

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN ADMINISTRATION DES AFFAIRES

PAR
TRACEY ANN POWERS

LES OBSTACLES ET LES SOLUTIONS DES FEMMES ENTREPRENEURES
DES RÉGIONS RESSOURCES DU QUÉBEC

Août 2009

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

LE SOMMAIRE

Depuis quelques années, le sujet de l'entrepreneuriat féminin se propage et se transforme davantage comme un intérêt d'ordre public qu'il soit fédéral ou provincial. Aujourd'hui, les contributions des particuliers ne suffisant plus à financer les services essentiels de l'État, l'entrepreneuriat féminin apparaît comme un levier économique durable et rentable pour l'ensemble de la population canadienne et particulièrement québécoise. Quasi absent il y a cinquante ans, l'entrepreneuriat féminin s'est développé peu à peu et représente aujourd'hui une force de développement non négligeable. Malgré cette tendance entrepreneuriale féminine importante, les recherches universitaires des trente dernières années démontrent l'existence de plusieurs problématiques entourant le démarrage ou l'expansion des entreprises appartenant à des femmes (Greene, Hart, Gatewood, Brush et Carter, 2003). Les problématiques courantes rencontrées par les femmes entrepreneures sont : l'accès au capital, la performance, la formation, l'accès au réseautage et la conciliation travail-famille.

Ainsi, est-ce que les femmes entrepreneures du Québec font face aux problématiques recensées dans la littérature? De façon plus spécifique, quels sont les problématiques des femmes entrepreneures des régions ressources du Québec? Ont-elles des problématiques qui leur sont propres? Dans l'affirmative, adoptent-elles des stratégies ou des solutions pour contrer ces dites problématiques? Outre les objectifs de recherche axés sur les problématiques et les solutions, nous croyons important de connaître les recommandations face aux problématiques encourues, et de ce fait, celles appropriées aux femmes entrepreneures pour les acteurs du développement économique du Québec.

Afin de répondre adéquatement aux objectifs de recherche, nous avons privilégié la stratégie des groupes de discussion. Au total, six (6) groupes de

discussion ont eu lieu dans six (6) grandes régions du Québec soit l'Abitibi-Témiscamingue, la Mauricie, le Saguenay - Lac St-Jean, la Côte-Nord, le Bas-St-Laurent et la Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine. Somme toute, cinquante-trois (53) femmes entrepreneures ont été rencontrées durant les mois de mars à mai 2007.

La présente étude apporte des réponses à quatre grands objectifs de recherche qui se rattachent aux femmes entrepreneures québécoises et particulièrement à celles œuvrant dans les régions ressources du Québec. Les résultats de cette recherche font la lumière sur les problématiques reliées à la condition féminine des entrepreneures des régions du Québec et dressent aussi une série de solutions utilisées par les femmes entrepreneures pour contrer ces divers obstacles. De plus, cette étude dévoile les attentes et les demandes des entrepreneures envers les acteurs et les actrices des milieux économiques québécois, pour améliorer le développement de l'entrepreneuriat féminin au Québec. Somme toute, les résultats de cette recherche contribuent à des retombées managériales significatives et apportent des retombées scientifiques intéressantes.

TABLE DES MATIÈRES

LE SOMMAIRE	3
L'INTRODUCTION.....	9
PREMIER CHAPITRE.....	10
LA PROBLÉMATIQUE MANAGÉRIALE.....	10
1.1 Le problème managérial	11
DEUXIÈME CHAPITRE	13
LE CONTEXTE THÉORIQUE.....	13
2.1 La définition d'une entrepreneure	13
2.2 Les recherches sur les femmes entrepreneures.....	15
2.2.1 <i>Les recherches sur les problèmes auxquels font face les femmes entrepreneures</i> .15	
2.2.1.1 <i>Les recherches sur l'accès au capital</i>	16
2.2.1.2 <i>Les recherches sur la performance</i>	20
2.2.1.3 <i>Les recherches sur la formation</i>	24
2.2.1.4 <i>Les recherches sur l'accès au réseautage</i>	26
2.2.1.5 <i>Les recherches sur la conciliation famille-travail</i>	29
2.3 Les objectifs de la recherche	31
TROISIÈME CHAPITRE.....	34
LE CADRE OPÉRATOIRE	34
3.1 La stratégie de recherche	34
3.2 La justification de l'échantillon.....	35
3.2.1 <i>Le profil personnel des participantes</i>	36
3.2.2 <i>Le profil organisationnel des entreprises</i>	39
3.3 Les outils de collecte de données.....	42
3.4 Analyse et traitement des données	43
QUATRIÈME CHAPITRE	45
LES RÉSULTATS ET LA DISCUSSION	45
4.1 Les problématiques vécues par les femmes entrepreneures des régions ressources du Québec	45
4.1.1 <i>La conciliation famille-travail</i>	46
4.1.2 <i>La reconnaissance</i>	50
4.1.3 <i>L'accès au capital</i>	53
4.1.4 <i>La rivalité féminine</i>	57
4.1.5 <i>La gestion maternelle</i>	59
4.1.6 <i>L'accès au réseautage</i>	61
4.1.7 <i>La formation</i>	63

4.1.8	<i>La performance</i>	64
4.2	Les stratégies et solutions adoptées par les femmes entrepreneures des régions ressources du Québec	64
4.2.1	<i>La conciliation travail-famille</i>	65
4.2.2	<i>La reconnaissance</i>	68
4.2.3	<i>L'accès au capital</i>	69
4.2.4	<i>La gestion maternelle</i>	70
4.2.5	<i>L'accès au réseautage</i>	71
4.2.6	<i>La formation</i>	73
4.3	Les recommandations des femmes entrepreneures des régions ressources du Québec	73
4.3.1	<i>La conciliation travail-famille</i>	73
4.3.2	<i>L'accès au capital</i>	74
4.3.3	<i>La gestion maternelle</i>	76
4.3.4	<i>L'accès au réseautage</i>	76
4.3.5	<i>La formation</i>	78
4.3.6	<i>La performance</i>	78
4.4	La discussion	79
4.4.1	<i>La conciliation travail-famille</i>	79
4.4.2	<i>La reconnaissance</i>	81
4.4.3	<i>L'accès au capital</i>	82
4.4.4	<i>La rivalité féminine</i>	84
4.4.5	<i>La gestion maternelle</i>	85
4.4.6	<i>L'accès au réseautage</i>	86
4.4.7	<i>La formation</i>	88
4.4.8	<i>La performance</i>	89
	LA CONCLUSION	92
5.1	Une synthèse de l'étude	92
5.2	Les retombées managériales	94
5.2.1	<i>Pour les femmes entrepreneures</i>	95
5.2.2	<i>Pour les organismes de développement socio économique</i>	96
5.2.3	<i>Pour le gouvernement du Québec</i>	96
5.2.4	<i>Pour les organismes régionaux de soutien en entrepreneuriat féminin</i>	97
5.3	Les retombées scientifiques	98
5.4	Les limites de l'étude	99
5.5	Les recherches futures	99
	LES RÉFÉRENCES	101
	ANNEXE 1	107
	ANNEXE 2	110
	ANNEXE 3	113
	ANNEXE 4	115

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Études portant sur les difficultés d'accès au capital par les femmes entrepreneures.....	17
Tableau 2	Études portant sur la performance des entreprises des femmes entrepreneures.....	21
Tableau 3	Études portant sur la formation des femmes entrepreneures	25
Tableau 4	Études portant sur le réseautage des femmes entrepreneures	27
Tableau 5	Études portant sur la conciliation famille-travail des femmes entrepreneures.....	30
Tableau 6	Nombre de participantes rencontrées par région.....	36
Tableau 7	Profil personnel des participantes	37
Tableau 8	Profil organisationnel des entreprises	40
Tableau 9	Les problématiques des femmes entrepreneures.....	46

REMERCIEMENTS

C'est avec beaucoup d'humilité que j'aimerais d'abord remercier mon directeur de recherche, Monsieur Jean Lorrain, pour sa générosité, sa sincérité, son honnêteté, sa patience et son support inconditionnel. Votre ténacité, Monsieur, a eu raison de mes nombreux découragements et je vous remercie de ne pas m'avoir abandonnée. Ce travail est arrivé à terme grâce à votre précieuse collaboration.

