perception relations hommes-femmes différentes dans le pays d'accueil	Manque d'expérience en gestion
Maîtrise de la langue	Méfiance envers les institutions du pays d'accueil	Manque de formation en gestion
FACTEURS SOCIOCULTURELS		
SOCIOÉCONOMIQUES	CULTURELS	RELATIONNELS
Statut d'immigration	Stigmate négatif accordé aux personnes immigrantes	Réseaux peu diversifiés
Manque de temps lié au double rôle	Statut des femmes lié à la culture d'origine	Éloignement des réseaux de solidarité
FACTEURS STRUCTURELS		
FINANCIERS	Accès au financement	
	Stabilité financière	
ORGANISATIONNELS	Discrimination systémique	
	Connaissance des programmes qui leur sont destinés	

Source : adapté de Conseil du statut de la femme, 2016

ENTREPRENEURIAT AUTOCHTONE

En ce qui a trait à l'entrepreneuriat autochtone féminin, la littérature scientifique sur le sujet est également peu garnie. Néanmoins, depuis quelques années, l'entrepreneuriat féminin autochtone a été perçu par certain-e-s comme une stratégie permettant aux communautés autochtones de sortir de la pauvreté, s'appuyant sur les motivations des entrepreneur-e-s autochtones à trouver des « solutions endogènes à leur développement économique et à promouvoir le bien-être social de leurs communautés d'appartenance » (Lituchu et

al., 2006 dans Conseil du statut de la femme, 2016). Dans le cadre de la présente étude, seulement deux des femmes rencontrées nous ont mentionné avoir une identité autochtone, bien qu'elles n'habitent pas une communauté autochtone. En 2016 au Québec, les femmes ayant une identité autochtone représentaient 2,26 % de l'ensemble des femmes. Selon une étude réalisée en 2011, le taux d'intentions entrepreneuriales des Autochtones atteignait 14,3 %, contre 7 % pour l'ensemble des Québécois-es.

Les études montrent que l'entrepreneuriat féminin autochtone répond à certaines motivations principalement liées à l'entrepreneuriat de nécessité (*push motivations*) et se caractériserait par :

- un besoin de se conformer aux valeurs et aux normes sociales de la communauté;
- une importance moindre accordée à la rémunération économique, mais en revanche une importance plus grande accordée aux relations humaines (salariés, parties prenantes, etc.);
- un désir de développement à l'échelle locale bien avant un développement de marché sur le plan international. (Conseil du statut de la femme, 2016).

Néanmoins, de nombreux obstacles peuvent se dresser dans leur parcours entrepreneurial, que l'on pense aux opportunités de réseautage plus limitées aux stéréotypes et au sexisme, toujours bien présents dans la société québécoise et autochtone.

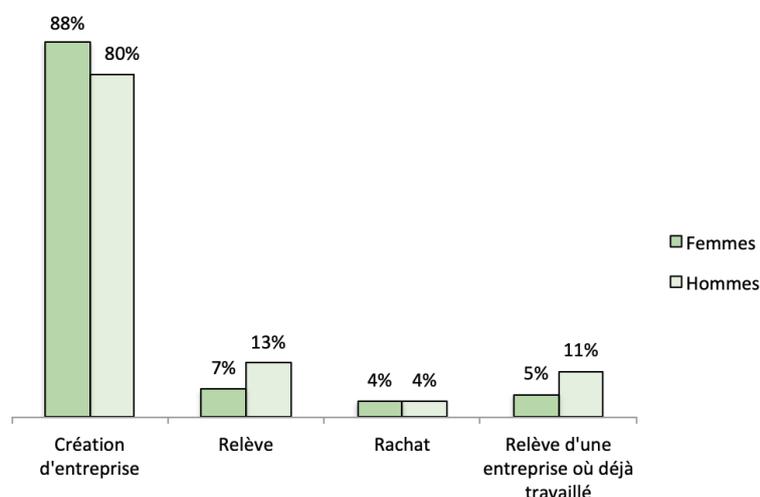
3.2.6 PROFIL DES ENTREPRISES MENÉES PAR DES FEMMES

Tel que mentionné plus haut, les motivations des femmes entrepreneures peuvent différer de celles des hommes, notamment par l'importance accordée à l'équilibre entre le travail et la famille au sein du projet entrepreneurial. Cela mène à des différences dans les pratiques entrepreneuriales des femmes et des hommes (Chantier de l'économie sociale, 2015).

MODES D'ACCESSION À L'ENTREPRENEURIAT

Au Québec, les femmes entrepreneures sont plus nombreuses que les hommes à créer leur propre entreprise plutôt que de prendre la relève ou encore de racheter une entreprise. Il est probable que la prise de relève d'une entreprise familiale soit, encore aujourd'hui, teintée par un biais masculin quant au choix d'un successeur (Fondation de l'entrepreneurship, 2016).

FIGURE 11 : MODES D'ACCESSION À L'ENTREPRENEURIAT SELON LE GENRE, 2016



Source : Fondation de l'entrepreneurship, 2017

Bien que peu de données existent sur le sujet, il semble que les femmes seraient plus portées que les hommes à se lancer en affaires avec des membres de leur famille. À nouveau, cette théorie prend assise sur l'importance des valeurs familiales souvent portées par les femmes (Les Affaires, 2014).

Secteur d'activité, taille et propriété des entreprises

Les femmes entrepreneures gèrent des entreprises qui sont souvent dans le secteur des services, un secteur traditionnellement dominé par les femmes (Services économiques TD, 2015). Les femmes seraient également moins susceptibles que les hommes de mettre sur pied des entreprises dans le secteur de l'innovation et de l'économie numérique émergente (Conseil Canado-Américain pour l'avancement des femmes entrepreneures et chefs d'entreprises, 2018). De façon générale, il

semble que les entreprises détenues par les femmes entrepreneures soient de plus petite taille que celles des hommes en terme de nombre d'employé-e-s. À l'étape des démarches, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à envisager le travail autonome ou encore à envisager limiter leur équipe à trois employé-e-s (Fondation de l'entrepreneurship, 2018). Les femmes tendent également à être le plus souvent propriétaires uniques de leur entreprise.

STYLES DE GESTION

Des différences existent également en ce qui a trait à la façon dont les femmes entrepreneures mènent leur entreprise et à la façon dont elles agissent dans le milieu entrepreneurial (Huang, 2012). Plusieurs études mentionnent que les femmes entrepreneures sont nombreuses à chercher à réaliser une contribution sociale à travers leurs activités entrepreneuriales. Par ailleurs, les femmes entrepreneures et leurs entreprises se distingueraient selon certain-e-s par ces caractéristiques :

- Le pragmatisme et le réalisme
 - Approche plus globale que les hommes en matière de planification, croissance abordée sous plusieurs angles et cibles de croissance plus réalistes que les hommes;
 - Priorité à la stabilité de l'entreprise et à la durabilité à long terme;
 - Prise en compte de l'incidence de leurs décisions sur leurs collègues et employé-e-s.
- Un penchant pour la collaboration
 - Facilité à travailler dans des situations où des interactions, de l'empathie et de la collaboration sont exigés;
 - L'empathie est une qualité qui fait souvent de bons ou de bonnes dirigeant-e-s, permettant de réduire le roulement de personnel et d'accroître la productivité.
- La viabilité à long terme
 - Les femmes préconisent la croissance à long terme durable plutôt que des décisions profitables dans l'immédiat;
 - Les femmes accordent une plus grande importance à assurer un grand potentiel de survie à l'entreprise et à établir des relations solides avec leurs client-e-s, leurs employé-e-s, les entreprises qui les fournissent et ceux et celles qui investissent dans leur entreprise. (Conseil Canado-Américain pour l'avancement des femmes entrepreneures et chefs d'entreprises, 2018).

PERFORMANCE, INTERNATIONALISATION ET VOLONTÉ DE CROISSANCE

La performance des entreprises menées par des femmes est dépeinte par plusieurs études comme étant moindre que celles menées par des hommes. Néanmoins, les données compilées du GEM de 2013 à 2016 témoignent que les entreprises des Québécoises auraient un meilleur potentiel de forte performance que celles des femmes dans les autres provinces canadiennes (St-Jean et Duhamel, 2018a). Les femmes entrepreneures sont, dans l'ensemble, moins susceptibles d'internationaliser leurs activités entrepreneuriales (23 % F contre 29 % H),

cela pouvant s'expliquer en partie par le fait qu'elles sont particulièrement actives dans le secteur des services et moins enclines à investir dans l'innovation (46% F contre 58 % H) (Fondation de l'entrepreneurship, 2018). Rappelons que les profils entrepreneuriaux (voir tableau 8) des femmes propriétaires jouent néanmoins un grand rôle dans les volontés d'innover, de prendre des risques et de s'internationaliser, en fonction des objectifs entrepreneuriaux visés par chacun.

En effet, des distinctions existent entre les différents profils entrepreneuriaux, dont l'analyse permet de voir que dans l'ensemble les femmes ont autant d'ambition que les hommes à faire

croître leur entreprise, à innover et à investir les surplus pour améliorer certains aspects de l'entreprise.

- Femmes *Individualistes* : moins de volonté de croissance, d'innovation et de réinvestissement que les hommes et que la moyenne de l'ensemble des propriétaires, mais cohérent avec la nature de leur entreprise (pas d'employé-e-s et axé sur le marché local);
- Femmes *Chef de file* ou *Enraciné* : volonté de croissance, d'innovation et de réinvestissement généralement égale ou supérieure aux hommes.

Seul le taux de réinvestissement chez les femmes ayant le profil *Enraciné* est moindre que celui des hommes, une situation pouvant s'expliquer par le fait que les femmes de ce profil sont généralement plus âgées et donc peut-être moins enclines à investir en recherche et développement alors qu'elles approchent l'âge de la retraite et qu'elles sont également moins proches du dynamisme du marché international (Fondation de l'entrepreneurship, 2017).

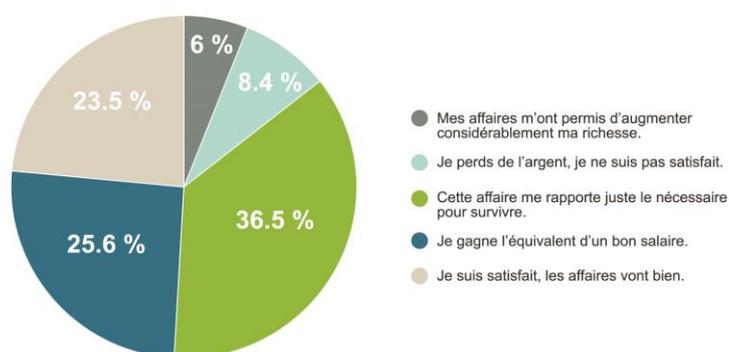
TABLEAU 15 : VOLONTÉ DE CROÎTRE, D'INNOVER ET DE RÉINVESTIR SES SURPLUS, PAR PROFIL ET SEXE, QUÉBEC, 2017

		CHEF DE FILE	ENRACINÉ	INDIVIDUALISTE	MOYENNE
Volonté de croissance dans la prochaine année	F	59,2 %	51,2 %	27,6 %	45 %
	H	58,9 %	45,6 %	42,6 %	
Volonté d'innover dans la prochaine année	F	85,2 %	59,3 %	34,9 %	50,5 %
	H	87 %	59,7 %	39,3 %	
Réinvestir ses surplus dans la R&D, améliorations technologiques, etc.	F	71,5 %	53,7 %	48,5 %	55,5 %
	H	57,3 %	62,4 %	58,4 %	

La moyenne tient compte du profil « Prudent », qui n'est toutefois pas inclus dans les tableaux
Source : Fondation de l'entrepreneurship, 2017

En ce qui concerne les revenus liés aux activités entrepreneuriales, un peu plus de la moitié des femmes entrepreneures se considèrent satisfaites de leurs revenus (57,7 % chez les hommes). Les propriétaires qui sont associé-e-s et les *Chefs de file*, tous genres confondus, sont ceux qui manifestent le plus haut taux de satisfaction à l'égard de leurs revenus d'entreprise (Fondation de l'entrepreneurship, 2017)

FIGURE 12 : NIVEAU DE SATISFACTION FINANCIÈRE DES PROPRIÉTAIRES ACTUELS- QUÉBEC, 2017



Source : adapté de Fondation de l'entrepreneurship, 2017

FINANCEMENT ET INVESTISSEMENTS

Au niveau des démarches, les femmes sont nombreuses à mentionner avoir besoin de petits investissements pour le démarrage de leur entreprise :

- Moins de 5 000 \$ (24,1 % F contre 12,8 % H)
- Entre 5 000 \$ et 19 999 \$ (23,6 % F contre 20,9 % H)
- 100 000 \$ et plus (14,7 % F contre 25,8 % H)

Néanmoins, les profils entrepreneuriaux révèlent que les femmes *Chefs de file* investissent autant, sinon plus, que les hommes du même profil. Elles sont toutefois plus nombreuses que les hommes à avoir bénéficié d'une source familiale de financement au lancement de l'entreprise, et à identifier la faible crédibilité de l'entreprise comme un obstacle à la croissance. Pour une grande part de femmes entrepreneures se situant dans le profil *Individualiste*, leurs projets entrepreneuriaux ne nécessitent généralement que peu d'investissements.

Également, il semble que le fait d'avoir réalisé des études universitaires ait un impact sur les investissements estimés à l'étape du démarrage :

- 47,6 % des gens (hommes et femmes confondus) ayant des études préuniversitaires pensent débiter avec moins de 20 000 \$, contre 30,5 % des gens ayant des études universitaires;
- 14,3 % des gens ayant des études universitaires envisagent démarrer avec 250 000 \$ et plus, contre 7,9 % des gens avec des études préuniversitaires (Fondation de l'entrepreneurship, 2017)

DÉVELOPPEMENT D'AFFAIRES

Les réseaux d'affaires permettent notamment le partage d'expériences et d'informations entre entrepreneur-e-s, qu'ils et elles soient du même domaine d'affaires ou non, et peuvent permettre de briser l'isolement dans certains cas. Ce faisant, ils peuvent jouer un grand rôle dans le succès d'un projet entrepreneurial. Le temps dédié au développement des affaires chez les entrepreneur-e-s en général dépend de multiples facteurs, que l'on pense à la nature de l'entreprise ou encore au fait d'avoir

d'autres occupations en parallèle (famille, emploi, etc.). Les études ont démontré qu'il existe des différences entre les hommes et les femmes entrepreneur-e-s quant au temps alloué aux activités de développement d'affaires. En effet, les femmes *Chefs de file* allouent moins de temps que les hommes du même profil au développement des affaires. En revanche, le temps alloué est égal chez les *Enracinés* et légèrement supérieur chez les femmes *Individualistes* (Fondation de l'entrepreneurship 2017).

TABLEAU 16 : TEMPS HEBDOMADAIRE REQUIS POUR DÉVELOPPER SON RÉSEAU D'AFFAIRES, PAR PROFIL ET SEXE, QUÉBEC, 2017

		CHEF DE FILE	ENRACINÉ	INDIVIDUALISTE
Moyenne d'heures/semaine pour développer son réseau	F	3,7 h	2,1 h	1,8 h
	H	4,2 h	2,1 h	1,2 h

Source : Fondation de l'entrepreneurship, 2017

Il semble également qu'une part des femmes ayant choisi de lancer une entreprise pour assurer un meilleur équilibre entre travail et famille adoptent des stratégies de croissance et de développement moins audacieuses (Services économiques TD, 2015), probablement afin de limiter volontairement la croissance de leur entreprise pour maintenir l'équilibre travail-famille qu'elles recherchent.

3.3 LE POINT SUR L'ENTREPRENEURIAT HYBRIDE

Tel que mentionné précédemment, bien que de nombreuses recherches s'intéressent, sous plusieurs angles, à analyser l'entrepreneuriat, bien peu d'entre elles font état d'une situation qui pourtant est de plus en plus fréquente : le fait de combiner l'entrepreneuriat avec d'autres activités, tel qu'un emploi salarié. Dans les faits, les définitions de l'entrepreneuriat hybride sont multiples et varient selon les chercheurs et chercheuses, tel que le relève Solesvik (2017) dans un article sur le sujet :

- « Individus qui consacrent leur temps à la fois au travail indépendant et au travail salarié (Folta et al., 2010, traduction libre)
- « entrepreneur-e-s à temps partiel » (Petrova, 2012, traduction libre)
- « entrepreneur-e-s à temps partiel, sans nécessairement que ces personnes aient un autre emploi rémunéré » ou encore « entrepreneuriat hybride comme une combinaison de travail salarié et de travail indépendant » (Schulz, Urbig and Procher, 2016, traduction libre)

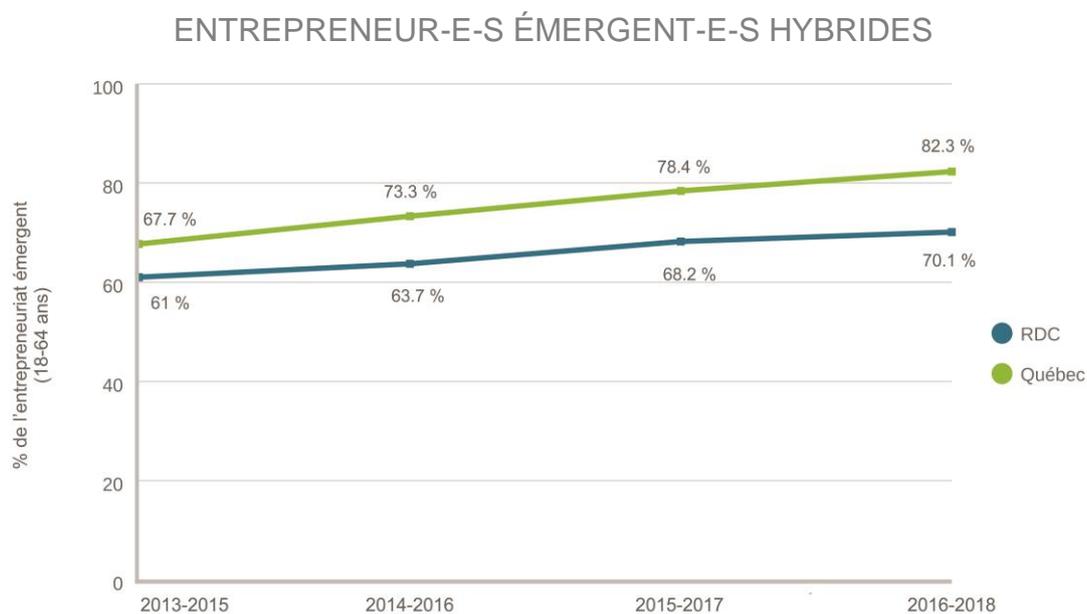
Au Québec, Saint-Jean et Duhamel (2018) adoptent la définition de l'entrepreneuriat hybride comme étant le fait de conjuguer des activités entrepreneuriales avec un emploi salarié avançant que cette forme d'entrepreneuriat peut être envisagée comme une stratégie pour « réduire les risques, tester le marché et vérifier la viabilité de l'entreprise », mais qu'il peut également s'agir d'une façon de « formaliser une activité économique occasionnelle » et qu'il s'agit alors plutôt d'une situation souhaitée et permanente, et non pas d'une période de transition (St-Jean et Duhamel, 2019). Rappelons que dans le cadre de cette étude, la définition de l'entrepreneur-e à temps partiel, ou hybride, a été élargie afin de couvrir le plus possible l'ensemble des situations. Ainsi, une entrepreneure à temps partiel est définie comme étant :

« une personne qui partage son temps entre un emploi ou d'autres occupations (soins à la famille, études, etc.) et un ou des projets qui lui rapporte(nt) un revenu d'appoint (sous forme de travail

autonome ou autre forme d'entreprise). Sont donc considérées comme des entrepreneures à temps partiel celles dont les activités entrepreneuriales ne représentent pas une occupation à temps plein. Les femmes qui consacrent le reste de leur temps aux soins de la famille ou qui sont sans emploi sont également considérées dans notre recherche. »

Il semble que l'entrepreneuriat hybride soit considérable au Québec, alors que 82,3 % des entrepreneur-e-s émergent-e-s combinent leurs activités entrepreneuriales avec un emploi. En effet, des données récentes compilant des périodes de trois ans permettent de bien saisir l'évolution du phénomène et de constater que l'entrepreneuriat hybride au Québec connaît une croissance soutenue et plus marquée que dans le reste du Canada.