Je profite de l'occasion pour remercier aussi Monsieur Saïd Zouiten pour la confiance et les nombreux encouragements qu'il m'a portés. Un merci tout spécial au corps professoral du programme de maîtrise en administration des affaires. Je me sens privilégiée d'avoir pu bénéficier de leur enseignement et de leurs conseils.

Merci à Chantale Gagnon, à mes collègues (directrices générales des ORSEF au Québec) et au conseil d'administration de FEM pour avoir cru en ce projet de recherche.

Grand merci à ma mère, Fernande, pour la rédaction du « verbatim » de cette étude (plus de 300 pages), pour toutes les heures à m'écouter lire ce mémoire, pour les corrections et, enfin, pour les encouragements incessants qui m'ont incitée à déposer cet ouvrage.

Enfin, un merci tout spécial à mon conjoint, pour son amour, pour sa très grande patience et pour la grande fierté qu'il me porte. Cher Patrick, les heures que tu as consacrées à lire et relire ce mémoire font maintenant de toi un grand connaisseur de l'entrepreneuriat féminin.

L'INTRODUCTION

L'environnement économique québécois reflète d'année en année la croissance des activités entrepreneuriales au féminin. Les retombées économiques, sociales et fiscales qui découlent de l'entrepreneuriat féminin sont plus que positives pour la santé de l'économie au Québec. Des discours prétendent que l'entrepreneuriat féminin pourrait même devenir un des remèdes à la crise économique actuelle.

Les recherches universitaires nous permettent de découvrir certaines connaissances sur le sujet de la femme entrepreneure mais peu d'entre elles portent sur l'entrepreneuriat féminin au Québec. Malgré la popularité grandissante qui entoure l'entrepreneuriat au féminin, l'entrepreneure québécoise garde encore trop souvent sous silence les détails de sa réalité au quotidien. Les données quantitatives et qualitatives sur la femme entrepreneure du Québec sont peu nombreuses et permettent ainsi difficilement le développement et la mise en place d'outils pouvant aider à la croissance de leurs entreprises.

Ainsi, nous proposons d'abord une recension des écrits sur le sujet de l'entrepreneuriat féminin. Axée principalement sur les problématiques vécues par les femmes entrepreneures, la littérature dressera un portrait des connaissances acquises à ce jour sur le sujet traité. Suivront la description complète de la démarche méthodologique, la présentation de l'échantillon ainsi que les explications quant à la cueillette et aux traitements des données. Par la suite, les résultats de l'étude seront présentés et accompagnés d'une discussion. Enfin, nous conclurons la présentation de cette recherche par l'élaboration des retombées managériales et scientifiques, l'identification des limites de l'étude ainsi que les possibilités de recherches futures.

PREMIER CHAPITRE LA PROBLÉMATIQUE MANAGÉRIALE

Depuis les dernières décennies, l'économie mondiale fait face à des transformations majeures comportant plusieurs éléments de changement, dont la féminisation des marchés de l'emploi et de l'entrepreneuriat. Autrefois considéré comme une chasse gardée masculine, l'entrepreneuriat tend à se féminiser de plus en plus, et ce, particulièrement dans les pays industrialisés. Entre 1995 et 1997, l'Australie enregistrait une augmentation de 9 % de femmes d'affaires comparativement à 2,6 % chez les hommes (Still et Timms, 2000). Aux États-Unis, 48 % des entreprises privées sont détenues par un actionnariat majoritairement féminin. Ces entreprises américaines emploient près de 19,1 millions de personnes et génèrent environ 2,5 billions de ventes (Swersky, Gorman et Reardon, 2007). Au Canada, entre 1981 et 2001, le taux de croissance de l'entrepreneuriat était de 208 % chez les femmes et de 38 % chez les hommes (Statistique Canada, 2002). En 2000, 45 % des PME canadiennes appartenaient à des femmes entrepreneures (Industrie Canada, 2002). Ces entrepreneures contribuent à plus de 18 milliards de dollars par année à l'économie du pays et donnent également accès à des emplois à plus de 1,7 million de Canadiens et de Canadiennes (Industrie Canada, 2002). De plus, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) reconnaît la canadienne comme étant l'une des plus entrepreneuriale parmi les femmes des pays qui y sont membres (Beckton, 2008).

Malgré l'accroissement impressionnant du taux de femmes entrepreneures en Amérique du Nord, la pénétration des marchés économiques demeure un défi en soi pour plusieurs d'entre elles. La recension des écrits sur le sujet de l'entrepreneuriat féminin démontre plusieurs problématiques se rattachant aux femmes entrepreneures que ce soit dans un contexte de démarrage, de consolidation, d'expansion ou de transfert d'entreprises. Ces problématiques se traduisent entre autres par 1) l'accès au capital (Pellegrino et Reese, 1982; Hirsrich et O'Brien, 1982; Riding et Swift, 1990; Buttner et Rosen, 1992; Orser et Foster, 1994; Haines et al., 1999; Lafortune et St-

Cyr, 2000; Coleman, 2000; Orhan, 2001; Brush, Carter, Greene, Hart et Gatewood, 2001; St-Cyr et al., 2002; Carter, 2002; Cornet et al., 2004; Orser, Rising et Manley, 2006 et Alsos, Isaksen et Ljunggren, 2006; Roper et Scott, 2009), 2) la performance (Brush et Hisrich, 1991; Kalleberg et Leicht, 1991; Carter, Williams et Reynolds, 1997; Du Rietz et Henrekson, 2000; Boden et Nucci, 2000; Watson et Robinson, 2003; Collins-Dodd, Gordon et Smart, 2004; Robichaud, McGraw et Roger, 2005; Morris, Miyasaki, Watters et Coombes, 2006), 3) l'accès au programme de mentorat et au réseautage (Adrich, Reese et Dubini, 1989; Smeltzer et Fann, 1989; Cromie et Birley, 1992; Katz et Williams, 1997; Renzuli, Aldrich et Moody, 2000; Mencken et Winfield, 2000; St-Cyr, 2001; Fenwick, 2003; Cornet, Constantinidis et Asendei, 2003; Klyver et Terjesen, 2007), 4) la conciliation travail-famille (Honig-Haftel et Martin, 1986; Stoner, Hartman et Arora, 1990; Lee-Gosselin et Grisé, 1990; Brush, 1992; Buttner, 2001; Schindehutte, Schindehutte, Morris et Brennan, 2003; Kirkwood et Tootell, 2008) et 5) la formation (Birley et al., 1987; Lavoie, 1990; Lee et Rogoff, 1997; Carter, 2000; Menzies, Diochon et Gasse, 2004; Roomi et Harrison, 2008).