FIGURE 13 : ENTREPRENEURIAT HYBRIDE PARMIS LES ENTREPRENEUR-E-S ÉMERGENT-E-S, COMPILATION 2013-2018 AVEC MOYENNES MOBILES DE TROIS ANS



Source : adapté de St-Jean et Duhamel, 2019

Certaines hypothèses sont avancées pour expliquer l'importance de l'entrepreneuriat hybride, notamment que les nouvelles entreprises seraient possiblement trop fragiles économiquement pour permettre à son ou sa principal-e dirigeant-e d'en vivre. Au Québec, la situation du marché du travail pourrait aussi faire en sorte de retenir un certain nombre d'entrepreneur-e-s dans des emplois qui seraient mieux rémunérés. Enfin, la progression d'une « économie des petits boulots » caractérisée par l'importance des petits emplois atypiques¹¹ pourrait également expliquer en partie la croissance de l'entrepreneuriat hybride (St-Jean et Duhamel, 2019).

Des différences dans l'entrepreneuriat hybride chez les hommes et les femmes ont également été relevées. Tandis que l'augmentation a été similaire chez les hommes du Québec et du reste du Canada, l'entrepreneuriat hybride a connu une croissance plus marquée chez les Québécoises, par rapport à une croissance plus marginale chez les entrepreneures du reste du Canada.

11 Pour en savoir plus, voir Desrosiers, 2019

Depuis la période 2015-2017, l'entrepreneuriat hybride chez les femmes a connu une croissance de 12,9 % comparativement à 1,2 % chez les hommes.

Les femmes sont ainsi désormais légèrement plus nombreuses à être engagées dans l'entrepreneuriat hybride que les hommes (*idem.*).

FIGURE 14 : ENTREPRENEURES ÉMERGENTES FEMMES HYBRIDES

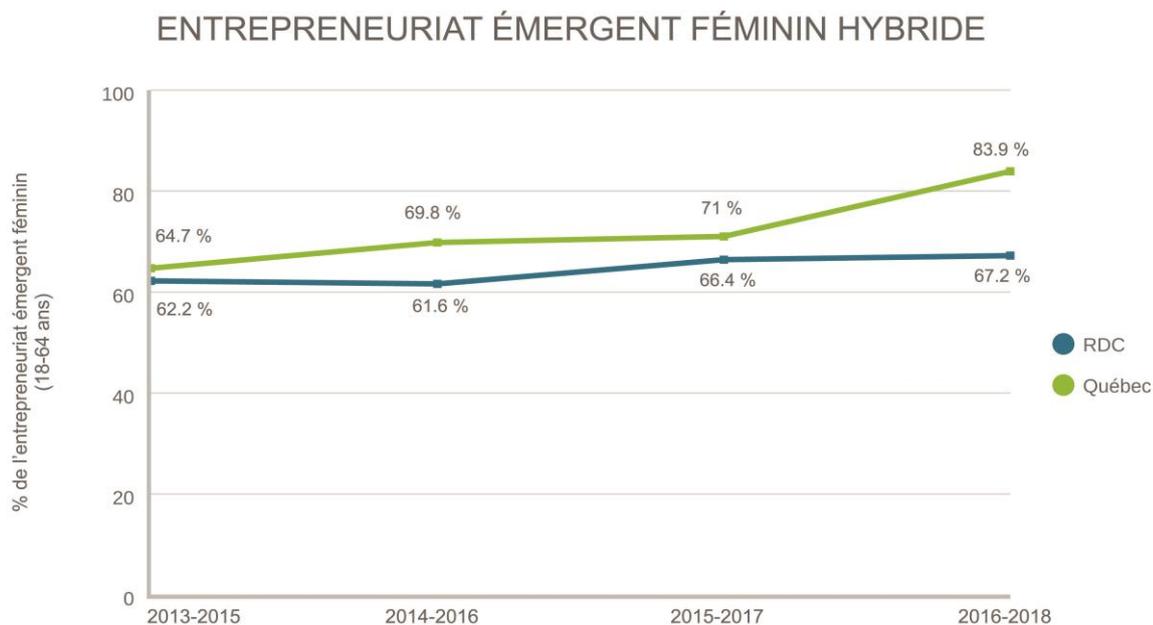
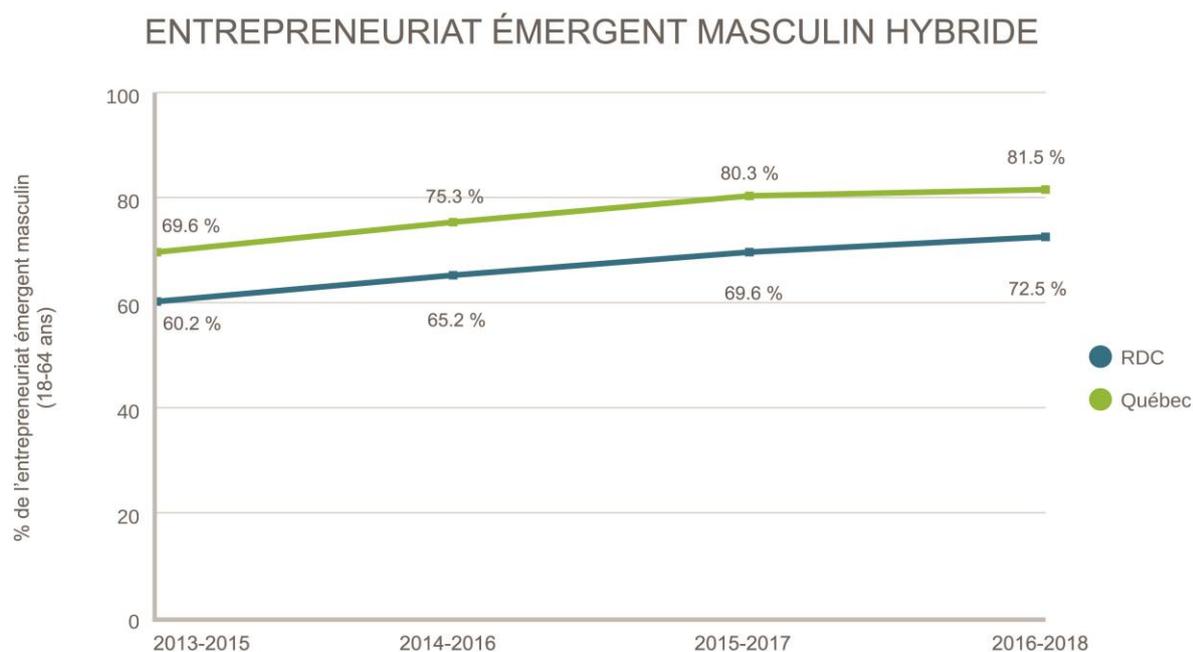


FIGURE 15 : ENTREPRENEURS ÉMERGENTS HOMMES HYBRIDES



Source : adaptés St-Jean et Duhamel, 2019

3.4 LES PRINCIPAUX DÉFIS DE L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ

Les sections précédentes ont montré que les hommes et les femmes entreprennent de façon différente, tant à l'étape du démarrage que de la croissance. Si l'ensemble des entrepreneur-e-s feront face à des difficultés au cours de leur parcours entrepreneurial, les femmes se heurtent plus particulièrement à certains défis largement identifiés dans la littérature comme étant liés notamment à la conciliation travail-famille, à l'accessibilité au financement et à l'intégration dans les réseaux d'affaires (Carrier, Julien et Menvielle, 2006). D'autres obstacles se posent également, plus particulièrement à l'étape de la croissance de leur entreprise : manque d'expertise ou de savoir-faire, de soutien technique et d'expertise en marketing (Fondation de l'entrepreneurship, 2018).

3.4.1 CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Tel que mentionné dans les sections précédentes, pour bien des femmes entrepreneures qui sont également mères, le désir de flexibilité représente une motivation importante pouvant les pousser vers l'entrepreneuriat, dans une perspective de faciliter la conciliation travail-famille. Bien que faisant face à certaines critiques, certain-e-s chercheurs et chercheuses ont attribué aux femmes menées à l'entrepreneuriat par le principal désir de concilier vie professionnelle et activités professionnelles le titre de « mampreneurs », soit une forme d'entrepreneuriat « essentiellement motivée par le désir d'atteindre une harmonie entre vie professionnelle et vie privée, à travers une orientation identitaire qui brouille les frontières entre les rôles de mère et de femmes d'affaires » (Ekinsmyth, 2011 dans Richome-Huet et d'Andria, 2013). Néanmoins, il apparaît que la conciliation entre le travail et la famille représente dans plusieurs cas à la fois une motivation et un défi, et ce pour plusieurs raisons, dont certaines ont été identifiées dans une étude réalisée auprès de femmes entrepreneures de la région de la Capitale-Nationale (Coneo, 2016) :

- empiétement de l'entreprise dans la vie personnelle;
- défis liés à l'alignement d'horaires familiaux;
- difficulté à prendre des vacances;
- nombre excessif d'heures de travail par semaine;
- exigences élevées à la fois dans la gestion de l'entreprise et dans la gestion familiale.

Qu'elles soient entrepreneures ou non, les femmes accordent toujours plus de temps que les hommes aux tâches domestiques et aux soins à la famille, et cela peut engendrer pour les femmes entrepreneures certains impacts sur leur entreprise. En effet, une moins grande disponibilité de temps à investir dans la gestion ou le développement de l'entreprise peut faire en sorte que certaines entrepreneures feraient le choix de limiter volontairement la croissance de leur entreprise. Également, bien que le phénomène soit moins important qu'il y a

quelques années avec l'arrivée du numérique, la nature des entreprises menées par les femmes, souvent dans le secteur des services ou du commerce de détail, nécessite souvent des heures de travail longues et peu flexibles, pouvant entrer en conflit avec les besoins familiaux (Coneo, 2016). Ces défis se trouvent d'autant plus exacerbés chez les femmes monoparentales ou encore celles qui ont des activités entrepreneuriales à temps partiel, et qui doivent alors jongler avec la famille, un emploi et l'entrepreneuriat.

3.4.2 ACCÈS AU FINANCEMENT

Selon plusieurs études, l'accès au financement représenterait toujours le principal obstacle pour les femmes en affaires. Encore aujourd'hui, il semble que les entreprises menées par des hommes obtiennent en général plus de financement que les entreprises menées par des femmes. Pour les entreprises ayant un grand potentiel de croissance, l'accès au financement dans les premiers stades de l'entreprise est crucial, car des investissements initiaux insuffisants peuvent limiter ou compliquer la croissance de l'entreprise (EY, 2018). Selon une vaste étude canado-américaine, les femmes démarraient leur entreprise avec deux fois moins de capitaux que les hommes (Conseil Canado-Américain pour l'avancement des femmes entrepreneures et chefs d'entreprises, 2018b). Dans l'ensemble du Québec, plusieurs obstacles au financement apparaissent comme très importants pour les personnes ayant des intentions d'entreprendre :

- Manque d'économies (20,9 %)
- Financement public insuffisant ou inadéquat (10,2 %)
- Difficulté à obtenir du financement privé (7,9 %) (Fondation de l'entrepreneurship, 2015).

Le manque d'économies représente un problème en soi, mais est également synonyme de difficultés d'accès au financement, la grande majorité des institutions bancaires exigeant un certain actif comme condition de financement. Tel que mentionné dans les sections précédentes, les femmes seraient plus nombreuses que les hommes à démarrer leur entreprise avec de l'épargne personnelle ou une source de financement familiale. Une étude réalisée auprès de femmes entrepreneures de la région de Portneuf montre que 49 % d'entre elles utilisent un financement familial pour le démarrage de leur entreprise, et que 19 % se financent à même leur carte de crédit (SADC de Portneuf, 2012). Certains facteurs pourraient expliquer le fait que moins d'entrepreneures accèdent au financement :

- Secteur d'activité : les femmes sont souvent plus actives dans les secteurs des services ou encore de la vente au détail, des secteurs qui sont souvent perçus comme étant à risque élevé par les institutions bancaires;
- Taille de l'entreprise;
- Autres facteurs :
 - Âge
 - Manque d'expérience de la gestion
 - Moins bons antécédents de crédit
 - Réticence à prendre des risques, etc. (Chantier de l'économie sociale, 2015).

L'accès au financement serait une difficulté d'autant plus grande pour les entrepreneures à temps partiel qui désirent éventuellement passer au temps plein, mais pour qui les enjeux financiers tendent à les maintenir dans une forme de cercle vicieux rendant difficile le fait de quitter leur emploi pour se consacrer à temps plein à leur entreprise. Enfin, tel que mentionné précédemment, les femmes autochtones ou immigrantes, parfois plus éloignées de la culture locale d'affaires et pouvant rencontrer des enjeux de précarité économique ou encore un historique de crédit mauvais ou trop court, peuvent connaître des enjeux d'accessibilité au financement encore plus importants.

3.5 RECENSEMENT DES PROGRAMMES EXISTANTS ET CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ

Tel que mentionné au début de ce rapport, des obstacles institutionnels existent pour les entrepreneur-e-s à temps partiel qu'ils soient hommes ou femmes : ils et elles ont un accès plus limité aux programmes de financement et d'accompagnement des organismes de développement économique.

Il faut dire que certains programmes d'aide à l'entrepreneuriat ont été mis en place il y a déjà plusieurs années dans un contexte où le marché du travail était différent (ex : plus haut taux de chômage). Ils ont été conçus selon un modèle précis ou unique d'entrepreneuriat et n'ont pas été actualisés avec le temps, donc ils ne tiennent pas vraiment en compte cette nouvelle réalité qu'est l'entrepreneuriat à temps partiel. En effet, certains programmes exigent que les gens se consacrent à temps plein à leur entreprise, ce qui rend inadmissibles les entrepreneur-e-s à temps

partiel à un financement ou autre forme d'aide.

Un recensement des programmes existants et des critères d'admissibilité a été réalisé dans le cadre de cette étude afin d'identifier ces obstacles institutionnels. Au total, ce sont 161 programmes de soutien, autant en terme de financement que d'accompagnement, offerts par 64 organisations différentes qui ont été analysés. De ce nombre, neuf programmes indiquent clairement dans leurs critères l'exigence de se consacrer à temps plein ou à 100 % dans le projet entrepreneurial pour être admissible. Deux programmes exigent que le projet présenté contribue au moins à la création d'un emploi à temps plein, ce qui rend *de facto* les entrepreneur-e-s à temps partiel inadmissibles à ces onze programmes au total.

Ce recensement nous a aussi permis de constater que les critères des programmes que l'on peut lire sur les sites Internet des organisations qui en sont responsables peuvent différer des critères qui sont appliqués sur le terrain. Par exemple, il est possible que le fait d'être à temps plein dans son projet entrepreneurial ne soit pas explicité comme étant un critère sur le site Internet de l'organisme mais dans les faits, plusieurs intervenants consultés nous ont confirmé qu'il y a de fortes chances que l'aide financière ou autre forme d'aide ne soit pas accordée si la personne ne se consacre pas à temps plein dans son entreprise, ce critère étant de fait implicite. Certains critères peuvent également amener une ambiguïté quant à l'admissibilité de l'entrepreneuriat à temps partiel tels que :

- « Avoir un projet de démarrage ou d'établissement d'une entreprise présentant des perspectives de rentabilité »
- « Présenter un projet viable de démarrage d'entreprise ou de consolidation d'une entreprise existante »
- « Faire la démonstration de la viabilité économique de leur projet »
- « Démontrer la capacité de l'entreprise à créer ou maintenir des emplois ».

À noter également qu'un certain nombre de programmes, soit treize d'entre eux, ont également un critère d'âge, certains pour les moins de 35 ans (trois cas) et d'autres pour les moins de 39 ans (dix cas), amenant un obstacle supplémentaire décrié par plusieurs femmes, comme vous pourrez le constater dans les résultats obtenus dans le cadre de cette étude dans la section suivante. De plus, des différences de critères selon le territoire où l'on se trouve ont également été rapportées

pour un même programme par certaines femmes entrepreneures à temps partiel rencontrées dans nos groupes de discussion et confirmées par plusieurs intervenant-e-s consulté-e-s.

4. RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE



Plusieurs activités de consultations, rassemblant un total de 123 participant-e-s, ont eu lieu à l'automne 2018 et hiver 2019 et ont permis de recueillir des données qualitatives notamment par rapport aux perceptions, aux visions, aux obstacles et aux motivations de femmes et d'hommes entrepreneur-e-s à temps partiel ou encore de femmes ayant des enjeux de sécurité économique et un projet entrepreneurial, et ce, dans trois régions du Québec ayant des profils sociodémographiques différents : Montréal, la région de Shawinigan et la région de Thetford Mines. Bien que la taille de l'échantillon ne nous permette pas de généraliser les résultats à l'ensemble de la population des entrepreneur-e-s à temps partiel, les données récoltées permettent néanmoins de soulever des tendances et des redondances à l'égard de certains aspects liés à la réalité de l'entrepreneuriat à temps partiel. La comparaison des informations récoltées chez les femmes entrepreneures avec un petit échantillon d'hommes entrepreneurs à temps partiel, bien que sommaire étant donné le nombre de participants, ouvre néanmoins la voie à l'établissement de certaines caractéristiques propres aux femmes

entrepreneures à temps partiel, particulièrement en ce qui a trait à leurs motivations et aux obstacles vécus. Les informations tirées des entrevues individuelles réalisées avec des femmes ayant des enjeux de sécurité économique apportent pour leur part un regard différent notamment face aux enjeux perçus de l'entrepreneuriat féminin et à la perception de l'éventualité d'accéder à l'entrepreneuriat en passant par le temps partiel.

La prochaine section dresse d'une part brièvement le portrait démographique des participantes rencontrées lors des groupes de discussion, puis présente les informations recueillies liées à leur expérience entrepreneuriale : portrait des activités entrepreneuriales, motivations à entreprendre, avantages et inconvénients du temps partiel, perception de l'entourage, conciliation avec un emploi, financement et accompagnement, défis, enjeux et avenir de l'entreprise. Le portrait des femmes avec qui des entrevues téléphoniques ont été réalisées est dressé dans un deuxième temps.