1.1 Le problème managérial

L'entrepreneuriat féminin devient un sujet de recherche de plus en plus convoité par les chercheurs universitaires, et malgré sa plus grande popularité, la majorité des études ont été effectuées dans les grands centres américains et canadiens. La province de Québec est pourtant l'instigateur d'organismes de soutien en entrepreneuriat féminin dans les régions ressources. Néanmoins, très peu d'études ont été élaborées sur les femmes entrepreneures oeuvrant dans les régions éloignées des grands centres urbains. Les diverses connaissances sur le sujet ne permettent pas de faire le point sur la situation actuelle de la femme entrepreneure au Québec. Ce manque d'information rend ainsi difficile l'élaboration et la mise en place d'outils pouvant aider les entreprises des femmes québécoises à croître davantage.

Qu'en est-il des problématiques auxquelles font face les femmes entrepreneures des régions ressources du Québec? Sont-elles confrontées aux mêmes obstacles? Vivent-elles d'autres types de problématiques causées par l'éloignement? Dans l'affirmative, est-ce que les femmes entrepreneures ont développé des stratégies pour contourner ces nombreux obstacles? Nonobstant les recherches traitant des problématiques vécues par les femmes entrepreneures, très peu d'études sont consacrées aux stratégies qu'emploient ces dernières pour arriver à leur fin. Considérant l'importance de l'entrepreneuriat féminin comme levier économique au Québec, et plus particulièrement dans les régions ressources, il importe de connaître davantage la nature des obstacles vécus par ces femmes entrepreneures et d'approfondir les connaissances reliées aux stratégies qu'elles ont développées face à ces problématiques. Ainsi, la question générale de cette recherche se traduit comme suit: Quels sont les problèmes et les solutions des femmes entrepreneures des régions ressources du Québec?

DEUXIÈME CHAPITRE LE CONTEXTE THÉORIQUE

Le contexte théorique de cette recherche permettra de mieux comprendre la dynamique entourant l'entrepreneuriat féminin. La recension des écrits sera présentée en trois grands volets. Le premier traitera de la définition du concept de l'entrepreneure considérée comme le point de référence de cette étude. Les connaissances acquises sur les principales problématiques rencontrées par les entrepreneures seront par la suite abordées dans le but de dresser un portrait global de la situation. Le troisième et dernier volet portera sur l'élaboration des objectifs de recherche ainsi que sur l'orientation de la perspective de cette recherche.

2.1 La définition d'une entrepreneure

La définition du concept de l'entrepreneur(e) ne semble pas faire l'unanimité auprès des chercheurs universitaires (Sharma et Chrisman, 1999). Les définitions recensées proviennent de diverses écoles de pensées ainsi que de différents domaines de recherche (Ket de Vries, 1977; Lavoie, 1988; Cunningham et Lischeron 1991; Lee-Gosselin et Belcourt, 1991; Brush, 1992; Wee et al., 1994; Blawatt, 1995; Ferguson et al., 1997; Filion, 1997; Brazeal et al., 1999; Lafortune et St-Cyr, 2000). Les visions divergentes des chercheurs ainsi que leurs différents champs d'expertises permettent difficilement un consensus sur une définition distincte de l'entrepreneur(e) (Brockhaus and Horwitz, 1985; Carsrud, Olm and Edy, 1985; Sexton and Smilor, 1985; Wortman, 1985; and Gartner, 1988; cité par Shailer, 1994).

Indépendamment des multiples variables qui le composent (traits de personnalité – expérience de vie – environnement familial et social), l'entrepreneur peut être de façon générale « quelqu'un ayant l'habileté de reconnaître et d'évaluer une opportunité d'affaires; étant capable d'assembler les ressources nécessaires et profiter de celles-ci pour initier les actions appropriées afin d'en assurer le succès. » (Chell, Haworth, Breurly, 1987; cité par Blawatt, 1995) L'entrepreneur a l'habileté de saisir

une occasion d'affaires et de la transformer à l'aide de ressources précises en des actions lucratives. Timmons (1990) spécifie davantage les actions de l'entrepreneur associées à la croissance de l'entreprise. Pour lui, l'entrepreneur est « un individu qui établit et dirige une entreprise dans le but de la faire croître et d'en retirer du profit. Il est principalement innovateur et emploie des pratiques stratégiques de gestion dans son entreprise. » (Timmons, 1990). La particularité de cette définition réside dans l'action « d'établir...une entreprise » et incite le lecteur à croire que pour être entrepreneur, un individu doit démarrer ou partir de zéro son projet d'entreprise. Dans sa définition, Lavoie (1988) considère d'autres actions à celle « d'établir...son entreprise ». Ainsi, l'achat ou l'acceptation en héritage sont des actions tout aussi acceptables que celles de fonder et d'établir une entreprise. Lavoie (1988) décrit l'entrepreneure comme « une femme qui seule ou avec des partenaires a fondé, acheté ou accepté en héritage une entreprise, qui en assume les responsabilités financières, administratives et sociales et qui participe à sa gestion courante ». Les auteurs s'accordent pour dire que l'entrepreneure est à la fois propriétaire et gestionnaire d'une entreprise (Lavoie, 1988; Timmons, 1990).

Les définitions suggérées ne clarifient pas l'ambiguïté entre le concept de l'entrepreneure et celui de la travailleuse autonome. Les critères qui permettent de différencier l'un et l'autre des concepts demeurent encore inconsistants. Dans son rapport, le Groupe de travail sur l'entrepreneuriat féminin (1997) inclut le concept de travailleuse autonome dans son échantillon puisque, selon les auteurs, « [...] le travail autonome représente une part significative de l'emploi au Québec et que les femmes y occupent une place prépondérante [...] » (p.12). Le poids économique imposant des travailleuses autonomes rend difficile leur exclusion dans un contexte d'étude en entrepreneuriat féminin et particulièrement lorsque les auteurs admettent que « [...] certains types de travailleuses autonomes et d'entrepreneures se chevauchent » (St-Cyr et al, 1997, p.12). Dans le même ordre d'idée, la travailleuse autonome n'est pas exclue de la définition choisie pour cette recherche.

Ainsi, la femme entrepreneure est définie comme :

Une femme qui seule ou avec des partenaires a fondé, acheté ou accepté en héritage une entreprise. Elle en assume les responsabilités financières, administratives et sociales et participe à sa gestion courante dans le but de la faire croître et d'en retirer du profit.

2.2 Les recherches sur les femmes entrepreneures

Malgré les similitudes entre l'homme entrepreneur et la femme entrepreneure, les études en entrepreneuriat féminin démontrent que les femmes entrepreneures affrontent des problématiques d'affaires pouvant être liées à leur condition féminine.