4.1 GROUPES DE DISCUSSION AUPRÈS DE FEMMES ENTREPRENEURES À TEMPS PARTIEL

4.1.1 PROFIL DÉMOGRAPHIQUE DES RÉPONDANTES

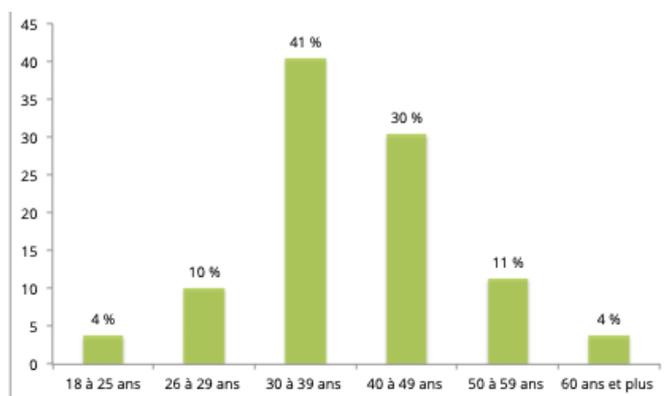
Lors du recrutement des participantes aux groupes de discussion, outre la région, un seul critère de sélection était retenu, à savoir que les participantes réalisent des activités entrepreneuriales à temps partiel. Un total de 78 répondantes ont été rencontrées en personne lors des groupes de discussion : 33 à Shawinigan, 21 à Thetford Mines et 24 à Montréal.

ÂGE DES PARTICIPANTES

Une majorité des participantes rencontrées étaient âgées de moins de 40 ans, une situation qui concorde avec le fait que les entrepreneur-e-s, hommes comme femmes, ont tendance à entreprendre de plus en plus jeunes. Néanmoins, 45 % des femmes rencontrées étaient âgées de plus de 40 ans. Sachant que plusieurs programmes de financement ou d'accompagnement sont destinés particulièrement aux jeunes entrepreneur-e-s et aux entrepreneur-e-s se dédiant à temps

plein à leur entreprise (voir section 3.5), les femmes entrepreneures âgées de 40 ans et plus peuvent se heurter à plus de difficultés quant à la recherche de financement. Notons qu'à Montréal, les participantes étaient légèrement plus âgées, alors que 63 % d'entre elles avaient plus de 40 ans, tandis qu'elles étaient un peu plus jeunes à Thetford Mines, 67 % étant âgées de moins de 39 ans.

FIGURE 16 : ÂGE DES PARTICIPANTES- GROUPES DE DISCUSSION



SCOLARITÉ

Les participantes rencontrées étaient un peu plus nombreuses (63 %) que l'ensemble des entrepreneures québécoises (51,8 %) à avoir un diplôme universitaire (Fondation de l'entrepreneurship, 2017). La proportion des diplômées de niveau universitaire était majoritaire dans les trois régions à l'étude, mais la plus forte proportion provenait de Montréal.

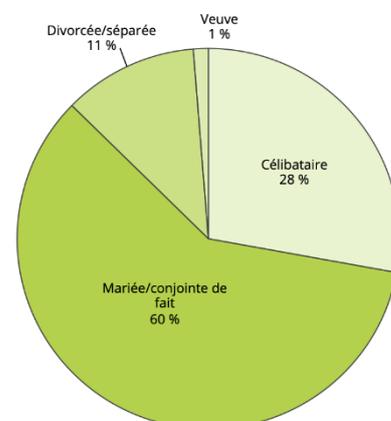
Pour la majorité d'entre elles (53 %), leur activité entrepreneuriale était dans le même domaine que leur formation scolaire, les trois plus fréquentes étant dans le secteur de l'enseignement et des loisirs, du commerce, de la gestion et de l'administration des affaires et des arts.

DOMAINE D'ÉTUDES	%
Enseignement et loisirs	24
Commerce, gestion et administration des affaires	22
Beaux-arts et arts appliqués	18
Lettres, sciences humaines et disciplines connexes	14
Professions de la santé et technologies connexes	6
Génie et sciences appliquées	5
Sciences sociales et disciplines connexes	4
Sciences agricoles et biologiques et services de la nutrition et de l'alimentation	4
Autre	4

SITUATION FAMILIALE

La majorité des participantes rencontrées étaient en couple, dans une proportion qui se rapproche de la moyenne québécoise de 54,9 % (Conseil du statut de la femme, 2018). 56 % des femmes étaient mères et une large part d'entre elles avaient des enfants de moins de 10 ans. Dix femmes étaient en situation de monoparentalité. Les participantes de Montréal se distinguent des deux autres régions en ce sens où les participantes mariées y étaient beaucoup moins nombreuses (25 %) que dans les autres régions, et qu'un moins grand nombre de femmes y étaient mères, soit environ le tiers des participantes rencontrées.

FIGURE 17 : ÉTAT CIVIL DES PARTICIPANTES-GRUPES DE DISCUSSION



STATUT PARTICULIER

La grande majorité des femmes rencontrées n'avaient pas de statut particulier. À Montréal toutefois, plus de la moitié des femmes ont déclaré avoir un statut particulier, principalement comme immigrante ou issue d'une minorité visible.

STATUT PARTICULIER	N
Aucun	58
Immigrante	7
Minorité visible	4
Autochtone	2
Limitation physique ou sensorielle	2
Autre / pas de réponse	6

REVENUS ET EMPLOI

L'emploi salarié représente la principale source de revenus des participantes. En effet, 72 % d'entre elles ont mentionné occuper un emploi en parallèle avec leurs activités entrepreneuriales, qu'il soit à temps plein (64 %) ou à temps partiel (36 %).

La majorité des femmes occupant un emploi ont mentionné que celui-ci n'était pas dans le même domaine que leurs activités entrepreneuriales.

En termes de revenus, 39 % ont mentionné avoir des revenus annuels personnels de moins de 20 000 \$. Pour les femmes ayant un conjoint, 46 % d'entre elles bénéficient d'un revenu familial de plus de 80 000 \$, tandis que 41 % ont un revenu familial annuel entre 0 \$ et 60 000 \$.

À noter que les participantes de Shawinigan et de Thetford Mines travaillaient majoritairement à temps plein, tandis que les Montréalaises étaient pour leur part plus nombreuses à occuper un emploi à temps partiel en parallèle à leurs activités entrepreneuriales ou encore à combiner avec une autre activité.

4.1.2 PORTRAIT DES ACTIVITÉS ENTREPRENEURIALES

Bien que plusieurs profils d'entrepreneures aient pu être dégagés parmi les femmes rencontrées, il apparaît que dans l'ensemble, les activités entrepreneuriales des femmes rencontrées ont souvent en commun les caractéristiques suivantes :

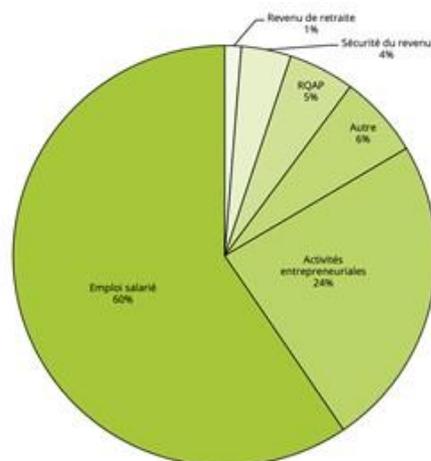


- récentes, soit depuis moins de cinq ans;
- en propriété unique;
- dans le secteur des services (50 %) ou encore de la fabrication (30 %);
- générant des revenus d'affaires annuellement de 5 000 \$ ou moins.

Considérant que près de la moitié des femmes rencontrées nous ont mentionné avoir des revenus annuels personnels peu élevés (de moins de 20 000 \$), les revenus générés par leurs activités entrepreneuriales peuvent représenter un apport positif non négligeable sur leur sécurité économique.

Le portrait des activités entrepreneuriales des femmes rencontrées indique que la plupart d'entre elles auraient un profil entrepreneurial de type *Individualiste*, selon la classification réalisée par l'Indice entrepreneurial québécois. Au Québec, 49,3 % des femmes propriétaires ont ce profil, qui révèle des activités entrepreneuriales peu risquées ni très axées vers l'innovation, généralement réalisées sur le marché local seulement, sans employé-e et créées dans une perspective de générer son propre emploi ou pour maintenir un certain style de vie, par exemple pour faciliter la

FIGURE 18 : PRINCIPALE SOURCE DE REVENUS- GROUPES DE DISCUSSION



conciliation travail-famille. Enfin, environ le tiers des femmes rencontrées ont mentionné avoir déjà été entrepreneure dans le passé.

ACTIVITÉS EN PARALLÈLE AVEC LES ACTIVITÉS ENTREPRENEURIALES

72 % des femmes rencontrées occupaient un emploi en parallèle avec leurs activités entrepreneuriales.

Plusieurs autres combinaisons d'activités ou situations ont également été mentionnées par les femmes rencontrées en parallèle de leurs activités entrepreneuriales :

AUTRES COMBINAISONS D'ACTIVITÉS
études à temps partiel + autres occupations diverses
études à temps partiel + travail à temps partiel
études à temps plein
travail autonome dans un autre domaine
travail autonome/entreprise + projet artistique
combinaison de deux projets entrepreneuriaux à temps partiel
temps partiel dans le projet entrepreneurial, sans autre occupation à côté.

Quelques femmes rencontrées étaient mères à la maison ou en congé de maternité. D'ailleurs, le congé de maternité est apparu pour certaines comme étant un moment décisif dans leur choix de se lancer dans l'entrepreneuriat, certaines anticipant la perspective d'un retour au travail dans un emploi qui les satisfaisait peu, ou percevant l'entrepreneuriat comme une façon de faciliter la conciliation de leur nouveau rôle de maman avec le travail. Parmi les autres situations personnelles particulières rencontrées, notons une femme qui était en semi-

retraite, une en congé maladie et deux femmes sur l'assistance sociale. Lors des groupes de discussion, sept femmes nous ont mentionné être à temps plein dans leur entreprise. Nous avons quand même considéré leurs situations et leurs besoins, car dans plusieurs cas, cette transition avait été effectuée récemment dans leur vie et elles ont beaucoup fait référence à leur expérience vécue à temps partiel dans leurs réponses.

PRINCIPALES RAISONS DE L'ENTREPRENEURIAT À TEMPS PARTIEL ET DU TRAVAIL EN PARALLÈLE

Au Québec, les recherches ont démontré que les principales motivations entrepreneuriales des femmes entrepreneures étaient portées par des enjeux personnels liés à la famille, à la gestion des horaires, à la flexibilité, mais également par des aspects relatifs à un désir de développer sa créativité et par des insatisfactions liées à l'emploi. Lors des groupes de discussion, nous avons demandé aux femmes quelles étaient les principales motivations les ayant poussées à réaliser des activités entrepreneuriales, d'une part, et les principaux avantages à le faire à temps partiel, d'autre part. Les résultats obtenus sont très près de la réalité québécoise. À noter que les femmes étaient

libres de mentionner plus d'une motivation et un grand nombre d'entre elles ont ainsi mentionné d'abord la passion comme principale motivation, en plus d'en nommer au moins une autre.

PRINCIPALES MOTIVATIONS POUR L'ENTREPRENEURIAT	NOMBRE DE MENTIONS
Par passion	56
Pour l'équilibre et la conciliation travail/famille/vie personnelle	14
Parce que je ne cadre pas dans un horaire typique de 9 à 5	7
Pour développer mon côté artistique et créatif	7
Par opportunité	4
Parce que je suis/je n'étais pas heureuse dans mon emploi	3

D'autres femmes ont mentionné que leur projet d'affaires était pour elle un projet de retraite ou encore une solution d'autonomisation à la suite de pertes d'emploi successives.

En général, outre la passion et le désir de faciliter la conciliation travail-famille, plusieurs motivations liées à l'indépendance et à la créativité ont été mentionnées par les femmes.

À Montréal toutefois, étant donné qu'un moins grand nombre de participantes étaient mères, l'équilibre travail-famille a été mentionné moins souvent comme une motivation importante à entreprendre.

PRINCIPAUX AVANTAGES DE L'ENTREPRENEURIAT À TEMPS PARTIEL	NOMBRE DE MENTIONS
Permet un meilleur équilibre de vie	9
Autonomie de gérer les projets à son rythme	7
Permet de travail sur plusieurs projets en parallèle	4
L'entreprise à temps partiel amène un revenu d'appoint apprécié	3

À propos des avantages reliés au fait de réaliser à temps partiel des activités entrepreneuriales, le revenu d'appoint généré par l'entreprise et le fait de pouvoir choisir ses mandats, de les gérer à son propre rythme et de pouvoir travailler sur plusieurs projets en parallèle ont été largement nommés.

Aux femmes ayant un emploi, nous leur avons demandé plus particulièrement ce qu'elles considéraient comme les avantages et les inconvénients du fait de conserver un emploi en parallèle avec leurs activités entrepreneuriales, mais également comment se déroulait la conciliation avec leur emploi et leur employeur.

AVANTAGES DU TRAVAIL EN PARALLÈLE	INCONVÉNIENTS DU TRAVAIL EN PARALLÈLE
<p>28 femmes ont mentionné que le fait d’avoir un emploi à côté qui assure une sécurité financière représente le principal avantage du fait de travailler en parallèle de leurs activités entrepreneuriales.</p> <p>Quelques-unes ont également indiqué qu’avoir un emploi à côté leur permet de développer un réseau de contacts utiles à l’entreprise ou encore de briser l’isolement.</p>	<p>10 femmes nous ont dit que le principal inconvénient du travail en parallèle est le fait que cela limite le développement de l’entreprise par manque de temps, tandis que 3 femmes ont souligné le fait qu’il est difficile de concilier le projet avec le temps qu’elles aimeraient dédier à leur famille.</p> <p>Le sentiment d’être ni trop pauvre pour se qualifier pour les programmes d’aide sociale, mais de ne pas avoir suffisamment de revenus d’entreprise pour se lancer à temps plein et pouvoir en vivre, a également été soulevé.</p>
CONCILIATION AVEC L’EMPLOI	
<p>Pour la plupart des femmes occupant un emploi en parallèle, leur employeur était au courant et généralement accommodant. Une femme a mentionné avoir peur de la réaction de son employeur quand il réalisera qu’elle prend de plus en plus de mandats à son compte. Une autre, en situation de recherche d’emploi, se demandait si elle devait mentionner ou non en entrevue le fait qu’elle ait des activités entrepreneuriales en parallèle, de peur que cela lui nuise.</p>	

SENTIMENT D’ÊTRE ENTREPRENEURE, PERCEPTION DE L’ENTOURAGE ET ENTOURAGE ENTREPRENEURIAL

L’ensemble de l’expérience entrepreneuriale d’un individu, qui comprend notamment la connaissance d’une personne entrepreneure dans son entourage rapproché, ses perceptions face à l’entrepreneuriat et à ses compétences entrepreneuriales, sont des facteurs déterminants pouvant pousser une personne à se lancer en affaires. Rappelons que pour les femmes, la connaissance d’un proche entrepreneur aurait un impact encore plus grand sur les probabilités de devenir entrepreneure, mais également de devenir propriétaire d’une entreprise destinée à connaître une certaine croissance (Fondation de l’entrepreneurship, 2017 : 78). Lors des groupes de discussion, nous avons donc demandé aux femmes :

- si elles se considéraient comme des entrepreneures;
- si des gens dans leur entourage étaient entrepreneur-e-s;
- et de quelle façon leurs activités entrepreneuriales étaient perçues par leur entourage.

SENTIMENT D'ÊTRE UNE ENTREPRENEURE	ENTOURAGE ENTREPRENEURIAL	PERCEPTION DE L'ENTOURAGE
<p>27 femmes ont dit se sentir entrepreneures depuis toujours, tandis que 30 ont dit ne pas toujours s'être perçues comme des entrepreneures.</p> <p>Un certain nombre de femmes ont mentionné se sentir plus artistes qu'entrepreneures.</p>	<p>47 % des femmes ont indiqué avoir quelqu'un (parent, ami, conjoint, etc.) dans leur entourage qui est entrepreneur-e.</p>	<p>Pour la majorité des femmes, les activités entrepreneuriales étaient bien perçues par l'entourage.</p> <p>Pour 37,5 % des répondantes, la perception négative de leurs activités entrepreneuriales se manifestait par une incompréhension de la part d'un ou plusieurs membres de leur entourage (conjoint-e, parents, collègues du milieu de travail, etc.).</p>
<p>« J'ai eu du soutien jusqu'à ce que j'aie des problèmes d'argent. À partir de là, on me disait que j'aurais dû garder un emploi, que je rêve en couleurs. Dès qu'il y a des défis, la solution aux yeux des gens est que je me retrouve un emploi ».</p>		

Ainsi, environ la moitié des femmes ne se sont pas toujours considérées comme entrepreneure. Les raisons évoquées font souvent référence à une perception que les femmes ont de ce qu'est un-e entrepreneur-e, notamment par rapport au nombre d'heures travaillées et au nombre d'employé-e-s à charge.

Plusieurs femmes ont également mentionné ne pas considérer détenir certaines compétences entrepreneuriales liées par exemple à la gestion administrative et financière.

Pour la majorité des femmes, les activités entrepreneuriales étaient bien perçues par leur entourage, à l'exception de Montréal où près de la moitié des participantes ont mentionné que leurs activités étaient mal perçues, surtout de la part des parents, dont certains manifestaient des incompréhensions face à ce choix de vie nécessitant une plus grande prise de risques qu'un emploi stable. Dans certains cas, des facteurs culturels étaient à l'origine de ces incompréhensions.

AVENIR DE L'ENTREPRISE ET DE L'ENTREPRENEURE

Afin de valider si le fait de réaliser des activités entrepreneuriales à temps partiel était un choix, une situation temporaire ou encore plutôt une situation subie, nous avons demandé aux femmes si elles souhaitaient toujours demeurer à temps partiel dans leur entreprise.

SOUHAITEZ-VOUS DEMEURER À TEMPS PARTIEL DANS VOTRE ENTREPRISE ?	N
Oui	27
Non	34
Indécises	13
Pas de réponses/Non applicable	4

Les femmes ayant mentionné vouloir demeurer à temps partiel dans leur entreprise ont évoqué diverses raisons, notamment le fait que cela leur procure un certain équilibre de vie, qu'elles désiraient volontairement ralentir le rythme ou encore qu'elles appréciaient la sécurité financière engendrée par leur emploi. Une plus grande proportion de femmes voulant être à temps plein ont été rencontrées à Montréal et à Shawinigan, tandis qu'elles étaient plus nombreuses à vouloir demeurer à temps partiel à Thetford Mines. Par rapport à l'avenir de l'entreprise en général, plusieurs ont indiqué souhaiter une expansion, un développement ou une consolidation de leur entreprise d'ici 5 ans.

À noter qu'il semble y avoir un certain écart entre ce que souhaitent les femmes et ce qu'elles croient réalisable, à savoir que plusieurs d'entre elles se lanceraient fort probablement à temps plein dans leur entreprise si ce n'était de l'insécurité financière.