2.2.1 *Les recherches sur les problèmes auxquels font face les femmes entrepreneures*

Le sujet des problématiques d'affaires reliées à la condition féminine a fait l'objet de nombreuses études comme peut l'indiquer le chantier de recherche portant sur le recensement de la littérature sur les femmes entrepreneures « *Women Entrepreneurs : Moving Front and Center : An Overview of Research and Theory* » (Greene, Hart, Gatewood, Brush et Carter, 2003). Des écrits recensés, la majorité des obstacles vécus par les femmes entrepreneures se catégorisent en cinq grandes problématiques, 1) l'accès au capital, 2) la performance des entreprises, 3) le réseautage, 4) la formation et 5) la conciliation travail-famille. Ces problématiques sont observées dans plusieurs pays et vécues par différents groupes de femmes entrepreneures. Le résumé des écrits propres à chacune des problématiques permet de dresser un portrait de la situation.

2.2.1.1 Les recherches sur l'accès au capital

Le tableau 1 affiche une rétrospective des études consacrées aux femmes entrepreneures et leurs difficultés d'accéder à du capital. Certains auteurs ont tenté de découvrir les différences entre les relations respectives des entrepreneurs hommes et femmes et leur institution bancaire. Selon certaines études (Riding et Swift, 1990; Coleman, 2000; Orhan, 2001; Alsos, Isaksen et Ljunggren, 2006), les institutions financières offriraient des conditions de prêt défavorables aux femmes entrepreneures comparativement à celles accordées aux projets des hommes entrepreneurs. L'enquête entreprise par Lafortune et St-Cyr (2000) décrit davantage la nature des mécontentements reliés aux conditions de prêt offertes par les institutions financières aux femmes entrepreneures. Selon cette étude, 67 % des femmes entrepreneures mentionnent avoir fait face à des irritants, lors de transactions financières avec leur institution bancaire. De ces irritants figurent le refus de financement, un financement moins élevé que désiré, des conditions de financement générales trop strictes ou un endossement obligatoire par le conjoint (Lafortune et St-Cyr, 2000). De façon générale, Roper et Scott (2009) démontrent que la femme entrepreneure perçoit plus négativement les barrières financières reliées au démarrage d'une entreprise que son homologue masculin.

L'état de fait des différences entre les conditions de prêt des femmes entrepreneures et celles de leurs homologues masculins, engendre un questionnement sur la cause de ces inégalités. Ces différences sont-elles réellement reliées à la condition féminine des femmes entrepreneures? Certaines études confirment que les femmes entrepreneures sont victimes d'attitudes discriminatoires de la part des bailleurs de fonds (Pellegrino et Reese, 1982; Hirsrich et O'Brien, 1992; Orhan, 2001). Par contre, d'autres études infirment la discrimination comme cause principale des conditions de prêt désavantageuses (Buttner et Rosen, 1992; Haines et al. 1999; Coleman, 2000; Orser, Riding et Manley, 2006). Ces études plus récentes (Riding et Swift, 1990; Orser et Foster, 1994; Coleman, 2000; Orhan, 2001; St-Cyr et al., 2002;

Tableau 1
Études portant sur les difficultés d'accès au capital par les femmes entrepreneures

Auteurs	Objectifs de l'étude	Principales conclusions de l'étude
Riding et Swift (1990)	Étude comparative entre les femmes entrepreneures et leurs homologues masculins et leurs relations avec les institutions financières.	Les conditions de prêt pour une marge de crédit seraient défavorables pour la femme entrepreneure comparativement à l'entrepreneur masculin. Prenant en compte, la taille, l'âge, le secteur d'activité et le statut juridique, il n'existe aucune autre différence apparente entre les femmes et les hommes entrepreneurs et leurs relations avec les institutions financières.
Buttner et Rosen (1992)	Étude sur les perceptions des hommes et des femmes entrepreneurs, lors d'une demande de crédit refusée.	Le genre féminin et le genre masculin auraient des perceptions très similaires face au refus d'une demande de crédit. Il n'existe aucune perception de discrimination comme mentionnée dans certaines études.
Orser et Foster (1994)	Étude portant sur le déséquilibre entre les besoins financiers des propriétaires de micro entreprises et les standards de financement des principales institutions financières.	Les femmes entrepreneures sont majoritairement propriétaires de micro-entreprises, donc désavantagées face aux standards de financement des institutions financières. Les auteurs recommandent aux institutions financières d'opter pour un nouveau modèle comportant de nouveaux standards afin de rejoindre la réalité des marchés économiques d'aujourd'hui.
Haines <i>et al.</i> (1999)	Étude sur l'influence du sexe de l'emprunteur, sur la relation entre les prêteurs bancaires et les petites entreprises qui font une demande.	Les résultats démontrent que les caractéristiques et les termes du prêt ne changent pas que l'emprunteur soit un homme ou une femme. Il n'existe aucune discrimination.
Lafortune et St-Cyr (2000)	Enquête sur la satisfaction des entrepreneures dans leurs relations avec les institutions financières.	L'étude démontre que 72 % des femmes entrepreneures interrogées sont généralement satisfaites. Par contre, 67 % d'entre elles mentionnent avoir vécu des problèmes dans leurs relations avec les institutions financières (refus de financement, financement moins élevé que désiré, conditions générales trop strictes, endossement obligatoire par le conjoint).

Tableau 1 (*suite*)
Études portant sur les difficultés d'accès au capital par les femmes entrepreneures

Auteurs	Objectifs de l'étude	Principales conclusions de l'étude
Coleman (2000)	Étude comparative entre les femmes entrepreneures et leurs homologues masculins face à l'accès au capital et aux conditions de crédit.	Les entreprises appartenant à des femmes sont plus petites et plus jeunes que celles des hommes. Il n'existerait aucune discrimination sur la base du genre, mais plutôt sur la taille de l'entreprise. Les bailleurs de fonds préféreraient prêter pour des entreprises bien établies et de plus grande taille. Par conséquent, les femmes seraient pénalisées considérant la taille de leur entreprise. De plus, les femmes entrepreneures auraient des conditions de crédit plus défavorables que leurs homologues masculins.
Orhan (2001)	Étude comparative portant sur les femmes entrepreneures françaises et sur leurs relations avec les institutions financières.	Les banques sont généralement réticentes à prêter aux petites entreprises, pénalisant ainsi les femmes entrepreneures. Les conditions de prêt sont plus défavorables pour la femme entrepreneure. Deux variables pourraient être à la source : préjugés des banquiers face à la femme entrepreneure et le manque de compétences financières chez l'entrepreneure féminine.
St-Cyr <i>et al.</i> (2002)	Étude sur les variables susceptibles de nuire ou de faciliter l'accès au financement institutionnel pour les femmes entrepreneures.	Les entreprises manufacturières des femmes sont plus petites et plus jeunes. Elles se situent dans les secteurs de l'alimentation et du vêtement. Ces variables peuvent expliquer les difficultés engendrées par les femmes à acquérir du financement institutionnel. Aucune différence notable n'existe entre les femmes entrepreneures et les hommes entrepreneurs quant au capital de départ utilisé, à l'éducation ou au taux de croissance des employés. Le taux de croissance du chiffre d'affaires serait plus important chez la femme entrepreneure que celui de son homologue masculin. Selon cette étude, la taille de l'entreprise influencerait la croissance ultérieure.
Carter (2002)	Étude sexuée sur l'utilisation du capital de risque comme financement de démarrage d'entreprise.	Les femmes entrepreneures préfèrent utiliser des moyens de financement plus petits pour des entreprises plus petites.

Tableau 1 (*suite*)
Études portant sur les difficultés d'accès au capital par les femmes entrepreneures

Auteurs	Objectifs de l'étude	Principales conclusions de l'étude
Cornet <i>et al.</i> (2004)	Étude portant entre autres sur les difficultés auxquelles font face les femmes entrepreneures (l'accès et les modalités du financement).	La majorité des femmes sont satisfaites des services de financement qui existent et ne se perçoivent généralement pas discriminées par rapport aux hommes. Plusieurs d'entre elles ne ressentent pas le besoin d'emprunter considérant la taille de leur entreprise.
Orser, Riding et Manley (2006)	Étude comparative entre les femmes et les hommes entrepreneurs face aux emprunts commerciaux, au financement par les fournisseurs et au capital de risque.	Les entreprises appartenant à des femmes sont de petite taille et se situent disproportionnellement dans les secteurs ventes et services. Les femmes entrepreneures utilisent très peu de financement externe tels les emprunts commerciaux, le financement par les fournisseurs ou le capital de risque comparativement aux entrepreneurs. Il n'existe aucune discrimination relative au financement externe.
Alsos, Isaksen et Ljunggren (2006)	Étude comparative (hommes-femmes) sur le financement et la croissance des entreprises (du démarrage, sur une période de 19 mois).	Les femmes entrepreneures obtiennent moins de financement que leurs homologues masculins pour le développement de leur entreprise. Par conséquent, le retour sur investissement est moindre pour la femme entrepreneure que pour l'entrepreneur. Le faible financement de départ dans les entreprises détenues par des femmes expliquerait la faible croissance des entreprises dites féminines.
Roper et Scott (2009)	Étude comparative (hommes-femmes) portant sur la perception d'obstacles lors du financement d'entreprise en démarrage.	Les résultats démontrent que les femmes perçoivent environ 7,4 % plus d'obstacles au financement que leurs homologues masculins.

Orser, Riding et Manley, 2006) attribuent les inégalités des conditions de prêt des femmes entrepreneures à des facteurs liés à leur projet d'entreprise. Des facteurs tels que la taille, l'âge, le secteur d'activités et le statut juridique de l'entreprise seraient à l'origine des problèmes d'accès au capital des femmes entrepreneures

(Riding et Swift, 1990; Orser et Foster, 1994; Coleman, 2000; Orhan, 2001; St-Cyr et al., 2002; Orser, Riding et Manley, 2006). Jeunes, de petite taille, oeuvrant dans les secteurs d'activités des ventes et des services, les entreprises des femmes entrepreneures n'ont pas le profil adéquat des standards de financement des institutions bancaires (Orser et Foster, 1994; Orser, Riding et Manley, 2006).

Parfois considérée comme un avantage, la taille (micro ou petite) de l'entreprise ne nécessite qu'un investissement mineur pouvant facilement être comblé par l'entrepreneure elle-même ou par sa famille immédiate (Carter, 2002). D'autres ne ressentent tout simplement pas le besoin d'emprunter (Cornet et al., 2004). Par contre, tel un cercle vicieux, l'étude d'Alsos, Isaksen et Ljunggren (2006) démontre qu'un faible financement de départ dans les entreprises détenues par des femmes expliquerait la faible croissance de leur entreprise. En somme, deux thèses opposées expliquent l'existence de la problématique d'accès au capital des femmes entrepreneures, à savoir 1) la condition féminine et 2) le profil de l'entreprise.

2.2.1.2 Les recherches sur la performance

Dans le contexte d'étude en entrepreneuriat féminin, le concept de performance est défini selon trois variables, 1) la croissance des ventes, 2) la croissance du chiffre d'affaires et/ou 3) la croissance du nombre d'employés. Comme l'indique le tableau 2, la performance des entreprises, détenues par des femmes entrepreneures, a fait l'objet de plusieurs recherches. La recension des écrits démontre un intérêt particulier pour l'étude comparative entre la performance des entreprises des femmes entrepreneures et celle des entreprises de leurs homologues masculins (Kalleberg et Leicht, 1991; Carter, Williams et Reynolds, 1997; Du Rietz et Henrekson, 2000; Boden et Nucci, 2000; Watson et Robinson, 2003; Collins-Dodd, Gordon et Smart, 2004; Robichaud, McGraw et Roger, 2005). Ces recherches comportent des résultats fort divergents. Pour certains, il n'existe aucune différence entre la performance des entreprises détenues par des femmes entrepreneures et celles

Tableau 2
Études portant sur la performance des entreprises des femmes entrepreneures

Auteurs	Objectifs de l'étude	Principales conclusions de l'étude
Brush et Hisrich (1991)	Étude portant sur les facteurs influençant la performance des entreprises détenues par des femmes.	L'étude démontre que la performance (croissance des ventes, du profit et du nombre d'employés à temps plein) d'une entreprise est positive, lorsque la femme entrepreneure détient une expérience dans le domaine d'activités de l'entreprise. De plus, des compétences financières, l'habileté à négocier, l'habileté à générer de nouvelles idées et à saisir les opportunités sont des facteurs clés de réussite chez la femme entrepreneure.
Kalleberg et Leicht (1991)	Étude comparative (hommes et femmes entrepreneurs) sur les chances de survie des entreprises selon les différentes industries, la structure organisationnelle et les attributs des propriétaires.	Les résultats ne démontrent aucune différence notable quant aux chances de survie des entreprises appartenant à des hommes ou des femmes entrepreneurs, et ce, contrôlant les facteurs : industrie, âge, taille, statut judiciaire de l'entreprise, l'âge et l'expérience du ou de la propriétaire.
Carter, Williams et Reynolds (1997)	Étude comparative (hommes-femmes) portant sur la performance (survie) des entreprises de détail.	La performance (survie) des entreprises détenues par des hommes serait plus élevée que celle des entreprises appartenant à des femmes entrepreneures, et ce, en contrôlant les variables suivantes : industrie, âge de l'entreprise, expérience de l'entrepreneur ou de l'entrepreneure, taille de l'entreprise au démarrage et du capital provenant d'institutions financières.
Du Rietz et Henrekson (2000)	Étude comparative entre les femmes entrepreneures et leurs homologues masculins face à la performance de leur entreprise.	L'étude démontre une seule différence concluante, celle de la croissance des ventes. Les entrepreneurs masculins auraient une plus grande croissance au niveau des ventes que les femmes entrepreneures, et ce, en tenant compte de la taille de l'entreprise, de l'industrie, du marché cible, de l'exportation, de l'importation, du crédit et de la pleine capacité à fonctionner.