Ainsi, alors que pour certaines l'entrepreneuriat à temps partiel est un choix conscient, pour d'autres, il s'agit plutôt d'une situation temporaire dans l'attente de pouvoir se lancer, à court, moyen ou plus long terme, à temps plein dans leur entreprise.

ACCOMPAGNEMENT

Nous avons souhaité vérifier si les femmes entrepreneures à temps partiel étaient portées à utiliser les services d'accompagnement disponibles (cours lancement d'entreprise et autres formations, aide au montage du plan d'affaires, mentorat, etc.) et si ces services étaient adaptés à leur réalité.

Un peu plus de la moitié des femmes rencontrées avaient sollicité de l'accompagnement et la grande majorité en avait obtenu auprès d'une grande variété de ressources.

Dans l'ensemble, les femmes ont semblé avoir apprécié l'accompagnement reçu. Néanmoins, quelques lacunes ont été soulevées par rapport :

- aux critères de sélection des programmes parfois restreints à des groupes d'âge ou des secteurs d'activités spécifiques;
- à la qualité des services reçus,
- à l'impression qu'il existe plus de services pour le démarrage que pour la croissance;
- aux services offerts qui sont souvent plus généraux que personnalisés;
- aux horaires des services souvent peu compatibles avec la situation des femmes.

Dans certains cas, les démarches pour l'accompagnement ont été abandonnées parce que le processus était trop long pour les besoins, alors que dans d'autres cas, l'accompagnement n'a pas été reçu puisque les femmes ne répondaient pas aux critères. **Quinze femmes ont également mentionné ne pas avoir sollicité d'accompagnement**, pour différentes raisons :



impression de ne pas y avoir accès en n'étant pas à temps plein dans son projet d'entreprise;



utilisation d'autres formes d'aide (réseaux sociaux, réseaux personnels, etc.)

-  méconnaissance de l'aide disponible;
-  horaires inadaptés des services pour les gens qui travaillent;
-  manque de temps pour faire les démarches;
-  impression de ne pas être rendue là;
-  pas eu besoin pour l'instant.

Environ le tiers des femmes rencontrées avaient réalisé un cours en lancement d'entreprise, qui pour plusieurs (21) a été l'occasion de réaliser un plan d'affaires.

Dans l'ensemble, les femmes ayant réalisé un cours en lancement d'entreprise semblaient plus à l'aise avec les règles fiscales et étaient plus nombreuses à envisager de se dédier éventuellement à temps plein à leur entreprise que celles n'ayant réalisé aucune démarche d'accompagnement ou de financement.

		N	%
Nombre de femmes ayant réalisé un cours lancement d'entreprises		28	-
Accompagnement	Sollicité et obtenu	27	96,4 %
	Sollicité et obtenu en partie	1	3,6 %
Financement	Sollicité et obtenu	10	35,7 %
	Sollicité et non obtenu	6	21,4 %
	Sollicité et obtenu en partie	1	3,6 %
	Pas sollicité	12	42,9 %
Plan d'affaires réalisé		21	75 %
Connaissance des règles fiscales	Très à l'aise	5	17,9 %
	Assez à l'aise	6	21,4 %
	Moyennement à l'aise	0	0 %
	Pas à l'aise	17	60,7 %

		N	%
Avenir de l'entreprise	Temps plein	16	57,1 %
	Temps partiel	10	35,7 %
	Indécise	2	7,1 %
Nombre de femmes n'ayant réalisé aucune démarche d'accompagnement ou de financement		17	-
Plan d'affaires réalisé		7	41,2 %
Connaissance des règles fiscales	Très à l'aise	0	-
	Assez à l'aise	2	11,8 %
	Moyennement à l'aise	1	5,9 %
	Pas à l'aise	14	82,4 %
Avenir de l'entreprise	Temps plein	7	41,2 %
	Temps partiel	8	47,1 %
	Indécise	2	11,8 %

FINANCEMENT

En ce qui concerne le financement, 35 femmes en avaient sollicité.

Parmi elles, 15 ont indiqué ne pas avoir obtenu le financement demandé, car elles ne cadraient pas dans les critères.

À noter que nous avons pu constater une plus grande proportion de refus à Montréal. Quelques femmes étaient en attente de réponse à leur demande de financement au moment où nous les avons rencontrées. Pour celles n'ayant pas sollicité de financement, différentes raisons ont été évoquées :



utilisation de crédit ou d'économies personnelles;



aide financière de la part des proches;



découragement face à l'ampleur des dossiers à monter;



pas eu besoin pour l'instant;



impression de ne pas être admissible à cause de l'âge ou du secteur d'activités;



méconnaissance de l'aide disponible.

Tel qu'indiqué précédemment en lien avec le sentiment d'être une entrepreneure, **plus de la moitié des femmes nous ont dit ne pas se sentir très à l'aise par rapport à la fiscalité**. Seules 20 femmes sur la totalité de celles rencontrées ont indiqué être très à l'aise par rapport à cet aspect, et pour la plupart, il s'agissait de femmes qui faisaient affaire avec un-e comptable ou un-e fiscaliste. Enfin, la majorité des femmes ont dit utiliser un compte personnel, contre huit femmes utilisant un compte commercial.

		N	%
Nombre de femmes ayant réalisé une demande de financement		35	-
Accompagnement	Sollicité et obtenu	25	71,4 %
	Sollicité et pas obtenu	4	11,4 %
	Sollicité et obtenu en partie	0	-
	Pas sollicité	6	17,1 %
Financement	Sollicité et obtenu	17	48,6 %
	Sollicité et non obtenu	15	42,9 %
	Sollicité et obtenu en partie	3	8,6 %
	Pas sollicité	s/o	s/o

		N	%
Plan d'affaires réalisé		27	77,1 %
Connaissance des règles fiscales	Très à l'aise	4	11,4 %
	Assez à l'aise	6	17,1 %
	Moyennement à l'aise	0	0 %
	Pas à l'aise	25	71,4 %
Avenir de l'entreprise	Temps plein	18	51,4 %
	Temps partiel	15	42,9 %
	Indécise	2	5,7 %

DÉVELOPPEMENT D'AFFAIRES ET AUTRES FORMES D'AIDE

Interrogées sur la façon dont elles réalisaient leur développement d'affaires pour les ventes et le développement de marché, les femmes ont indiqué utiliser principalement les médias sociaux et le bouche à oreille de même que des réseaux professionnels pour le réseautage.

Le fait qu'elles utilisent des outils sur le web (Etsy, Facebook, etc.) en grande majorité pour leur développement d'affaires ne signifie toutefois pas qu'elles se sentaient toutes très à l'aise à ce niveau. Au contraire, plusieurs ont mentionné avoir besoin de formation sur cet aspect.

Certaines femmes ont par ailleurs mentionné limiter volontairement la visibilité de leurs services par manque de temps pour prendre de nouveaux mandats ou de nouveaux clients. D'autres raisons ont également été évoquées pour expliquer le fait de ne faire partie d'aucun réseau :



manque de temps



horaires inadaptés/peu facilitants des activités de réseautage



volonté de ne pas trop publiciser son travail afin de ne pas trop en faire et de pouvoir maintenir la conciliation avec un emploi



manque de connaissance des réseaux existants



impression que les réseaux existants ne sont pas adaptés (ex. qu'ils s'adressent à une clientèle plus âgée)

Enfin, un grand nombre de femmes (42) ont indiqué avoir recours à une forme ou une autre de services professionnels, particulièrement un comptable ou un fiscaliste (36), mais il est à noter que cette tendance était beaucoup plus marquée parmi les femmes rencontrées à Shawinigan et à Thetford Mines que celles rencontrées à Montréal. Plusieurs femmes nous ont mentionné avoir eu recours également à des services professionnels en graphisme, en réseaux sociaux ou en création de site web.

PROBLÉMATIQUES PARTICULIÈRES

Au-delà des enjeux liés au financement et à l'accompagnement, nous avons tenté de voir si d'autres problématiques particulières pouvaient être vécues par les femmes entrepreneures à temps partiel.

PROBLÉMATIQUES PARTICULIÈRES VÉCUES	
Réglementation municipale	14 femmes étaient concernées par des enjeux liés à la réglementation municipale, qui concernent principalement l'obtention de permis et l'affichage. Il semblait difficile pour elles d'obtenir les bonnes informations à ce niveau.
RQAP	13 femmes concernées par le RQAP : <ul style="list-style-type: none"> • Mécontentement de devoir diminuer les heures travaillées dans l'entreprise pour ne pas voir les prestations réduites. • Un cas d'informations contradictoires reçues de la part des agents du RQAP contactés à différents moments par téléphone. • En général, bonne appréciation du service à la clientèle par téléphone.
Enjeux spécifiques au secteur d'activités	<p>Agriculture, alimentation et produits de santé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • adhésion obligatoire à l'Union des producteurs agricoles. • étiquetage des produits (exigences de Santé Canada et du MAPAQ). <p>Tourisme :</p> <ul style="list-style-type: none"> • enjeux vécus avec la Corporation de l'industrie touristique du Québec (CITQ) <p>Ventes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • méconnaissance des règles concernant l'exportation pour les petites entreprises. • frais de postes élevés (Poste Canada) pour la livraison de produits.
Programme d'aide sociale	Le fait de recevoir des prestations d'assistance sociale en même temps que d'avoir des activités entrepreneuriales a également été mentionné comme un enjeu par quelques femmes, car il est difficile pour elles de les développer sans voir leurs prestations réduites.

DÉFIS, PRÉOCCUPATIONS ET SOLUTIONS

Nous avons demandé aux femmes quel était le plus grand défi qu'elles avaient à relever par rapport à leur entreprise et quelle était leur plus grande préoccupation, tous aspects confondus.

PLUS GRAND DÉFI	
Aspects relatifs à la croissance et au développement de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • manque de temps/gestion du temps • se faire connaître • organisation et structuration de l'entreprise • clientèle : expansion, fidélisation et récurrence, etc. • ventes : oser et foncer davantage • sortir de la zone de confort, avoir confiance, sortir du sentiment « d'imposteur » • percer le marché étranger • accès à de l'accompagnement spécialisé • accès à des ressources techniques spécialisées en région • jongler avec le caractère saisonnier de l'entreprise • transition du temps partiel au temps plein • diminution des coûts d'opération • faire reconnaître le juste prix du produit/service
Aspects personnels	<ul style="list-style-type: none"> • Conciliation famille/travail/entreprise • Équilibre de vie • Solitude • Stress • Manque d'encouragements

Les aspects relatifs à l'argent, que ce soit l'instabilité des revenus, les règles fiscales ou le souci de générer un minimum de revenus de façon à pouvoir payer les comptes et le loyer font partie des préoccupations les plus fréquentes des femmes rencontrées, en plus de préoccupations liées à la santé mentale et physique et au souci d'investir le temps.

À noter que les aspects relatifs à la confiance en soi et à la solitude ont été mentionnés un peu plus souvent chez les participantes de Montréal que dans les autres régions.

Enfin, nous avons demandé aux participantes de nous décrire quelle sorte d'aide aurait pu faire une différence dans leur parcours entrepreneurial, et à quoi elles rêvaient en termes d'accompagnement et de services, sans jugement ni censure. Voici ce qu'elles ont suggéré :

FINANCEMENT	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien pour la rédaction d'une demande de financement • Coaching personnalisé au niveau de la fiscalité • Formation sur les aspects financiers de l'entreprise • Programme STA : <ul style="list-style-type: none"> ○ y avoir accès plus facilement, pour quelques mois seulement, à temps partiel ○ ou encore pouvoir y avoir accès plus d'une fois dans sa vie • Taux d'intérêt et conditions de financement plus adaptés/plus souples • Accès à de plus petits montants pour le financement • Accès à une liste de subventions disponibles • Processus d'emprunt simplifié pour le travail autonome • Financement/subventions pour les 50 ans et + • Programme qui subventionnerait l'équivalent d'une journée/semaine pour se consacrer à son entreprise • RQAP plus permissif par rapport aux revenus d'entreprise
ACCOMPAGNEMENT ET FORMATIONS	<ul style="list-style-type: none"> • Accès facilité à du mentorat et du coaching • Coaching personnalisé avec quelqu'un ayant une entreprise dans le même domaine • Coaching accessible à distance • Coaching en vente • Accompagnement plus personnalisé/spécialisé (ex. ventes et marketing, fiscalité, médias sociaux, etc.) • Accompagnement pas seulement pour le démarrage, mais également pour le prédémarrage et pour la croissance • Plus de conseillers de proximité • Guichet unique d'information/Guide 101 pour le démarrage de très petites entreprises, sans avoir à passer par le cours lancement d'entreprise • Avoir accès à des services (accompagnement, formation) à des heures atypiques • Que l'accompagnement ne soit pas réservé seulement aux client-e-s financé-e-s
RÉSEAUTAGE	<ul style="list-style-type: none"> • Existence d'un groupe de femmes entrepreneures pour partage d'expériences et co-développement • Regroupement de petites entreprises pour faire de l'importation en groupe et ainsi réduire les frais douaniers • Accès à un réseau de personnes vivant des réalités similaires
AUTRES	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de motivations, d'encouragements et de reconnaissance des entrepreneur-e-s • Formations sur l'entrepreneuriat tôt dans le parcours scolaire • Fonds de pension pour les entrepreneur-e-s auquel ceux-ci pourraient cotiser • Rabais pour le bien-être entrepreneur-e-s (un peu comme les rabais étudiants) : gym, musées, etc. • Avoir la possibilité de partager des locaux avec d'autres entrepreneur-e-s pour partager les coûts et les risques • Soutien pour la gestion du stress • Sensibilisation pour faire en sorte que les femmes se reconnaissent comme des entrepreneures

4.2 ENTREVUES DIRIGÉES AVEC DES FEMMES AYANT DES ENJEUX DE SÉCURITÉ ÉCONOMIQUE

4.2.1 PROFIL DES RÉPONDANTES

Les participantes des entrevues individuelles ont été recrutées principalement par les partenaires des différentes régions et référées à l'équipe de recherche. Le fait de passer par plusieurs intermédiaires a par

contre fait en sorte que certaines femmes contactées ne correspondaient pas exactement au profil recherché, mais il s'agit d'une petite proportion. Rappelons que l'objectif de ce volet de la recherche était de

sonder des femmes un peu plus en amont dans la trajectoire entrepreneuriale. Nous souhaitons valider leur vision par rapport à l'entrepreneuriat à temps partiel. Le profil recherché était des femmes ayant des enjeux de sécurité économique (occupant un emploi précaire et/ou à faible revenu ou encore sans emploi) et un intérêt pour l'entrepreneuriat donc qu'elles aient un projet entrepreneurial, sans toutefois qu'elles soient lancées concrètement en affaires. Un total de 21 participantes ont été rencontrées : 8

provenant de la région de Shawinigan, 7 de Montréal et 6 de la région de Thetford Mines. Bien que les échantillons ne soient pas de tailles similaires, certaines comparaisons réalisées avec le groupe de femmes rencontrées à l'occasion des groupes de discussion sont réalisées et permettent d'identifier, avec prudence, certains éléments sociodémographiques plus caractéristiques des femmes ayant des enjeux de sécurité économique.

ÂGE ET SCOLARITÉ

Comparativement aux groupes de discussion, plus de femmes âgées de 18 à 29 ans et de plus de 50 ans se retrouvent parmi les participantes aux entrevues individuelles. Le fait que l'échantillon est composé de femmes qui ne sont pas encore lancées en affaires peut expliquer l'importance relative du groupe des 18 à 29 ans, tandis que pour les femmes de plus de 50 ans, on peut penser que leurs intentions entrepreneuriales sont peut-être liées à un projet de retraite. Sur le plan de la scolarité, près du tiers des répondantes avaient un niveau professionnel, secondaire ou primaire, une situation pouvant être liée avec certains enjeux de précarité économique.

FIGURE 19 : ÂGE DES PARTICIPANTES-ENTREVUES INDIVIDUELLES

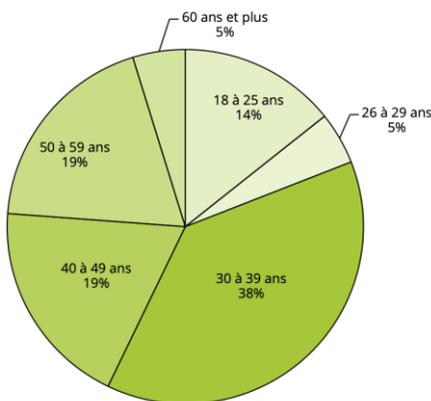
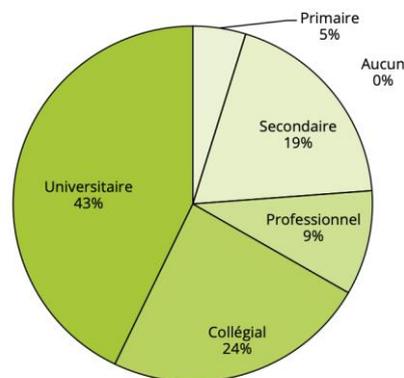


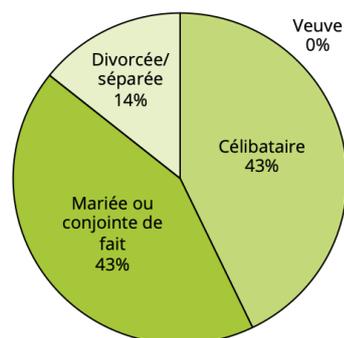
FIGURE 20 : NIVEAU DE SCOLARITÉ-ENTREVUES INDIVIDUELLES



SITUATION FAMILIALE ET STATUT PARTICULIER

Les femmes interviewées étaient plus nombreuses que les participantes des groupes de discussion à être célibataires, divorcées ou séparées. En revanche, elles sont aussi nombreuses que les femmes de l'autre groupe, toutes proportions gardées, à avoir des enfants. Conséquemment, les femmes de ce groupe sont plus nombreuses à être en situation de monoparentalité. En ce qui concerne le statut particulier, on retrouve quatre femmes immigrantes.

FIGURE 21 : ÉTAT CIVIL- ENTREVUES INDIVIDUELLES



REVENUS ET EMPLOIS

Pour plus de la moitié des femmes interviewées, l'emploi salarié représentait la principale source de revenus, tandis que pour 15 % des femmes, la principale source de revenus provenait d'une allocation gouvernementale. Parmi les autres sources de revenus figurent le salaire du conjoint, une aide financière provenant du programme STA ou encore aucun revenu, pour 10 % des femmes. Près de la moitié des femmes ont déclaré avoir des revenus annuels personnels de moins de 20 000 \$.