Tableau 2 (*suite*)
Études portant sur la performance des entreprises des femmes entrepreneures

Auteurs	Objectifs de l'étude	Principales conclusions de l'étude
Boden et Nucci (2000)	Étude comparative (hommes-femmes) portant sur la performance (survie) des entreprises de services et de détail.	La performance (survie) des entreprises détenues par des hommes serait plus élevée (4 – 6 %) que celle des entreprises appartenant à des femmes entrepreneures, et ce, en contrôlant les variables de l'industrie et de l'âge des entreprises.
Watson et Robinson (2003)	Étude comparative (hommes et femmes entrepreneurs) sur la performance des entreprises et ce en prenant en considération le facteur risque.	Les résultats démontrent un écart important entre la performance financière (ventes et profits) des entreprises détenues par des hommes comparativement à celles des femmes entrepreneures. Par contre, en ajustant le risque relié aux surplus des ventes et des profits des entreprises appartenant à des hommes, les résultats n'affichent aucune différence apparente quant à la performance financière (ventes et profits) entre l'homme et la femme entrepreneurs.
Collins-Dodd, Gordon et Smart (2004)	Étude portant sur l'influence des genres (entrepreneurs masculin et féminin) et de la performance financière.	Considérant les caractéristiques de la pratique comptable, les motivations des interviewés(es) et les caractéristiques personnelles des travailleurs et travailleuses autonomes, les différences quant à la variation entre la performance financière plus élevée chez les travailleurs autonomes seraient expliquées par des indicateurs autres que ceux reliés au genre.
Robichaud, McGraw et Roger (2005)	Étude comparative entre les femmes et les hommes entrepreneurs face à l'influence de leurs objectifs sur la performance des petites entreprises.	Les résultats démontrent que les femmes entrepreneures créent des entreprises plus petites que leurs homologues masculins, que leurs entreprises prennent de l'expansion moins rapidement, qu'elles ont tendance à employer moins de personnel et qu'elles tirent de leurs activités un revenu moins élevé. Les femmes entrepreneures poursuivent des objectifs économiques et non économiques contrairement à leurs homologues masculins (objectifs économiques seulement). Les femmes entrepreneures désirent un revenu suffisant pour avoir une qualité et un style de vie souhaités.

Tableau 2 (*suite*)
Études portant sur la performance des entreprises des femmes entrepreneures

Auteurs	Objectifs de l'étude	Principales conclusions de l'étude
Morris, Miyasaki, Watters et Coombes (2006)	Étude portant sur certaines variables pouvant contribuer à la croissance de certaines entreprises détenues par des femmes entrepreneures.	Une multitude de facteurs pourraient influencer ou non les femmes entrepreneures à considérer l'expansion de leur entreprise. Les conclusions de cette étude démontrent entre autres que la discrimination, le type d'entreprise et l'éducation ne seraient pas des facteurs influents sur la croissance des entreprises détenues par des femmes. Par contre, le manque d'expertise en techniques de vente serait un important obstacle à la croissance des entreprises des entrepreneures. De plus, l'étude démontre que les femmes entrepreneures qui sont attirées par l'entrepreneurship seraient davantage orientées vers la croissance et l'expansion que leurs consœurs ayant été poussées ou obligées d'entreprendre.

détenues par des entrepreneurs masculins (Kalleberg et Leicht, 1991). Pour d'autres, les résultats concluent que les entreprises des hommes entrepreneurs performant davantage que celles des entrepreneures féminines, et ce, que ce soit au niveau de la croissance des ventes, du chiffre d'affaires ou du nombre d'employés (Carter, Williams et Reynolds, 1997; Du Rietz et Henrekson, 2000; Boden et Nucci, 2000; Watson et Robinson, 2003; Collins-Dodd, Gordon et Smart, 2004; Robichaud, McGraw et Roger, 2005; Morris, Miyasaki, Watters et Coombes, 2006). Les causes, pouvant expliquer les résultats non concluant reliés à la performance des entreprises détenues par des femmes, peuvent être attribuées entre autres aux objectifs économiques et non économiques que les entrepreneures se fixent (Robichaud, McGraw et Roger, 2005). Selon ces auteurs, la femme entrepreneure compose avec des objectifs économiques beaucoup moins élevés que ceux de son homologue masculin, créant ainsi des entreprises plus petites et une expansion moins rapide, dans le but d'avoir une qualité et un style de vie désirés (Robichaud, McGraw et Roger, 2005).

Enfin, Brush et Hisrich (1991) démontrent sur la base d'un échantillon uniquement féminin, que la performance des entreprises des femmes entrepreneures est positive lorsque celles-ci détiennent une expérience dans le domaine d'activité de l'entreprise. Des compétences financières, des habiletés à négocier et à générer de nouvelles idées sont, toujours selon Brush et Hirsrich (1991), des facteurs clés de réussite chez la femme entrepreneure.

2.2.1.3 Les recherches sur la formation

Très peu d'études ont été effectuées sur le sujet des formations offertes aux femmes entrepreneures. Plusieurs compétences et habiletés de gestion demeurent pourtant des facteurs de succès pour ces entrepreneures (Brush et Hisrich, 1991). Certaines recherches permettent tout de même de situer davantage les besoins de la femme entrepreneure en matière de formation (Birley et al., 1987; Lavoie, 1990; Lee et Rogoff, 1997; Carter, 2000; cité par Carrier et al., 2006; Roomi et Harrison, 2008). Comme l'indique le tableau 3, les recherches se rattachant à la formation des femmes entrepreneures peuvent être classifiées en deux dimensions, soit « distinction entre les besoins de formation des femmes et ceux des hommes » soit « les besoins de formation des femmes » (Carrier, Julien et Menvielle, 2006).

Certains auteurs (Birley et al., 1987) considèrent que les femmes et les hommes entrepreneurs possèdent une expérience et un bagage de connaissances similaires, et ce, principalement en contexte de démarrage d'entreprise, contrairement à d'autres (Lee et Rogoff, 1997) qui admettent que les femmes entrepreneures détiennent moins de connaissances et moins d'expérience en matière de gestion. Plus récemment, Menzies, Diochon et Gasse (2004) rapportent que la formation des femmes entrepreneures ne leur permet généralement pas de créer de grandes entreprises et qu'une formation en informatique ou en génie leur permettrait d'avoir plus facilement accès à des entreprises de plus grande taille. De toute évidence, les résultats des recherches sur ce sujet se contredisent.

Tableau 3
Études portant sur la formation des femmes entrepreneures

Auteurs	Objectifs de l'étude	Principales conclusions de l'étude
Birley et al. (1987)	Dresser un portrait des caractéristiques d'un groupe d'entrepreneurs participant à des programmes de développement de l'entrepreneuriat.	Nombreuses similitudes entre les groupes de dirigeants et de dirigeantes, notamment en matière d'expérience préalable au démarrage de l'entreprise et en matière de financement de l'entreprise ¹ .
Lavoie (1990)	Vérifier les éléments à prendre en considération pour élaborer des formations en gestion pour les femmes d'affaires de demain.	Étalonnage des pratiques de gestion et des formations proposées par les institutions d'enseignement de différentes provinces canadiennes ¹ .
Lee et Rogoff (1997)	Vérifier d'éventuelles différences entre les hommes et les femmes pour élaborer des programmes de formation.	L'étude montre que les femmes ont, en règle générale, un niveau de connaissances moindre que celui qu'elles prétendent avoir, en raison de leur moindre expérience en matière de gestion ¹ .
Carter (2000)	Faire état des besoins de formation des femmes, tout en reconnaissant les différences avec leurs homologues masculins.	Une des pistes pour aider la femme entrepreneure pourrait consister à promouvoir le mentorat comme soutien tout au long du développement de son entreprise ¹ .
Menzies, Diochon et Gasse (2004)	Vérifier l'impact de la formation des femmes entrepreneures sur la création d'entreprises.	De façon générale, l'étude démontre que la femme entrepreneure n'a pas la formation adéquate pour créer de grandes entreprises. Que sa formation la porte vers la création d'un type d'entreprise difficilement finançable.
Roomi Azam et Harrison (2008)	Faire état des besoins et des préférences de formation pour des femmes entrepreneures propriétaires de PME.	Seulement 25 % des répondantes ont reçu une formation d'affaires dans les deux dernières années. Les formations demandées traitent entre autres d'innovation, d'évaluation de la performance, de service à la clientèle et de techniques de négociation.