FIGURE 23 : PRINCIPALE SOURCE DE REVENUS- ENTREVUES INDIVIDUELLES

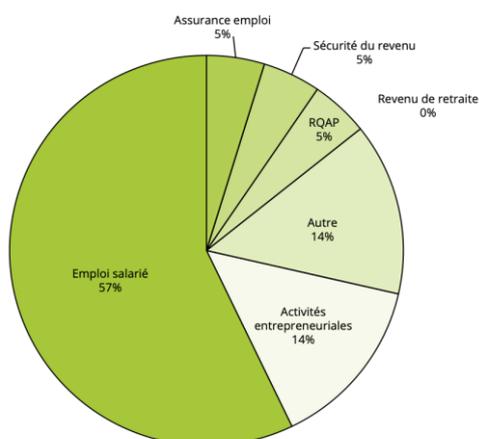
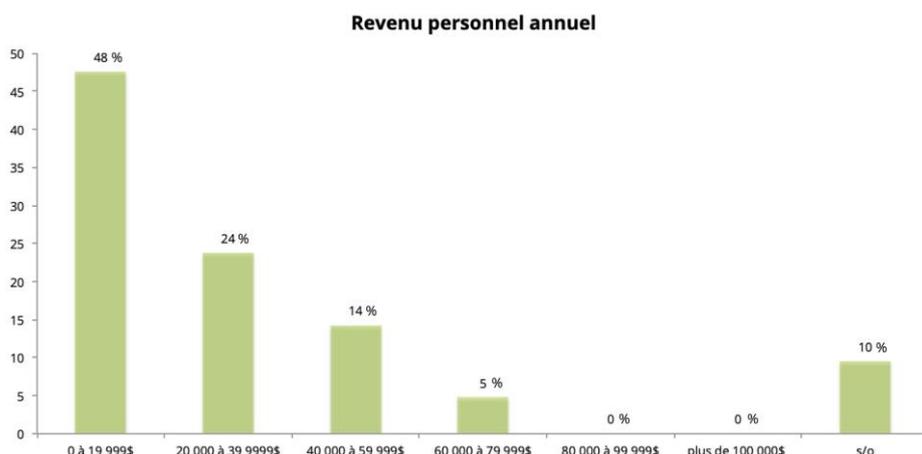


FIGURE 22 : REVENU PERSONNEL ANNUEL- ENTREVUES INDIVIDUELLES

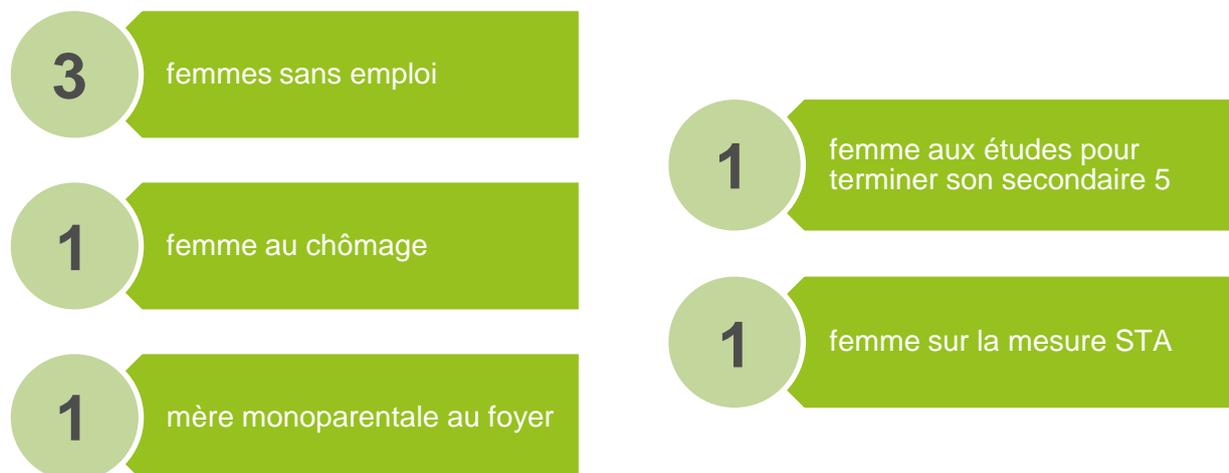


Parmi les femmes occupant un emploi, 8 occupaient un emploi à temps plein et 6 un emploi à temps partiel. Ces emplois étaient majoritairement permanents, dans 9 cas, et saisonniers dans 4 cas. Deux femmes combinaient deux emplois à temps partiel en plus de développer leur projet entrepreneurial.

4.2.2 PERCEPTIONS ET EXPÉRIENCES ENTREPRENEURIALES

SITUATION PERSONNELLE ET ENTREPRENEURIALE

En plus des femmes en situation d'emploi, plusieurs étaient dans des situations particulières en dehors du marché du travail :



Trois femmes ont mentionné être en démarche avec le programme Jeunes Volontaires pour obtenir un soutien au démarrage de leur projet entrepreneurial, une femme était accompagnée par un club de recherche d'emploi au moment de l'entrevue et deux étaient en cours de formation lancement d'entreprise. Au niveau des projets entrepreneuriaux, les entrevues ont révélé que certaines femmes avaient des projets entrepreneuriaux déjà en cours, dont une qui opérait son entreprise à temps plein

depuis peu. Parmi celles dont l'entreprise était à temps partiel au moment de l'entrevue, certaines avaient des activités entrepreneuriales qui étaient réalisées à très petit volume, tandis qu'une femme avait dû réduire le volume de ses activités, autrefois à temps plein, à cause d'ennuis financiers. Une autre préparait graduellement une transition vers le temps plein comme projet de préretraite. Les activités entrepreneuriales prévues ou en cours étaient pour la plupart dans le secteur des services (aux personnes (10) ou aux entreprises (2)), de la fabrication (7) ou du commerce (2).

SITUATION DU PROJET ENTREPRENEURIAL	N
Prédémarrage (étape d'élaboration du projet, pas lancé concrètement)	12
Projet démarré, mais sur la glace pour le moment	1
Entreprise existante, à temps partiel	5
Entreprise existante, à temps plein	1
Projet abandonné récemment	2

En ce qui concerne les motivations à entreprendre, la passion demeure une motivation très importante pour le démarrage des projets tout comme les femmes rencontrées dans nos groupes de discussion, mais le fait de répondre à un besoin et de contribuer à la communauté est plus fort dans ce groupe de répondantes, tandis que la conciliation travail/famille a été moins souvent mentionnée.

MOTIVATIONS À ENTREPRENDRE	NOMBRE DE MENTIONS
Besoin identifié dans la communauté pour ce produit ou service	4
Par passion	4
Par opportunité	2
Désir de faire une différence ou d'apporter une contribution sociale	2
Volonté de ralentir et d'avoir son propre horaire	1
Par vocation	1
Pour la conciliation travail/famille	1
Pour choisir mes projets	1

Les activités entrepreneuriales prévues ou en cours étaient pour la plupart dans le secteur des services (aux personnes [10] ou aux entreprises [2]), de la fabrication (7) ou du commerce (2). La majorité comptait réaliser leurs activités seules, tandis que deux femmes avaient des partenaires dans leur projet d'entreprise. Nous leur avons demandé si elles prévoyaient réaliser leurs activités d'entreprise à temps plein ou à temps partiel au moment de leur démarrage. La plupart ont répondu qu'elles envisageaient se lancer à temps partiel au début, mais qu'elles souhaitent éventuellement se dédier à temps plein à leur entreprise.

Ainsi, le temps partiel semble apparaître pour plusieurs comme une voie d'entrée plus accessible à l'entrepreneuriat, mais les répondantes ont souligné certains enjeux pouvant être reliés au temps partiel notamment au niveau de la rentabilité et du temps disponible pour l'entreprise.

AVENIR DE L'ENTREPRISE	N
Temps partiel au début, temps plein éventuellement souhaité	10
Temps partiel	3
Temps plein	2
Pas certaine	2
Situations particulières : <ul style="list-style-type: none"> - Temps plein pendant la mesure STA, puis à réévaluer pour la suite - Temps plein autrefois, mais retour à temps partiel à cause de difficultés financières 	2

EXPÉRIENCES ENTREPRENEURIALES ANTÉRIEURES

Afin de valider si des expériences entrepreneuriales antérieures pouvaient motiver ou décourager les femmes à tenter à nouveau une expérience entrepreneuriale, nous les avons sondées sur leur passé en la matière et sur la manière dont avaient été menés leurs projets entrepreneuriaux antérieurs (seule ou avec des partenaires, à temps plein ou à temps partiel).

Ainsi, les entrevues ont révélé que 13 femmes avaient déjà eu des activités entrepreneuriales dans le passé, certaines (3) les maintenant toujours tout en développant un nouveau projet entrepreneurial en parallèle. Excepté deux cas où des partenaires étaient impliqués, les femmes réalisaient majoritairement seules ces activités, qui pour la plupart étaient menées à temps partiel ou de façon saisonnière et ponctuelle. Trois femmes ont indiqué qu'elles réalisaient leurs activités entrepreneuriales à temps plein. Enfin, deux femmes ont tenté de mettre sur pied une entreprise dans le passé, mais ont été contraintes d'abandonner en cours de route, si bien que leur projet n'a jamais vu le jour. Les femmes menaient ces activités entrepreneuriales principalement par passion, par désir d'autonomie, par opportunité, pour briser l'isolement ou encore pour la liberté financière que cela leur procurait.

RAISONS DE L'INSUCCÈS OU DE L'ABANDON DU PROJET	N
Changement de situation de vie : retour aux études, maternité, entrée des enfants à l'école	4
Manque de financement	3
Trop stressant	1
Découragement à la suite de discussions avec des intervenant-e-s en entrepreneuriat	1
Un autre projet a pris le devant	1

Même si le manque de financement et de soutien ressort comme un facteur important, pour plusieurs, l'abandon de leur projet semble davantage être relié à leur contexte personnel.

Enfin, interrogées à savoir si l'insuccès de leur entreprise les avait découragées d'entreprendre à nouveau dans l'avenir, une seule femme a mentionné clairement que l'insuccès du projet l'a complètement découragée de se lancer éventuellement dans un autre projet entrepreneurial, la principale raison étant la complexité d'obtenir du financement. Dans tous les autres cas, les femmes avaient d'autres projets entrepreneuriaux, preuve que l'insuccès ou l'abandon de leur projet précédent ne les ont pas découragées.

PERCEPTION ET ENTOURAGE ENTREPRENEURIAL

Comme pour les femmes rencontrées lors des groupes de discussion, nous avons demandé aux femmes si elles se considéraient comme une entrepreneure, de même que si des entrepreneur-e-s étaient présent-e-s dans leur entourage.

PERCEPTION D'ÊTRE UNE ENTREPRENEURE	
Oui	12
Non	8
Incertaine	1

Les résultats montrent qu'une majorité de femmes considèrent avoir la fibre entrepreneuriale, et 15 femmes ont mentionné connaître un-e entrepreneur-e dans leur entourage, un élément qui peut impacter le sentiment d'être entrepreneure. Parmi celles ne se considérant pas comme une entrepreneure, deux ont mentionné qu'elles se sentent plus artistes qu'entrepreneures, à savoir que les aspects créatifs de l'entrepreneuriat les rejoignent, mais qu'elles ne considèrent pas posséder l'ensemble des qualités, particulièrement en gestion et en finances, souvent associées à l'entrepreneuriat. Deux femmes ont également mentionné que c'est plutôt la vie qui les a menées vers des activités entrepreneuriales, laissant entendre que leurs motivations sont plutôt de type *push*, et donc qu'il s'agirait alors d'entrepreneuriat de nécessité.

Dans l'ensemble, on peut avancer que dans le groupe de femmes consultées, la situation de précarité économique ne semble pas impacter le sentiment d'être entrepreneure.

AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DE L'ENTREPRENEURIAT

Interrogées sur ce qu'elles percevaient comme principaux avantages et inconvénients à l'entrepreneuriat, les femmes ont évoqué de multiples avantages souvent associés à un désir d'indépendance, de liberté et de créativité. Au niveau des inconvénients, les aspects financiers apparaissent comme étant particulièrement problématiques pour les femmes.

La solitude et le risque d'échec, peu mentionnés lors des groupes de discussion, apparaissent ici comme des inconvénients plus spécifiques à ce groupe de répondantes.

PRINCIPAUX AVANTAGES	NOMBRE DE MENTIONS
Liberté dans la gestion du temps	12
Faire ce que l'on aime/ce qui nous passionne	9
Ne pas avoir de patron ou être son propre patron	6
Autonomie, indépendance, liberté	6
Créativité	2
Socialisation	2
Réalisation d'un rêve, de soi	2

PRINCIPAUX INCONVÉNIENTS	NOMBRE DE MENTIONS
Aspects financiers liés à l'entrepreneuriat : instabilité des revenus, accès au financement, etc.	11
Solitude	4
Accès difficile ou manque de ressources et de soutien adapté	4
Risques d'échec	2
Nombre important d'heures de travail à investir	2
Devoir être polyvalente	2
Défi du développement de la clientèle	2
Stress et pression	1
Absence de filet social	1
Concurrence	1

CONDITIONS DE RÉUSSITE DU PROJET

Nous avons demandé aux femmes quelles seraient les conditions idéales qui pourraient faire en sorte qu'elles se lancent concrètement en affaires, et également si le fait de se regrouper avec des partenaires leur donnerait l'impression de pouvoir accéder plus facilement à l'entrepreneuriat. Sur le fait de se regrouper avec des partenaires pour le démarrage, les avis étaient plutôt partagés. Tandis que 5 ont mentionné clairement qu'une telle avenue les sécuriserait, les autres n'envisageaient pas vraiment cette option ou étaient indécises. Plusieurs ont néanmoins évoqué l'idée d'avoir des partenaires ou des collaborateurs ou collaboratrices, sans toutefois qu'il ne s'agisse de copropriétaires dans l'entreprise.

Les conditions idéales souhaitées pour le démarrage de leur projet d'entreprise sont dans l'ensemble très similaires à ce que nous ont exprimé les femmes entrepreneures à temps partiel et même les hommes à plusieurs égards.

CONDITIONS IDÉALES QUI PERMETTRAIENT AUX FEMMES DE LANCER LEUR PROJET D'ENTREPRISE	
Accompagnement et formations	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement à l'étape du prédémarrage • Plus de soutien et d'accompagnement en général • Accompagnement pour les aspects fiscaux de l'entreprise • Avoir plus de connaissances en entrepreneuriat (gestion, administration, comptabilité, etc.)
Aspects financiers	<ul style="list-style-type: none"> • De l'aide financière / du financement • Un salaire de base, sorte de revenu minimum garanti • Avoir du financement pour le démarrage • Avoir un fonds de roulement • Avoir plus de moyens pour développer l'entreprise • Avoir une meilleure stabilité financière

CONDITIONS IDÉALES QUI PERMETTRAIENT AUX FEMMES DE LANCER LEUR PROJET D'ENTREPRISE

Développement de l'entreprise, vente et marketing, etc.

- De la visibilité pour le projet
- Avoir une clientèle établie
- Avoir plus de commandes
- Avoir plus de temps pour du perfectionnement technique
- Avoir un partenaire qui s'occuperait de la vente et du marketing
- Trouver un point de vente pour les produits
- Avoir accès à un espace pour la production

CONNAISSANCES DES RESSOURCES EN ENTREPRENEURIAT

Finalement, nous avons sondé les femmes sur leur connaissance des ressources en entrepreneuriat (organismes en entrepreneuriat, connaissance du cours lancement d'entreprise et de la mesure STA), afin de voir si les services aux entrepreneur-e-s étaient bien connus des femmes n'étant pas concrètement lancées en entrepreneuriat.

Toutes les femmes ont été en mesure d'identifier au moins un organisme pouvant les aider à réaliser leur projet d'affaires, 19 ont indiqué connaître le cours lancement d'entreprise et 8 connaître la mesure STA.

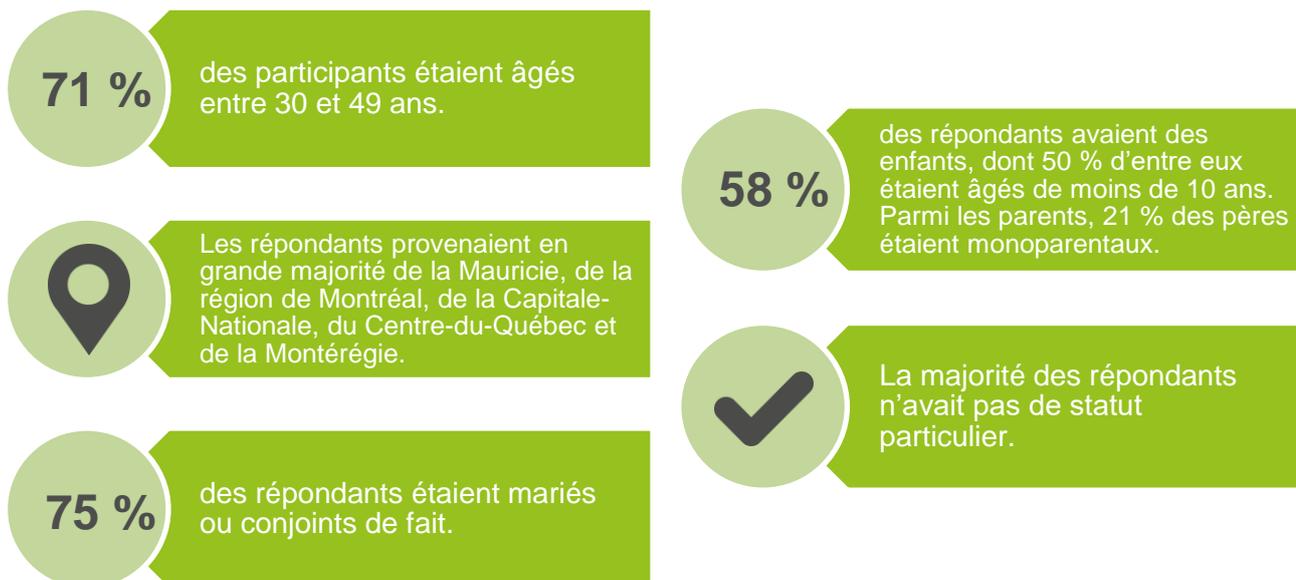
Par rapport à cette dernière, certaines envisageaient déposer une demande prochainement, tandis que deux femmes ont tenté d'y avoir accès, mais sans succès, leur dossier ayant été refusé à cause de leur secteur d'activités.

Dans l'ensemble, on constate que les répondantes avaient une bonne connaissance des organismes pouvant leur venir en aide.

4.3 HOMMES ENTREPRENEURS À TEMPS PARTIEL

4.3.1 PROFIL DES RÉPONDANTS

Afin de valider les ressemblances et les différences existantes entre les enjeux vécus par les femmes entrepreneures à temps partiel et les hommes, un groupe de 24 hommes entrepreneurs à temps partiel ont été sondés par la voie d'un questionnaire en ligne diffusé à travers les réseaux de l'équipe de recherche. Les résultats doivent toutefois être comparés avec prudence, étant donné les différences dans la méthode de sondage et dans les tailles des échantillons. Les hommes sondés avaient le profil sociodémographique suivant :



4.3.2 PROFIL DES ACTIVITÉS ENTREPRENEURIALES

ACTIVITÉS EN PARALLÈLE ET ENTOURAGE ENTREPRENEUR

54 % des répondants ont indiqué occuper un emploi à temps plein, et 33 % un emploi à temps partiel. Parmi les autres occupations mentionnées, certains ont indiqué être touristes, aux études ou encore réaliser différentes occupations en fonction des saisons. 67 % des répondants au sondage ont indiqué connaître un-e entrepreneur-e dans leur entourage, une proportion plus importante que chez les participantes aux groupes de discussion.