¹ Carrier, Julien et Menvielle (2006)¹

Considérant que les besoins de formation des femmes entrepreneures diffèrent de ceux de leurs homologues masculins, deux pistes de solutions sont proposées dans la littérature, 1) un modèle de formation de gestion spécifique pour les femmes entrepreneures (Lavoie, 2000), 2) un programme de mentorat dédié à soutenir la femme entrepreneure tout au long du développement de son entreprise (Carter, 2000). Une évaluation des compétences et habiletés à acquérir peut permettre à la femme entrepreneure de choisir adéquatement une piste de solution appropriée à ses besoins.

2.2.1.4 Les recherches sur l'accès au réseautage

Le tableau 4 propose une synthèse des principales études consacrées au réseautage des femmes entrepreneures. Comme pour les problématiques précédentes, la difficulté d'intégration dans les réseaux d'affaires a fait l'objet d'études comparatives entre les femmes entrepreneures et leurs homologues masculins (Adrich, Reese et Dubini, 1989; Smeltzer et Fann, 1989; Cromie et Birley, 1992; Katz et Williams, 1997; Renzuli, Aldrich et Moody, 2000; Mencken et Winfield, 2000, Klyver et Terjesen, 2007). Les résultats émanant de ces études sont contradictoires (Fenwick, 2003). L'étude de Cromie et Birley (1992) ne démontre aucune différence entre les réseaux d'hommes et de femmes entrepreneures. Par contre, les autres recherches comparatives notent de part et d'autre plusieurs différences, qu'elles soient au niveau du profil des réseaux des entrepreneures féminines, des raisons principales d'adhésion à un réseau ou des fréquences de réseautage des femmes entrepreneures (Adrich, Reese et Dubini, 1989; Smeltzer et Fann, 1989; Katz et Williams, 1997; Renzuli, Aldrich et Moody, 2000; Mencken et Winfield, 2000, Klyver et Terjesen, 2007).

Aldrich, Reese et Dubini (1989) décrivent le profil des réseaux de femmes entrepreneures comme étant petits et majoritairement composés de femmes. D'autres résultats d'études renchérissent et démontrent que les réseaux des femmes entrepreneures tendent à être plus homogènes que ceux des hommes entrepreneurs

Tableau 4
Études portant sur le réseautage des femmes entrepreneures

Auteurs	Objectifs de l'étude	Principales conclusions de l'étude
Aldrich, Reese, Dubini, (1989)	Étude comparative entre les femmes et les hommes entrepreneurs et leurs réseaux.	Contrairement aux réseaux d'entrepreneurs, les réseaux de femmes entrepreneures sont plus petits et composés majoritairement de femmes.
Smeltzer et Fann (1989)	Étude comparative portant sur les réseaux d'échange des femmes et hommes entrepreneurs.	Les femmes recherchent des réseaux féminins et les côtoient tout autant pour des raisons professionnelles que personnelles contrairement à leurs homologues masculins.
Cromie et Birley (1992)	Étude comparative (hommes et femmes entrepreneurs) portant sur le réseautage.	Les résultats démontrent que les femmes entrepreneures ont des réseaux similaires à leurs homologues masculins, qu'elles fréquentent tout autant leur réseau que les hommes entrepreneurs et leurs contacts personnels sont aussi diversifiés que ceux de leurs homologues.
Katz et Williams (1997)	Étude sur les faiblesses en matière de réseautage chez les femmes et les hommes entrepreneurs ou occupant un poste de direction.	Les résultats démontrent que les femmes entrepreneures réseautent moins que les directeurs généraux et les directrices générales d'entreprises.
Renzulli, Aldrich et Moody (2000)	Étude sexuée portant sur les liens existant entre la famille, le réseau et le démarrage d'entreprise.	Les résultats démontrent que les réseaux des femmes entrepreneures tendent à être plus homogènes que ceux des hommes entrepreneurs.
Mencken et Winfield (2000)	Étude portant sur les conséquences reliées à la recherche d'emploi des femmes par les réseaux de femmes.	Les auteurs affirment que les hommes possèdent un vaste réseau de connaissances professionnelles (hauts placés), collègues et partenaires comparativement aux femmes dont le réseau se compose majoritairement de la parenté et des proches.
St-Cyr (2001)	Étude portant sur la situation des femmes entrepreneures au Québec.	Les résultats démontrent que 55 % des femmes entrepreneures sont membres de réseaux, 38 % les utilisent et que 80 % d'entre elles les fréquentent à des fins personnelles.

Tableau 4 (*suite*)
Études portant sur le réseautage des femmes entrepreneures

Auteurs	Objectifs de l'étude	Principales conclusions de l'étude
Fenwick (2003)	Revue de littérature sur les femmes entrepreneures.	La littérature demeure contradictoire. Selon l'auteur, les femmes entrepreneures créent leurs réseaux selon leur environnement, la taille et la mission de leur entreprise.
Cornet, Constantinidis et Asendei (2003)	Étude portant sur les attentes des femmes entrepreneures en matière de réseautage.	Les résultats démontrent que 58,3 % des femmes entrepreneures sont membres de réseaux. La faible participation des femmes dans les réseaux s'explique par un manque d'intérêt et d'information.
Klyver et Terjesen (2007)	Étude comparative des réseaux des femmes et des hommes entrepreneurs selon le stade de développement de leur entreprise (démarrage, croissance, jeune et établie).	Les femmes entrepreneures ont beaucoup moins d'hommes attachés à leur réseau d'affaires au stade de démarrage de leur entreprise. Cependant, les réseaux hommes et femmes s'apparentent davantage lorsque leurs entreprises atteignent un certain stade de maturité.

(Renzulli, Aldrich et Moody, 2000). Non seulement sont-ils féminins, mais les réseaux de femmes entrepreneures sont composés majoritairement de personnes en lien avec leur parenté et leurs proches (Mencken et Winfield, 2000). Les entrepreneurs masculins tendent plutôt à développer et entretenir des réseaux composés de connaissances professionnelles (Mencken et Winfield, 2000). Les caractéristiques propres au profil des réseaux féminins peuvent entre autre s'expliquer par les intérêts réels des femmes entrepreneures à adhérer à un réseau d'affaires. Contrairement à leurs homologues masculins, les femmes entrepreneures s'associent à un réseau pour des raisons autant professionnelles que personnelles (Smelzer et Fann, 1989). Dans le même ordre d'idée, St-Cyr (2001) prétend que 80 % des femmes entrepreneures québécoises fréquentent leur réseau à des fins personnelles. Le réseau des femmes entrepreneures serait intimement lié à l'environnement, la taille et la mission de leur entreprise (Fenwick, 2003).

Quelles que soient les raisons incitant les femmes entrepreneures à adhérer à un réseau, l'utilisation qu'elles en font reste plutôt faible. Seulement 38 % des femmes entrepreneures fréquentent leurs réseaux. Les résultats de l'étude comparative de Katz et Williams (1997) ajoutent que les gestionnaires d'entreprises, hommes ou femmes réseautent davantage que les femmes entrepreneures. Cette faible participation s'explique par l'absence d'intérêt et un manque d'information (Cornet, Constantinidis et Asendei, 2003). Quoique la littérature sur le sujet soit contradictoire, les femmes entrepreneures restent plus discrètes quant aux réseaux professionnels et profitent peu de leurs avantages.