PRINCIPALES RAISONS DE L'ENTREPRENEURIAT À TEMPS PARTIEL

Les répondants, dont une majorité (67 %) avait des activités entrepreneuriales depuis moins de cinq ans, ont été sondés sur leurs motivations entrepreneuriales et sur les raisons de le faire à temps partiel.

PRINCIPALES RAISONS DE L'ENTREPRENEURIAT	%
Par passion	75
Pour être mon propre patron	58
Par opportunité	50
Pour développer mon côté artistique/créatif/manuel	46
Pour choisir les mandats que je souhaite	33
Autre	29
Parce que je ne cadre pas dans un horaire typique de 9 à 5	25
Pour m'évader d'un emploi stressant / moins plaisant où je ne suis pas heureux	13
Pour faciliter la conciliation travail-famille et/ou vie personnelle	13

Tandis que la passion apparaît, comme chez les femmes, comme la principale raison de l'entrepreneuriat, la conciliation travail/famille n'apparaît toutefois pas dans les principales raisons de développer des activités entrepreneuriales, à la différence des femmes.

Parmi les autres raisons évoquées, notons l'argent qui est revenu à plusieurs reprises, les valeurs personnelles et le besoin d'accomplissement et de réalisation.

PRINCIPALES RAISONS DU TEMPS PARTIEL	%
Avoir un emploi à côté assure une sécurité financière et/ou des avantages sociaux	63
Pour pouvoir développer l'entreprise à mon rythme	42
Pour pouvoir combiner plusieurs intérêts/se consacrer à plusieurs projets à la fois	38
Autre	17
Pour faciliter la conciliation travail-famille et/ou vie personnelle	13
Avoir un emploi à côté me permet de briser l'isolement	4

Comme les femmes, la sécurité financière apparaît comme la principale raison d'avoir un emploi à côté des activités entrepreneuriales.

ACCOMPAGNEMENT

Au niveau de l'accompagnement, 33 % des répondants avaient sollicité de l'accompagnement, la majorité (75 %) de ceux en ayant sollicité l'avait obtenu. Les répondants ayant bénéficié d'accompagnement ont tous apprécié les services reçus. Ceux ne l'ayant pas obtenu ont mentionné des raisons liées principalement au secteur d'activité de l'entreprise. Pour ceux n'en ayant pas sollicité, les principales raisons mentionnées sont le manque de temps pour faire les démarches, l'impression de ne pas être rendu là et la méconnaissance de l'aide disponible.

FINANCEMENT

En matière de financement, 83 % des répondants n'en avaient pas sollicité au moment de remplir notre sondage. Parmi les 17 % en ayant sollicité, 60 % en ont obtenu. Les motifs de refus sont liés au secteur d'activité de l'entreprise. Pour ceux n'en ayant pas sollicité, les principales raisons sont le fait de ne pas en avoir eu besoin, l'utilisation de financement personnel et la méconnaissance de l'aide financière disponible.

Contrairement aux femmes, la majorité des répondants ont mentionné être très à l'aise avec les règles fiscales.

AVENIR, DÉFIS ET SOLUTIONS

Interrogés sur l'avenir de leur entreprise, 41 % des répondants ont dit se voir dans 5 ans à temps plein dans leur entreprise et la même proportion se voit à temps partiel dans leur entreprise avec une autre occupation à côté. Plusieurs ont mentionné vouloir avoir des employé-e-s ou des partenaires d'affaires d'ici cinq ans.

Comme pour les femmes, nous leur avons demandé quel était le plus grand défi qu'ils avaient à relever.

Les aspects relatifs à la croissance de l'entreprise et plus particulièrement liés à la gestion du temps sont apparus comme très importants chez les hommes, tandis que les éléments plus personnels ont moins été mentionnés.

PLUS GRAND DÉFI	
Aspects relatifs à la croissance et au développement de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none">• développer l'entreprise• structurer l'entreprise et l'offre de service• trouver du temps pour faire du développement de marché• gestion du temps entre emploi et entreprise (7)• réussir à s'auto-subventionner suffisamment pour réussir à bâtir une entreprise solide et dynamique• réussir à traverser les périodes plus intenses de projet• la comptabilité et le manque de financement• complexité d'accès au financement• diversification de l'offre de produits et services• renouvellement de contrats incertains• passer à la vitesse supérieure en termes de développement
Aspects personnels	<ul style="list-style-type: none">• conciliation famille/entreprise• charge mentale• devenir résident permanent

Enfin, nous avons également demandé aux hommes de nous indiquer quelle sorte d'aide aurait pu faire une différence dans leur parcours entrepreneurial et s'ils avaient des idées et des solutions concrètes à proposer. Voici ce qu'ils nous ont répondu :

 <p>FINANCEMENT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Règles fiscales spécialisées/adaptées au type d'entreprise • Un accès à une subvention d'environ 15 000 \$ aurait fait une grande différence • Subventions gouvernementales • Financement adapté à l'entrepreneuriat à temps partiel, avec des conditions de remboursement plus souples • Plus d'informations sur le financement disponible
 <p>ACCOMPAGNEMENT ET FORMATIONS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formation sur la comptabilité et plus d'informations sur le statut de travailleur autonome • Services d'aide à la facturation et comptabilité • Mentorat prolongé • Coach expérimenté pour des encouragements et du soutien • Coaching en planification stratégique • Coaching en développement et recrutement des RH
 <p>RÉSEAUTAGE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Réseautage abordable (salon, congrès, foires, évènements, etc.)
 <p>AUTRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Des modèles d'entrepreneur-e-s dans l'entourage

4.4 RENCONTRES DE CONSULTATION AUPRÈS DES INTERVENANT-E-S

Les activités de consultation prévues dans le projet de recherche comprenaient également des rencontres auprès d'intervenant-e-s de première ligne oeuvrant dans des organismes offrant du soutien aux entrepreneur-e-s que ce soit en termes de financement ou d'accompagnement.

L'objectif de ces rencontres était, d'une part, de leur présenter les obstacles et enjeux liés à l'entrepreneuriat à temps partiel identifiés par les femmes, et d'autre part de pouvoir bénéficier de leur expertise et de leur expérience terrain afin d'identifier des pistes de solution pour répondre à ces enjeux.

Trois rencontres, soit une par région, ont eu lieu au cours de l'hiver 2019. Au total, 23 intervenant-e-s ont été consulté-e-s (sept à Shawinigan, six à Thetford Mines et dix à Montréal). Ces rencontres ont permis d'apporter un éclairage complémentaire aux données recueillies auprès des femmes entrepreneures rencontrées dans chacune des régions à l'étude quant au contexte particulier pouvant être relié à ces dernières (ex: l'état du marché du travail, la dynamique de l'écosystème entrepreneurial régional, etc.). Les pistes de solutions proposées par les intervenant-e-s consulté-e-s ont servi à nourrir les recommandations présentées dans la section 5.

5. RECOMMANDATIONS ET CONCLUSION



5.1 RAPPEL DES BESOINS ET ENJEUX EXPRIMÉS PAR LES FEMMES ENTREPRENEURES À TEMPS PARTIEL

- Les femmes à temps partiel manquent de temps pour développer leur projet d'entreprise (le fait d'avoir un emploi en parallèle limite le développement de l'entreprise par manque de temps ce qui les emprisonne dans une forme de cercle vicieux);
- Plusieurs n'ont pas la possibilité de quitter leur emploi à court terme en raison d'obligations financières;
- Environ la moitié des répondantes à notre étude ne se considèrent pas comme des entrepreneures et ne se reconnaissent pas dans la définition mise de l'avant et véhiculée de l'entrepreneur-e en terme des qualités requises, du nombre d'heures travaillées, du nombre d'employés à charge, etc.
- Elles ont des besoins en termes de formations et d'accompagnement sur plusieurs aspects :
 - Fiscalité et comptabilité
 - Réflexion stratégique pour leur permettre de développer
 - Marketing
 - Présence sur le web (médias sociaux et plateformes de vente en ligne ex : Etsy)
- Elles souhaitent avoir accès à des services avec des horaires atypiques (en dehors du 9 à 5 du lundi au vendredi) en raison du fait que la plupart occupent des emplois en parallèle;
- Elles aimeraient avoir plus d'occasions d'échanger avec d'autres entrepreneur-e-s qui ont des réalités similaires à ce qu'elles vivent;
- Elles ont des besoins en financement limités (entre 500 \$ et 10 000 \$ - majoritairement 5 000 \$) qui cadrent rarement avec l'offre en financement conventionnelle offerte.

5.2 CONSTATS / ANALYSE DES RÉSULTATS

Il est important de mentionner que les besoins et les enjeux exprimés par les femmes recèlent certains éléments qui relèvent parfois plus de l'ordre des perceptions et des impressions que d'une réelle expérience, par exemple à l'égard de l'accès au financement et à l'accompagnement ou des types de services offerts, qui apparaissent par certaines comme étant trop généraux ou encore inadaptés à leur situation.

Le temps important qu'elles considèrent devoir y investir semble parfois décourager

des entrepreneures à amorcer des démarches de formation ou d'accompagnement, bien qu'elles aient exprimés des besoins importants en ce sens. Enfin, une lacune semble résider dans le fait que peu de femmes font la distinction entre un développement d'affaires axé sur les ventes et la recherche de clientèle et un développement d'affaires axé plutôt sur l'établissement d'une stratégie de croissance de l'entreprise, auquel très peu de femmes entrepreneures à temps partiel semblent avoir recours.

5.3 RECOMMANDATIONS

- 1. S'assurer que l'adaptation des programmes existants soit faite de la façon la plus inclusive possible pour tenir compte de la diversité des situations, des ambitions et des besoins des individus à qui nous offrons des services**
 - a. Adapter l'écosystème entrepreneurial sur plusieurs aspects :
 - i. Offrir des services adaptés en termes d'horaire, c'est-à-dire en dehors des heures régulières de travail
 - ii. Utiliser davantage les outils technologiques pour soutenir les entrepreneur-e-s et les rejoindre plus facilement
 - iii. Adapter l'accompagnement offert pour les TPE (très petites entreprises) ou microentreprises
 - iv. Offrir davantage de soutien financier adapté à la réalité du temps partiel
- 2. Faire connaître la réalité des femmes entrepreneures à temps partiel, faire reconnaître leurs besoins, valoriser cette forme d'entrepreneuriat, mettre de l'avant la diversité des modèles d'entrepreneur-e-s et des façons de faire de l'entrepreneuriat et revoir la définition du terme « entrepreneur-e » afin qu'elle en tienne compte.**
- 3. Permettre aux femmes de participer à des réseaux d'échange, de codéveloppement et de partage qui tiennent compte de leurs besoins en termes d'horaires et de contenu**
- 4. Informer davantage les entrepreneures à temps partiel sur ce qui existe en termes d'accompagnement et d'outils et qui leur sont accessibles**
 - b. Faire connaître les services auxquels ont accès les entrepreneur-e-s qui demeurent méconnus et devraient être davantage mis de l'avant
 - c. Augmenter la capacité de référencement des intervenant-e-s entre eux pour diriger les entrepreneur-e-s vers les bons programmes et ressources

5.4 CONCLUSION

Au final, quatre profils distincts peuvent être dressés :

- Les femmes qui ont une activité entrepreneuriale à temps partiel, tout en étant salariée à temps plein et qui souhaitent poursuivre cette formule. Leur principale motivation est la stabilité générée par cette combinaison d'activités.
- Les femmes qui ont une activité entrepreneuriale à temps partiel, tout en étant salariée à temps plein et qui souhaitent pouvoir se consacrer pleinement à leur entreprise, sur un horizon 0-5 ans. Leur principale motivation est de ne plus avoir à dépendre d'un employeur et de pouvoir se consacrer entièrement à leur projet entrepreneurial.

- Les femmes qui ont une activité entrepreneuriale à temps partiel, tout en combinant avec une autre forme d'activité, que ce soit les études, un emploi à temps partiel ou d'autres activités, par exemple des activités artistiques ou encore le soin à la famille.
- Les femmes qui ont une activité entrepreneuriale à temps partiel seulement, que ce soit volontairement (pré-retraite) ou à cause d'une situation particulière (aide sociale, etc).

Dans les deux derniers cas, la vision de l'avenir des activités entrepreneuriales est plus difficile à cerner, car plusieurs considérations financières et de conciliation entrent en jeu. Rappelons que la plupart des femmes rencontrées étaient en situation de démarrage d'entreprises et la combinaison de leurs activités entrepreneuriales avec d'autres occupations était récente dans leur vie. Conséquemment, les enjeux qu'elles mentionnent sont similaires aux enjeux rencontrés lors de tout démarrage d'entreprise, mais le fait de ne pas se consacrer à temps plein à leur projet entrepreneurial ajoute un élément de complexité supplémentaire, bien qu'un stress financier moindre.

Rappelons que l'état de situation de l'entrepreneuriat à temps partiel présenté dans ce rapport repose sur des données qualitatives. Bien qu'elles permettent de mieux comprendre la réalité, les besoins et les enjeux des entrepreneur-e-s qui mènent des activités entrepreneuriales à temps partiel, une analyse plus approfondie de l'activité économique que représente le temps partiel d'un point de vue quantitatif serait intéressante, de manière à témoigner du poids économique du travail des activités entrepreneuriales à temps partiel au Québec.

À la lumière des résultats présentés, nous demeurons convaincus que de mieux soutenir les femmes entrepreneures à temps partiel pourrait permettre de rendre davantage accessible l'entrepreneuriat aux femmes ayant des enjeux de sécurité économique, ce qui pourrait représenter un facteur intéressant d'autonomisation des femmes.

Dans un contexte de rareté de main-d'oeuvre, le fait de soutenir les activités entrepreneuriales à temps partiel des femmes qui occupent un emploi pourrait contribuer à la rétention du personnel féminin, tout en permettant aux femmes de

s'accomplir dans une activité qui les passionne ou qui leur permet de mieux concilier leur vie personnelle avec leur travail. Cette recherche nous a permis de constater que les raisons qui motivent les femmes à s'adonner à des activités entrepreneuriales en plus de leur emploi salarié reposent souvent sur une volonté de réalisation de soi.

Si le Québec manquait autrefois d'entrepreneur-e-s et particulièrement de femmes entrepreneures et que ses programmes ont été développés notamment de manière à favoriser l'entrepreneuriat jeunesse (18-35 ans), les réalités et besoins ont aujourd'hui changé, mais les politiques publiques et les programmes en découlant tardent à s'adapter. Nous nous devons d'être au fait de la réalité et des défis auxquels font face les entrepreneur-e-s d'aujourd'hui. Nous espérons que cette recherche permettra à tous les acteurs socio-économiques de prendre conscience du phénomène de l'entrepreneuriat à temps partiel et de penser autrement les politiques, les mesures et les programmes afin que ceux-ci soient adaptés à cette nouvelle réalité pour faire en sorte que les femmes aient accès à toutes les opportunités pour réussir.

Bibliographie

Arsenault, Marie-Louise et Noémie Désilets-Courteau (2016) Abécédaire du féminisme. Éditions Somme Toute, 232 p.

Banque Nationale (2016) Éduquées, riches et célibataires: les femmes, le nouveau pouvoir. En ligne : https://idees.banquenationale.ca/les-femmes-le-nouveau-pouvoir/?utm_campaign=brd_community_social-content_fr&utm_medium=social&utm_source=facebook&utm_content=organic-post

Brière, Sophie, Mariepier Tremblay et Isabelle Auclair (2017) L'entrepreneuriat féminin autochtone : limite des approches existantes et nouvelles perspectives endogènes. Recherches féministes, volume 30, numéro 1.

Brio RH (2015) Le visage féminin de l'emploi au Québec. En ligne : <http://www.briorh.com/le-visage-feminin-de-lemploi-au-quebec/>

Caillou, Annabelle (2018) La dessinatrice Emma : de la charge mentale à la liberté d'importuner. Le Devoir, 18 janvier 2018. En ligne : <https://www.ledevoir.com/societe/517805/la-bedeiste-emma-et-moiaussi>

Carrier, Camille, Pierre-André Julien et William Menvielle (2006) Un regard critique sur l'entrepreneuriat féminin : une synthèse des études des 25 dernières années. Gestion, 31, 2 : 36-50.

CDEPNQL (2017) Valoriser le développement économique des femmes. La voie des ODEC, septembre 2017, vol. 16, no. 3. En ligne : http://www.cdepnql.org/pdf/nikan/NIKAN_WEB_Septembre-2017-FR.pdf

Chambre de la sécurité financière (2018) Femmes entrepreneures : une clientèle d'avenir. CSF, Janvier 2018. En ligne : <https://www.chambresf.com/userfiles/files/pdf/fr/magazine/extraits/01-18/grand-dossier-01-18.pdf>

Chantier de l'économie sociale (2015) Portrait de l'entrepreneuriat féminin en économie sociale au Québec. En ligne : <https://chantier.qc.ca/wp-content/uploads/2017/03/portraitentrepreneuriatfminin-versionfinale.pdf>

Condition féminine Canada (2017) Qu'est-ce que l'ACS+. En ligne : <https://www.swc-cfc.gc.ca/gba-acs/index-fr.html>

Coneo, Yarledis (2016) Les stratégies de conciliation travail-famille des femmes entrepreneures de la Capitale-Nationale. Mémoire de maîtrise, Université Laval. En ligne : <https://corpus.ulaval.ca/jspui/bitstream/20.500.11794/26684/1/32326.pdf>

Conseil Canado-Américain pour l'avancement des femmes entrepreneures et chefs d'entreprises (2018a) Attirer des femmes entrepreneures et encourager des femmes à démarrer des entreprises. En ligne : https://advancingwomeninbusiness.com/wp-content/uploads/2018/04/Attirer-des-femmes-entrepreneures-et-encourager-des-femmes-%C3%A0-d%C3%A9marrer-des-entreprises_Report.pdf

Conseil Canado-Américain pour l'avancement des femmes entrepreneures et chefs d'entreprises (2018b) Améliorer l'accès aux capitaux pour les femmes. En ligne : https://advancingwomeninbusiness.com/wp-content/uploads/2018/05/AM%C3%89LIORER-L%E2%80%99ACC%C3%88S-AUX-CAPITAUX-POUR-LES-FEMMES_report_FR.pdf

Conseil du statut de la femme (2018) Portrait des québécoises. Édition 2018. En ligne : https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Portrait_quebecoises.pdf

Conseil du statut de la femme (2017) Portrait des québécoises en 8 temps. En ligne : https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait_des_quebecoises_en_8_temps_web_2017.pdf

Conseil du statut de la femme (2016) Entrepreneuriat féminin autochtone. Portrait des obstacles, des facteurs facilitants et des mesures de soutien spécifiques. En ligne : https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/entrepreneuriat_autochtone_web.pdf

Conseil du statut de la femme (2010) Entre le rose et le bleu : stéréotypes sexuels et construction sociale du féminin et du masculin. En ligne : <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/etude-entre-le-rose-et-le-bleu.pdf>

D'Andria, Aude et Inès Gabarret (2017) Mères et entrepreneures : étude de la motivation entrepreneuriale des mampreneurs françaises. Revue Internationale P.M.E., Volume 30, numéro 1. p. 159

Desrosiers, Éric (2019) Les « petits boulots » atypiques, responsables des faibles hausses de salaires ? Le Devoir, 23 février 2019. En ligne : <https://www.ledevoir.com/economie/548514/les-petits-boulots-atypiques-responsables-des-faibles-hausses-de-salaires>

EY (2018) Is the x chromosome the x factor for business leadership? En ligne : https://www.ey.com/en_gl/growth/growth-barometer-diversity

Fondation de l'entrepreneurship (2018) 10 ans de l'Indice entrepreneurial québécois 2009-2018. En ligne : <https://indiceentrepreneurialqc.com/rapports/indice-2018/>

Fondation de l'entrepreneurship (2017) Un regard sur l'entrepreneuriat féminin - Indice entrepreneurial québécois 2017. Réseau M de la Fondation de l'entrepreneurship. En ligne : https://www.reseaum.com/documents/20182/64353/Rapport_IEQ2017_final_171030.pdf/ed5cd154-855a-4362-bec4-93079cd502b3

Fondation de l'entrepreneurship (2016) Croissance et internationalisation : les quatre profils de l'entrepreneur québécois sous la loupe. En ligne : https://www.reseaum.com/documents/20182/64353/IEQ2016_complet_FINAL_161026.pdf/a7288aa5-9d16-4586-93f8-909c4ba01f24

Fondation de l'entrepreneurship (2015) Entreprendre : partout pareil au Québec ? Repéré à https://www.reseaum.com/documents/20182/64353/IEQ2015_web.pdf/adeec293-7aa5-4770-a4c7-211b869d5789

Fong, Francis (2018) Le travail précaire au Canada : qui sont les personnes réellement à risque? Comptables professionnels agréés Canada. En ligne : <https://www.cpacanada.ca/fr/la-profession-de-cpa/a-propos-de-cpa-canada/principales-activites/politiques-publiques-relations-gouvernements/recherche-economie-politiques/travail-precaire-canada>

Fournier, Marie-Ève (2016) Conciliation travail-famille : les mères ont trop d'ouvrage. La Presse, Affaires, novembre 2016. En ligne : http://plus.lapresse.ca/screens/91c0a32a-01f4-4a25-bc0f-7252f12363a1%7C_0.html

Harper, Elizabeth et Lyne Kurtzman (2014) Intersectionnalité : regards théoriques et usages en recherche et en intervention féministes : présentation du dossier. Nouvelles pratiques sociales, volume 26, numéro 2, printemps 2014.

Huang, Kun-Huang, Alicia Mas-Tur et Tiffany Hui-Kuang Yo (2012) Factors affecting the Success of Women entrepreneurs. *Entrepreneurship and Management Journal*, 8, 4 : 487-497.

Institut de la statistique du Québec (2018a) Panorama des régions du Québec - Édition 2018. En ligne : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/panorama-regions-2018.pdf>

Institut de la statistique du Québec (2018b) Direction des statistiques sociodémographiques et Statistique Canada, Division de la démographie. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec. En ligne : http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil06/societe/demographie/demo_gen/pop_age06.htm

Institut de la statistique du Québec (2018c) Travail et rémunération - État du marché du travail au Québec - Bilan de l'année 2017. En ligne : http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01681FR_etatTravail2017H00F00.pdf

Institut de la statistique du Québec (2018d) Travail et rémunération - Comparaison du revenu d'emploi médian des femmes et des hommes au Québec en 2015: analyse par profession. En ligne : http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01680FR_CapTravRem2018M06F01.pdf

Institut de la statistique du Québec (2017a) Les naissances au Québec et dans les régions en 2016. Coup d'oeil sociodémographique. Avril 2017 | Numéro 54. En ligne : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/bulletins/coupdoeil-no54.pdf>

Institut de la statistique du Québec (2017b) Travail et rémunération - État du marché du travail au Québec - Bilan de l'année 2016. En ligne : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/etat-marche-travail-2016.pdf>

Institut de la statistique du Québec (2017c) Travail et rémunération - Dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus, les femmes occupant des professions exigeant une formation universitaire, collégiale et secondaire sont en moyenne moins bien rémunérées que les hommes. En ligne : http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01680FR_CapTravRem2017M03F01.pdf

Institut de la statistique du Québec (2017d) Estimation de la population des municipalités du Québec de 15 000 habitants et plus au 1er juillet des années 1996, 2001, 2006 et 2011 à 2016. En ligne : http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/structure/mun_15000.htm

Institut de la statistique du Québec (2016a) Travail et rémunération - Portrait de la situation des Québécoises sur le marché du travail au cours des 35 dernières années. Mars 2016. En ligne : http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01680FR_CapTravRem2016M03F01.pdf

Institut de la statistique du Québec (2016b) Travail et rémunération - Portrait historique des parents québécois sur le marché du travail. En ligne : http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01680FR_CapTravRem2016M11F01.pdf

Institut de la statistique du Québec (2007a) Le marché du travail au Québec en 2006. En ligne : http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01680FR_Flash_Info_Remun2007M02F00.pdf

Institut de la statistique du Québec (2007b) Travail et rémunération - Effets de certaines politiques sociales sur la qualité de l'emploi des femmes au Québec. Septembre 2007. En ligne : http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01680FR_Flash_Info_Remun2007M09F00.pdf

Institut du Québec (2017) Le point sur l'emploi des femmes au Québec. En ligne : https://www.institutduquebec.ca/docs/default-source/recherche/2016_emploi-femmes_ppt.pdf?sfvrsn=4

Jobboom (s.d) Engouement pour le mi-temps. En ligne : <https://www.jobboom.com/carriere/engouement-pour-le-mi-temps/>

Leduc, Gilbert (2016) *Entrepreneuriat féminin : petit train va loin*. Le Soleil, mars 2016. En ligne : <https://www.lesoleil.com/affaires/entrepreneuriat-feminin-petit-train-va-loin-0dda70fccf6f5ba09658dcb0a59f6ebc>

Lee-Gosselin, Hélène, Caroline Housieaux et al. (2010). *Réalités, besoins et défis des femmes entrepreneures de la région de la Capitale- Nationale*. En ligne : <https://www.chaireclairebonenfant.ulaval.ca/sites/chaireclairebonenfant.ulaval.ca/files/etudeentrepreneuriat-feminin1.pdf>

Les Affaires (2019) *L'écart salarial entre hommes et femmes croit, mais pas le ratio*. En ligne : <https://www.lesaffaires.com/strategie-d-entreprise/management/l-ecart-salarial-entre-hommes-et-femmes-croit-mais-pas-le-ratio/608298>

Bérard, Diane (2015) *Le Canada champion de l'entrepreneuriat féminin*. Les Affaires, juillet 2015. En ligne : <http://www.lesaffaires.com/blogues/diane-berard/le-canada-champion-de-l-entrepreneuriat-feminin/580013/2>

Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation (2017) *Oser entreprendre - Plan d'action gouvernemental en entrepreneuriat 2017-2022*. En ligne : https://www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/content/documents_soutien/entrepreneuriat/plan_action_gouv_entrepreneuriat/plan_action_gouv_entrepreneuriat.pdf

OCDE (2011) *Rapport sur l'initiative de l'OCDE pour la parité : l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat*. Réunion du Conseil au niveau des ministres, Paris, 25-26 mai 2011. 78 p.

Păunescu, C. et R. Roșu (2017). *Propensity for hybrid entrepreneurship among females*. *Entreprendre & Innover*, 34,(3), 38-49. doi:10.3917/entin.034.0038.

Petrova, K. (2012) *Part-time entrepreneurship and financial constraints : evidence from the Panel study of Entrepreneurial Dynamics*. *Small Business Economics* volume 39: 473. <https://doi.org/10.1007/s11187-010-9310-7> p. 474

Pôle d'économie sociale Mauricie (2016) *Profil des entreprises d'économie sociale de la Mauricie*. En ligne : <http://economiesocialemauricie.ca/content/filemanager/PROFIL%202016%20des%20EES.pdf>

Radio-Canada (2018) *Les femmes font toujours plus de tâches ménagères que les hommes*. En ligne : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1115548/rapports-hommes-femmes-societe-emploi-temps-taches-menageres-enfants-aidants-naturels>

Richer, Francine et Louise St-Cyr, avec la collaboration de Nicole Beaudoin (2007) *L'entrepreneuriat féminin au Québec*. Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 306 p.

Roy-Blais, Caroline (2018) *Les femmes entrepreneures entre défis, éléments favorables et mesures de soutien*. Rapport de recherche. Relais-Femmes.

SADC Portneuf (2012) *L'entrepreneuriat au féminin - Profil sur les entrepreneures et les travailleuses autonomes dans Portneuf*. En ligne : <https://www.sadcportneuf.qc.ca/femmes-entrepreneures>

Statistiques Canada (2018a) *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe, septième édition*. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/89-503-x2015001-fra.htm>

Statistiques Canada (2018b) *Shawinigan, TÉ [Division de recensement], Québec (tableau). Profil de la population autochtone*, Recensement de 2016, produit n° 98-510-X2016001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 18 juillet 2018. En ligne : <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/abpopprof/index.cfm?Lang=F> (site consulté le 27 septembre 2018).

Statistiques Canada (2018c) Profil du recensement, Recensement de 2016. En ligne : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F>

Statistiques Canada (2018d) Emploi du temps : la charge de travail totale, le travail non rémunéré et les loisirs. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/54931-fra.htm>

Statistiques Canada (2017) Les femmes et le travail rémunéré. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14694-fra.htm>

Statistiques Canada (2016) Classification d'heures de travail temps plein et temps partiel. En ligne : http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=114437&CVD=114437&CLV=0&MLV=1&D=1

Steben-Chabot, Joëlle, Sarah Jacob-Wagner et Hélène Charron (2018) Les proches aidantes et les proches aidants au Québec : analyse différenciée selon les sexes, Québec, Conseil du statut de la femme, 67 p. En ligne : https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/por_proches_aidants20180419_web.pdf

St-Jean, É. et M. Duhamel (2019) Situation de l'activité entrepreneuriale québécoise : rapport 2018 du *Global Entrepreneurship Monitor*. Institut de recherche sur les PME (Canada).

St-Jean, É. et M. Duhamel (2018a) L'Entrepreneuriat féminin au Québec : quelques constats et enjeux. Institut de recherche sur les PME (Canada). En ligne : Repéré à https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/docs/GSC1512/O0000285403_GEM_Qc_Ent_feminin_18_01_2018.pdf

St-Jean, É. et M. Duhamel (2018b) Situation de l'activité entrepreneuriale québécoise : rapport 2017 du *Global Entrepreneurship Monitor*. Institut de recherche sur les PME (Canada). En ligne : https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/docs/GSC1512/O0000678369_Rapport_GEM_2017.pdf

St-Jean, Étienne et Claudia Pelletier (2016) Les femmes en affaire sont-elles différentes des hommes concernant la croissance de leur PME ? - Portrait de la Mauricie. En ligne : https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/docs/GSC1512/F2103583546_Femmes_en_affaires_Mauricie_Rapport_final_web.pdf

Trahan, Brigitte (2018) La « charge mentale » freine la croissance. *Le Nouvelliste*, 19 janvier 2018. En ligne : <https://www.lenouvelliste.ca/affaires/la-charge-mentale-freine-la-croissance-c95c0397fba6845ea5c811cb361de6a9>

Z. Solesvik, Marina (2017) Hybrid Entrepreneurship : How and why entrepreneurs combine employment with self-employed. *Technology Innovation Management Review*, vol. 7 : 3.

Annexe 1. Grille d'entrevue : groupes de discussion avec les femmes entrepreneures à temps partiel

Objectif principal: Identifier les obstacles et enjeux liés à l'entrepreneuriat à temps partiel

Sous-objectifs:

- Identifier les freins concernant l'accès aux mesures de soutien (financement et accompagnement)
- Identifier les raisons qui poussent les entrepreneures à travailler à temps partiel sur leur projet d'affaires

Bloc 1 : RÉALITÉ DE L'ENTREPRENEURIAT À TEMPS PARTIEL

1. **En quelques mots, quelles sont les principales raisons qui vous ont incitée à développer des activités entrepreneuriales ?** Sous-question: Est-ce par passion, par besoin?
2. **Pourquoi à temps partiel ?** Sous-questions : Pourquoi pas à temps plein? Pour vous, quel est le principal avantage ou désavantage à vous consacrer à temps partiel à votre entreprise? Parmi celles qui occupent un emploi : est-ce que c'est difficile de combiner votre entreprise avec un emploi ou autre occupation?
3. **Souhaitez-vous toujours demeurer à temps partiel ? Expliquez-nous pourquoi.**
4. **Vous êtes-vous toujours considérée comme étant entrepreneure?**
5. **De quelle façon vos activités entrepreneuriales sont-elles perçues dans votre entourage (conjoint, amis, famille, collègues de travail) ?** Parmi celles qui occupent un emploi : Est-ce que votre employeur est au courant de vos activités entrepreneuriales? Si oui, est-il facilitant ? Vous encourage-t-il dans vos démarches ?

Bloc 2 : PARCOURS ENTREPRENEURIAL

6. **Parmi vous, qui a obtenu de l'aide dans le développement de son entreprise ?**
 - a. Parmi vous, qui a sollicité de l'aide au niveau de l'accompagnement ?
 - i. Pour celles qui en ont sollicité : Avez-vous obtenu l'accompagnement souhaité ? Si oui : Est-ce que ce service était adapté à votre réalité? Si non : On vous a refusé de l'accompagnement pour quel motif ? Le fait d'être à temps partiel a-t-il influencé la décision selon vous ?
 - ii. Pour celles qui n'en ont pas sollicité : Pourquoi ne pas en avoir sollicité ? Est-ce parce que : Vous ne connaissez pas les institutions ou organismes pouvant vous soutenir dans votre projet ? Vous n'aviez pas besoin d'aide ? Vous avez manqué de temps pour le faire.
 - b. Parmi vous, qui a sollicité du financement ?
 - i. Pour celles qui en ont sollicité : le financement a-t-il été accordé ? Si oui : Est-ce que les outils de financement étaient adaptés à votre réalité ? Si non : Pour quel motif vous a-t-on refusé du financement ? Le fait d'être à temps partiel a-t-il influencé la décision selon vous ?
 - ii. Pour celles qui n'en ont pas sollicité : Pourquoi ne pas en avoir sollicité ? Est-ce parce que : Votre secteur d'activités ne nécessitait pas d'investissement au départ, vous êtes autonome financièrement, Vous avez obtenu un soutien financier familial ou de votre entourage, vous ne connaissez pas les institutions ou organismes pouvant servir à financer votre projet, vous avez manqué de temps pour faire les démarches. À valider si possible : Utilisez-vous un compte commercial ou personnel ?
7. **De quelle façon vous informez-vous sur l'aide disponible (portail en ligne...) ?**
8. **Avez-vous obtenu une autre forme d'aide ?** Si oui, sous quelle forme ? Si non, pour quelle raison n'avez-vous pas fait appel à de l'aide?
9. **Connaissez-vous bien les règles par rapport aux éléments suivants ?** Avez-vous vécu des problématiques particulières en lien avec ces éléments?
 - a. *Réglementation municipale* : avez-vous vérifié si le fait que vos activités entrepreneuriales sont principalement faites de la maison pouvait poser problème (restriction du zonage), etc. ?

- b. *Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)* : Parmi vous, qui en a bénéficié (en tant que travailleur autonome ou salariée de votre microentreprise)? Quels ont été les impacts sur votre entreprise ?
- c. *Commerce international ou d'une province à l'autre* : Problèmes douaniers, facilités entre certains pays, etc.
- d. *Règles fiscales* : Vous sentez-vous à l'aise par rapport aux règles concernant le travail autonome ? À valider si possible : Proportionnellement à votre chiffre d'affaires, combien vous coûtent les services professionnels qui y sont reliés s'il y a lieu (déclaration d'impôt, tenue de livres, etc.)
- e. Avez-vous eu des problématiques à l'égard d'autres éléments ? (Valider au besoin CNESST, Rentes...)

Bloc 3 : DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

- 10. **Comment faites-vous votre développement d'affaires ?** De quelle façon vous vous y prenez pour aller chercher vos clients / vendre vos produits et services ? Faites-vous partie d'un réseau (ex : Mère en affaires, Chambre de commerce...)?
- 11. **Quelle est la proportion de votre chiffre d'affaires :** Dans la région, au Québec, à l'extérieur du Québec ?
- 12. **Avez-vous planifié sur papier votre projet d'affaires ?**
- 13. **Quel est le plus grand défi que vous avez à relever actuellement ?**
- 14. **Qu'est-ce qui vous préoccupe le plus ?**
- 15. **Où vous voyez-vous dans 5 ans ?**

Bloc 4 : CONCLUSION

- 16. **En terminant, à la lumière des discussions d'aujourd'hui : Quelle sorte d'aide aurait fait une différence dans votre parcours entrepreneurial?** Avez-vous des idées, solutions concrètes à proposer ? De quoi rêvez-vous en termes d'aide ou de services, de la part du gouvernement, des institutions financières, des organismes d'aide ?

Annexe 2. Fiche socio-économique : groupes de discussion



FICHE DES PARTICIPANTES AUX GROUPES DE DISCUSSION

Cette fiche ne vise pas à vous identifier comme participante, mais à nous permettre de dresser un profil général de notre échantillon concernant nos groupes de discussion.

*** N'indiquez PAS votre nom sur cette feuille***

- 1) **Dans quel groupe d'âge vous situez-vous ?**
 18 à 25 ans 26 à 29 ans 30 à 39 ans
 40 à 49 ans 50 ans à 59 ans 60 et plus
- 2) **Quel est votre dernier niveau de scolarité atteint ?**
 Aucun Primaire Secondaire
 Professionnel (DEP, ASP) Collégial (AEC, DEC) Universitaire
 Autre. Précisez : _____
- 3) **Dans quel(s) domaine(s) d'études avez-vous suivi votre formation ?**
- 4) **Est-ce que votre activité entrepreneuriale est dans le même domaine ?**
 Oui Non
- 5) **Quel est votre état civil?**
 Célibataire Mariée ou conjointe de fait
 Divorcée ou séparée Veuve
- 6) **Avez-vous des enfants dans le ménage?**
 Oui Non
 Enfants _____
Si oui : Âge _____ _____ _____ _____
- Si oui : êtes-vous monoparentale?**
 Oui Non
- 7) **Avez-vous d'autres personnes à votre charge (proche aidante) ?**
 Oui Non
- 8) **Avez-vous un statut particulier (plusieurs choix possibles) ?**
 Aucun Autochtone Immigrante
 Minorité visible Limitation physique ou sensorielle
 Autre. Précisez : _____
- 9) **Quelle est votre source de revenu principale ?**
 Emploi (salariée) Sécurité du revenu Assurance-emploi
 RQAP (Régime québécois d'assurance parentale)
 Revenu de retraite (Rente, régime privé)
 Activités entrepreneuriales (travail autonome ou autre)
 Autre. Précisez : _____
- 10) **Si vous occupez un emploi, répondez aux questions suivantes. Sinon, passez à la question 11.**

A) Quel type d'emploi occupez-vous ?

Temps plein Temps partiel

B) Quel est le statut de votre emploi ?

Permanent Contractuel Saisonnier
 Autre. Précisez : _____

C) À raison de combien d'heures travaillez-vous par semaine ?

D) Est-ce que votre emploi est dans le même domaine que vos activités entrepreneuriales ?

Oui Non

11) Quelle est la forme légale de vos activités entrepreneuriales (un seul choix possible) :

Entreprise individuelle/Travail autonome
 Société par actions (compagnie « inc. » ou « ltée »)
 Société en nom collectif (senc)
 Entreprise d'économie sociale (OBNL, coop)

12) Êtes-vous propriétaire unique de votre entreprise ?

Oui Non

13) Depuis quand exercez-vous des activités entrepreneuriales ?

14) Votre activité entrepreneuriale est-elle dans un secteur réglementé (ex : permis nécessaire, ordre professionnel)?

15) Quelle (s) affirmation (s) suivante (s) correspond (ent) à votre réalité ? (Possibilité de cocher plusieurs réponses)

Mes activités entrepreneuriales me permettent :

de boucler mon budget (m'assure une sécurité financière)
 de réaliser une de mes passions
 de mieux concilier le travail et la famille

Autre. Précisez: _____

16) En moyenne, combien d'heures par semaine consacrez-vous à vos activités entrepreneuriales ?

Moins de 10
 Entre 10 et 19
 Entre 20 et 30
 Plus que 30

17) Est-ce que quelqu'un de votre entourage (parents, etc.) est entrepreneur (e) ?

Oui Non

18) Avez-vous déjà été entrepreneure à temps plein ?

Oui Non

19) Considérant que nous nous intéressons à la sécurité économique des femmes dans notre projet, les prochaines questions visent à déterminer l'impact des revenus de vos activités entrepreneuriales à temps partiel.

Quel était le chiffre d'affaires de vos activités entrepreneuriales l'année dernière?

Entre 0 et 4 999 \$ Entre 5 000 \$ et 9 999 \$
 Entre 10 000 \$ et 19 999 \$ Entre 20 000 \$ et 50 000 \$
 Plus de 50 000 \$

Quel était votre revenu annuel avant impôt de l'année dernière ?

Entre 0 et 19 999 \$ Entre 20 000 \$ et 39 999 \$

Entre 40 000 \$ et 59 999 \$ Entre 60 000 \$ et 79 999 \$
 Entre 80 000 \$ et 99 999 \$ Plus de 100 000 \$

Si vous avez un (e) conjoint (e), quel était votre revenu familial annuel avant impôt de l'année dernière?

Entre 0 et 19 999 \$ Entre 20 000 \$ et 39 999 \$
 Entre 40 000 \$ et 59 999 \$ Entre 60 000 \$ et 79 999 \$
 Entre 80 000 \$ et 99 999 \$ Plus de 100 000 \$

Annexe 3. Grille d'entrevue : entrevues individuelles avec des femmes en situation de précarité économique

Clientèle cible:

- Emploi précaire
- Faible revenu
- Sans emploi (Sécurité du revenu, assurance-emploi)
- Femmes de tous âges, de toutes origines
- Femmes provenant d'un de ces 3 territoires :
 - Région de Shawinigan
 - Région de Thetford Mines
 - Région de Montréal

Nous recherchons des femmes qui correspondent à ce profil pour partager leur vécu et leur vision lors d'une entrevue semi-dirigée par téléphone. Il s'agit d'une discussion autour de questions préalablement établies qui comprennent ou non des choix de réponses. L'entrevue durera entre 30 et 45 minutes. Ce projet de recherche mené par la SADC Centre-de-la-Mauricie vise à comprendre les obstacles vécus par des femmes qui ont été ou qui envisagent de devenir entrepreneures. L'objectif ultime est de formuler des recommandations pour élargir le financement et l'accompagnement lié à l'entrepreneuriat à temps partiel pour améliorer la sécurité économique des femmes.

Cette démarche se veut **tout à fait confidentielle** et vous ne serez jamais identifiée dans les documents qui en découleront. Pour participer à cette recherche: contactez Véronique Perron vperron@sadccm.ca ou 819 537-5107 poste 211 en lui laissant votre numéro de téléphone et vos disponibilités. Une compensation de 20 \$ sera remise à toutes les participantes.

QUESTIONNAIRE

Bloc 1 : Connaissance du milieu entrepreneurial

1. Dans un premier temps, pourriez-vous nous parler un peu de votre situation actuelle et de votre lien avec l'entrepreneuriat?
2. Est-ce que vous considérez que vous avez la fibre entrepreneuriale ?
3. Est-ce que des gens de votre entourage sont des entrepreneurs, par exemple amis, parents, conjoint, etc. ?
4. D'après vous, quels sont les principaux avantages de l'entrepreneuriat ?
Éventail de réponses : Flexibilité d'horaires facilitant la conciliation travail-famille
Indépendance
Satisfaction personnelle, réalisation de soi, fierté
Sécurité financière (ajout d'un revenu permettant une sécurité financière si temps partiel)
Répondre à un besoin/ Avoir un impact social
Autres
5. D'après vous, quels sont les principaux inconvénients de l'entrepreneuriat ?
Éventail de réponses : Instabilité des revenus

Absence d'avantages sociaux
Milieu stressant et demandant
Impression d'inaccessibilité
Lourdeur et fardeau des aspects fiscaux et gouvernementaux
Plus difficile de concilier travail et famille
Aspects culturels (valeurs, préjugés, etc.)
Autres

6. Avez-vous déjà **tenté** de vous lancer en affaires ?
- a. Si oui :
 - i. Pour quel type de projet ? Dans quel domaine ?
 - ii. Seule ou avec des partenaires ?
 - iii. Temps plein ou temps partiel ?
 - iv. Autres informations sur le projet non complété
 - v. (aller ensuite au bloc 2)
 - b. Si non, voir bloc 3.

Bloc 2 : Expérience de l'entrepreneuriat (opt.)

7. Quelle était votre motivation principale à tenter de vous lancer en affaires ?

Éventail de réponses : par passion (laquelle)
par besoin (lequel)
par opportunité (laquelle)
désir de faire du bien, d'avoir un impact social.
Autres

8. Pour quelles raisons votre tentative de vous lancer en affaires n'a pas été menée à terme, ou pour quelle raison y avez-vous mis fin ?

Éventail de réponses : Manque de temps
Manque de ressources : accompagnement, financement
Potentiel insuffisant
Manque de soutien du réseau (famille, etc.)
Aspects culturels (valeurs, préjugés, etc.)
Autres

9. (Si applicable) Est-ce que l'insuccès de votre projet d'affaires vous a découragée d'entreprendre tout autre projet entrepreneurial dans l'avenir ? + *Poursuivre à la question 11.*

- a. Si oui, pourquoi ?
- b. Si non, pourquoi ?

Éventail de réponses : Trop difficile/ Instable
Manque de ressources
Je ne suis pas faite pour l'entrepreneuriat
L'échec est normal
Autres

Bloc 3 : Intérêt à se lancer en affaires et connaissance des ressources (opt.)

10. Avez-vous déjà songé à vous lancer en affaires ?

- a. Si oui :
 - i. Pour quel type de projet ?
 - ii. Seule ou avec des partenaires ?
 - iii. Temps plein ou temps partiel ?
 - iv. Autres informations sur le projet

b. Si non, pourquoi ? Est-ce que cela vous intéresserait, ou non ?

Éventail de réponses : Ça ne m'intéresse pas.

J'ai l'impression que suis pas faite pour l'entrepreneuriat

Ça m'intéresse, mais je n'ai pas eu le temps/ l'opportunité/ les conditions favorables pour le faire.

L'entrepreneuriat m'intimide, me fait peur, m'insécurise.

J'ai besoin d'un revenu stable/ insécurité et instabilité des revenus/ absence d'avantages sociaux

Je n'ai pas d'argent/ Je ne sais pas comment obtenir du financement/ Difficulté d'obtenir du financement.

Je ne saurais pas comment m'y prendre/ Absence de formation dans le domaine/ Impression de manque de compétences

Aspects culturels (valeurs, préjugés, etc.)

Autres

11. Quelles conditions pourraient faire en sorte que vous vous lanciez (*ou relanciez*) en affaires?

Éventail de réponses : Un ou une opportunité d'affaires

Un partenaire d'affaires

Une personne mentor ou accompagnatrice dans votre démarrage

Du financement

De l'information

Une formation spécifique

Un accompagnement personnalisé (francisation, aspects culturels, etc.)

Autres

12. Si vous vous lanciez en affaires demain, vous sentiriez-vous plus à l'aise de vous regrouper avec d'autres partenaires pour développer un projet d'entreprise ?

13. Si vous vous lanciez en affaires demain, le fait de démarrer des activités entrepreneuriales à temps partiel plutôt qu'à temps plein vous apparaît-il comme étant plus accessible ?

14. Si vous vous lanciez en affaires demain, sauriez-vous identifier au moins un organisme qui pourraient vous aider à réaliser votre projet d'affaires?

Éventail de réponses : Montréal - Compagnie F

Mauricie - CAFE féminin

SADC

Infoentrepreneur

Femmessor

Microcrédit

Institutions financières : Desjardins, BDC, etc.

Autre

15. Connaissez-vous des formations en entrepreneuriat ? Si non, est-ce que vous pourriez avoir un intérêt à en connaître plus sur ces formations (contenu, horaire des formations, etc.) ?

16. Connaissez-vous la mesure Soutien au travail autonome (STA) ? Si non, est-ce que vous pourriez avoir un intérêt à en connaître plus sur cette mesure (critères, conditions, etc.) ?

- Revenu de retraite (Rente, régime privé)
 Activités entrepreneuriales (travail autonome ou autre)
 Autre. Précisez : _____

**9) Si vous occupez un emploi, répondez aux questions suivantes.
Sinon, passez à la question 10.**

A) Quel type d'emploi occupez-vous ?

- Temps plein Temps partiel

B) Quel est le statut de votre emploi ?

- Permanent Contractuel Saisonnier
 Autre. Précisez : _____

C) À raison de combien d'heures travaillez-vous par semaine ?

D) Dans quel secteur se trouve l'emploi que vous occupez ?

10) Est-ce que quelqu'un de votre entourage (parents, etc.) est entrepreneur(e) ?

- Oui Non

11) Avez-vous déjà été entrepreneure à temps plein ?

- Oui Non

12) Considérant que nous nous intéressons à la sécurité économique des femmes dans notre projet, les prochaines questions concernent vos revenus, toutes sources confondues.

Quel était votre revenu annuel avant impôt de l'année dernière ?

- Entre 0 et 19 999 \$ Entre 20 000 \$ et 39 999 \$
 Entre 40 000 \$ et 59 999 \$ Entre 60 000 \$ et 79 999 \$
 Entre 80 000 \$ et 99 999 \$ Plus de 100 000 \$

Si vous avez un (e) conjoint (e), quel était votre revenu familial annuel avant impôt de l'année dernière ?

- Entre 0 et 19 999 \$ Entre 20 000 \$ et 39 999 \$
 Entre 40 000 \$ et 59 999 \$ Entre 60 000 \$ et 79 999 \$
 Entre 80 000 \$ et 99 999 \$ Plus de 100 000 \$

Annexe 5. Questionnaire : hommes entrepreneurs à temps partiel

Questionnaire Hommes entrepreneurs à temps partiel

BLOC 1

1. Vous êtes :
 - a. Un homme (ou vous vous identifiez comme tel) (vers la question 2)
 - b. Une femme (ou vous vous identifiez comme tel) (vers la fin du questionnaire).

2. Vous développez, en parallèle de vos autres occupations (emploi à temps plein ou à temps partiel, soin à la famille, congé parental, assistance sociale, etc.), des activités entrepreneuriales qui vous rapportent un revenu d'appoint ?

3. Si oui, veuillez préciser vos occupations
 - a. Emploi à temps plein
 - b. Emploi à temps partiel
 - c. Soins à la famille
 - d. Congé parental
 - e. Congé maladie
 - f. Assistance sociale
 - g. Autre. Précisez.

BLOC 2 - QUESTIONS SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES

4. Dans quelle région administrative habitez-vous ?
 - a. Bas-Saint-Laurent
 - b. Saguenay-Lac-Saint-Jean
 - c. Capitale nationale
 - d. Mauricie
 - e. Estrie
 - f. Montréal
 - g. Outaouais
 - h. Abitibi-Témiscamingue
 - i. Côte-Nord
 - j. Nord-du-Québec
 - k. Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
 - l. Chaudière-Appalaches
 - m. Laval
 - n. Lanaudière
 - o. Laurentides
 - p. Montérégie
 - q. Centre-du-Québec

5. Dans quel groupe d'âge vous situez-vous ?
 - a. 18 à 25 ans
 - b. 26 à 29 ans
 - c. 30 à 39 ans
 - d. 40 à 49 ans
 - e. 50 ans à 59 ans
 - f. 60 et plus

6. Quel est votre état civil ?
 - a. Célibataire
 - b. Marié ou conjoint de fait
 - c. Divorcé ou séparé
 - d. Veuf

7. Est-ce que des enfants vivent avec vous à temps plein (ou à demi-temps) ?
 - a. Oui. Si oui, âge : _____
 - b. Non

8. Êtes-vous monoparental ?
 - a. Oui
 - b. Non

9. Avez-vous un statut particulier ? (plus d'un choix possible)
- a. Autochtone
 - b. Immigrant
 - c. Minorité visible
 - d. Limitation physique ou sensorielle
 - e. Aucun
 - f. Autre. Précisez.

BLOC 3 - QUESTIONS LIÉES À L'EXPÉRIENCE ENTREPRENEURIALE

10. Depuis combien de temps avez-vous cette activité entrepreneuriale en parallèle de vos autres occupations?
- a. 0-5 ans
 - b. Plus de 5 ans
 - c. Plus de 10 ans
11. Est-ce qu'il y a des membres de votre entourage qui sont des entrepreneurs? Si oui, qui?
- a. Non
 - b. Oui
 - i. Parents
 - ii. Frères et/ou soeurs
 - iii. Amis
 - iv. Conjoint/conjointe
 - v. Collègues de travail
 - vi. Autre. Précisez.
12. Quelles sont les principales raisons qui vous ont incité à développer des activités entrepreneuriales ? (plus d'un choix possible)
- a. Par passion
 - b. Pour faciliter la conciliation travail-famille et/ou vie personnelle
 - c. Pour être mon propre patron
 - d. Pour choisir les mandats que je souhaite
 - e. Parce que je ne cadre pas dans un horaire typique de 9 à 5
 - f. Pour m'évader d'un emploi stressant/moins plaisant où je ne suis pas heureux
 - g. Pour développer mon côté artistique/créatif/manuel
 - h. Par opportunité
 - i. Autre. Précisez.
13. Pour quelles raisons réalisez-vous vos activités entrepreneuriales à **temps partiel**, en parallèle avec d'autres activités (emploi à temps plein ou à temps partiel, soin à la famille, congé parental, assistance sociale, etc.)?
- a. Avoir un emploi à côté assure une sécurité financière et/ou des avantages sociaux
 - b. Pour faciliter la conciliation travail-famille et/ou vie personnelle
 - c. Pour pouvoir combiner plusieurs intérêts/se consacrer à plusieurs projets à la fois
 - d. Avoir un emploi à côté me permet de briser l'isolement
 - e. Pour pouvoir développer l'entreprise à mon rythme
 - f. Autre. Précisez.
14. Avez-vous sollicité de l'**accompagnement** pour le démarrage ou la poursuite de vos activités entrepreneuriales ?
- a. Oui.
 - i. Après de quel(s) organisme(s) ?
 - ii. L'avez-vous obtenu ?
 - 1. Oui.
 - a. Est-ce que ce service était adapté à votre réalité?
 - i. Oui, j'ai apprécié l'accompagnement reçu.
 - ii. Non :
 - 1. Les horaires ne me convenaient pas
 - 2. Les intervenants rencontrés ne connaissaient pas grand chose à mon domaine d'affaires

3. Communication difficile/peu de retours de la part des intervenants
 4. Les services en accompagnement sont nombreux pour le démarrage d'une entreprise, mais moins pour la croissance de celle-ci.
 5. Autre. Précisez.
2. Non.
- a. Pour quel motif vous a-t-on refusé l'accompagnement ?
 - i. Je ne correspondais pas aux critères à cause de :
 1. Mon âge
 2. Mon secteur d'activité
 3. Autre. Précisez
 - ii. Je manquais de temps pour réaliser les suivis nécessaires dans la démarche d'accompagnement
 - iii. Autre. Précisez :
 - b. Non. Pourquoi ne pas en avoir sollicité ?
 1. Je ne connais pas l'aide disponible
 2. Je ne sais pas exactement de quelle forme d'aide j'aurais besoin
 3. Je manque de temps pour faire les démarches
 4. Les horaires des services d'accompagnement ne sont pas adaptés à ma réalité
 5. J'ai accès à d'autres formes d'aide (réseau personnel et professionnel, groupes d'entraide, etc.)
 6. Puisque je suis à temps partiel dans mon entreprise, j'ai l'impression de ne pas y avoir accès.
 7. J'ai l'impression de ne pas être rendu là.
 8. Autre. Précisez :

15. Avez-vous sollicité du **financement** pour le démarrage ou la poursuite de vos activités entrepreneuriales ?

- a. Oui
 - i. L'avez-vous obtenu ?
 1. Oui.
 2. Non :
 - a. Pour quel motif vous a-t-on refusé le financement ?
 - i. Je ne cadrais pas dans les critères de financement à cause de
 1. Mon âge
 2. Mon secteur d'activité
 3. Autre. Précisez
 - ii. Le financement (taux d'intérêt, conditions, montants) n'était pas avantageux
 - iii. Autre. Précisez.
- b. Non
 - i. Pourquoi ne pas en avoir sollicité ?
 1. J'utilise du financement personnel (économies personnelles, marge de crédit, prêt personnel, etc.)
 2. Je n'en ai pas eu besoin pour l'instant
 3. Je ne connais pas l'aide financière disponible
 4. J'ai l'impression de ne pas être admissible
 5. J'ai peur de m'endetter
 6. Les montants disponibles sont trop importants pour mes besoins.
 7. Autre. Précisez.

16. À quel point vous sentez-vous à l'aise par rapport aux règles fiscales qui concernent votre entreprise/le travail autonome (selon le cas)

Échelle de Likert :
Tout à fait à l'aise

Plutôt à l'aise
Moyennement à l'aise
Peu à l'aise
Pas du tout à l'aise

17. Par rapport à votre situation actuelle, quel est le plus **grand défi** que vous avez à relever actuellement?
18. Où vous voyez-vous dans **5 ans** ?
- a. À temps plein dans mon entreprise
 - b. À temps partiel dans mon entreprise avec une autre occupation à côté (emploi, soin à la famille, etc.)
 - c. À temps partiel dans mon entreprise sans autre occupation à côté
 - d. Avec des employés
 - e. Avec des partenaires d'affaires (ex. associés)
 - f. Indécis
19. En terminant, quelle sorte d'aide aurait fait une différence dans votre parcours entrepreneurial? Avez-vous des idées, des solutions concrètes à proposer ?