2.2.1.5 Les recherches sur la conciliation famille-travail

La conciliation famille-travail est sans aucun doute un sujet de plus en plus d'actualité. Il suscite l'intérêt des chercheurs de plusieurs disciplines. Le tableau 5 montre un éventail d'études en matière de conciliation famille-travail effectuées en contexte de gestion et d'entrepreneuriat féminin. Les études comparatives entre femmes et hommes sont moins nombreuses que celles retrouvées dans la recension des écrits traitant des autres problématiques vécues par les femmes entrepreneures. Néanmoins, les quelques recherches abordant le sujet soutiennent que la femme est davantage disposée à établir son entreprise à la maison, afin de vaquer à ses responsabilités familiales (Honig-Haftel et Martin, 1986). Brush (1992) ajoute que les entrepreneures féminines tendent à développer un réseau confondu de relations familiales, sociales et professionnelles afin d'avoir une perspective intégrée de leur environnement. Buttner (2001) remarque aussi que les entrepreneures homogénéisent leurs diverses relations à travers la structure organisationnelle de leurs entreprises. L'auteure (Buttner, 2001) compare l'entreprise des femmes entrepreneures à leur nid familial et souligne aussi la contribution de leurs habiletés relationnelles à travers toute la gestion de leurs entreprises.

Tableau 5
Études portant sur la conciliation famille-travail des femmes entrepreneures

Auteurs	Objectifs de l'étude	Principales conclusions de l'étude
Honig-Haftel et Martin (1986)	Étude comparative (femmes entrepreneures - hommes entrepreneurs) sur les différentes problématiques encourues en affaires.	La plus grande difficulté vécue par les femmes et les hommes entrepreneurs reste la conciliation famille-travail. Par contre, les résultats démontrent que les femmes entrepreneures, monoparentales, ont des revenus moindres que leurs homologues masculins. De plus, les femmes entrepreneures établissent davantage leur entreprise à la maison.
Stoner, Hartman et Arora (1990)	Étude portant sur la problématique de la conciliation famille-travail vécue par les femmes dirigeantes d'entreprises.	Les résultats démontrent que la problématique conciliation famille-travail tend à s'intensifier lorsque les responsabilités professionnelles augmentent et non lorsque s'accroissent les responsabilités familiales.
Lee-Gosselin et Grisé (1990)	Étude redéfinissant l'entrepreneuriat par la nouvelle réalité entrepreneuriale féminine.	Parmi les résultats qui découlent de cette recherche, 32 % des femmes entrepreneures interviewées considèrent que leur vie professionnelle a endommagé leur vie personnelle et plus particulièrement leurs relations familiales et sociales.
Brush (1992)	Étude portant sur une nouvelle perspective face à la recherche sur les femmes entrepreneures.	Les femmes entrepreneures ont une perspective intégrée de leur environnement. De fait, l'entrepreneure est au centre d'un réseau confondu de différentes relations, qu'elles soient professionnelles, sociales et familiales.
Buttner (2001)	Étude portant sur le rôle des femmes entrepreneures selon la théorie relationnelle.	Les femmes entrepreneures ont tendance à adopter une structure organisationnelle similaire au nid familial. Elles transfèrent aussi beaucoup de leurs habiletés relationnelles (familiales) dans leur gestion d'entreprise.
Schindehutte, Morris et Brennan (2003)	Étude portant sur les impacts de l'entrepreneuriat féminin sur la famille et les enfants	Les femmes soutiennent que l'entreprise perturbe la vie familiale, mais exerce une influence positive sur les enfants; le plan financier sur l'autonomie et le sentiment de contrôle que les enfants peuvent avoir sur leur propre vie.

Tableau 5 (suite)
Études portant sur la conciliation famille-travail des femmes entrepreneures

Auteurs	Objectifs de l'étude	Principales conclusions de l'étude
Kirkwood et Tootell (2008)	Étude portant sur les avantages de l'entrepreneuriat face à la conciliation famille-travail.	Les résultats démontrent que l'entrepreneuriat n'est pas une panacée pour contrer les problèmes de conciliation famille-travail.

Du côté personnel, les femmes entrepreneures semblent avoir de la difficulté à trouver un équilibre relationnel. Lee-Gosselin et Grisé (1990) démontrent que 32 % des femmes entrepreneures considèrent que leur vie professionnelle a endommagé leur vie personnelle et, plus particulièrement, leurs relations familiales et sociales. Les résultats de Schindehutte, Morris et Brennan (2003) révèlent que l'entreprise d'une femme entrepreneure perturbe sa vie familiale. D'autres auteurs (Stoner, Hartman et Arora, 1990) ajoutent que la problématique de la conciliation famille-travail tend à s'intensifier, lorsque augmentent les responsabilités professionnelles. Plus récemment, Kirkwood et Tootell (2008) confirment que l'entrepreneuriat n'avantage aucunement la conciliation famille-travail. De façon générale, la conciliation famille-travail tend à devenir une problématique de plus en plus présente dans la vie des femmes de la société d'aujourd'hui.

2.3 Les objectifs de la recherche

La revue de littérature fait état de cinq grandes problématiques vécues par les femmes entrepreneures, 1) l'accès au capital, 2) la performance, 3) le réseautage, 4) la formation et 5) la conciliation famille-travail. Certains écrits touchant ces problématiques datent du début des années 80. L'ensemble des articles traitant des obstacles vécus par les femmes entrepreneures s'échelonne sur une période de plus de vingt ans. Est-il possible de croire que la condition féminine ait évolué depuis les vingt dernières années? Considérant les avancements majeurs au Québec, en matière

de condition féminine, nous croyons important voire primordial de connaître l'état de la situation actuelle auprès des femmes entrepreneures québécoises.

De plus, la majorité des écrits recensés, sur les problématiques des femmes entrepreneures, proviennent des États-Unis et de l'Europe. Les résultats de ces recherches traduisent-ils bien la réalité socioéconomique dans laquelle s'activent les femmes entrepreneures du Québec? Pouvons-nous généraliser les problématiques recensées aux entrepreneures québécoises et particulièrement celles des régions ressources du Québec? Face à ces constats, nous croyons important, voire primordial, d'explorer dans un contexte économique actuel l'état des problématiques vécues par les femmes entrepreneures des régions ressources du Québec. Dans la perspective d'une recherche appliquée et considérant l'absence quasi totale d'étude traitant du sujet des solutions adoptées par les femmes entrepreneures pour contrer les problématiques rencontrées, nous nous orientons non seulement sur l'exploration des problématiques propres aux femmes entrepreneures des régions ressources mais aussi sur les solutions qu'elles adoptent pour les contrer ou qu'elles recommandent. Cette exploration nous amène aux questions spécifiques suivantes :

Est-ce que les femmes entrepreneures des régions ressources du Québec font face aux mêmes problématiques que celles recensées dans la littérature?

Ont-elles des problématiques liées aux particularités des régions ressources du Québec?

Quelles sont les solutions adoptées par les femmes entrepreneures des régions ressources du Québec pour contrer les problématiques rencontrées?

Quelles recommandations ont-elles à soumettre aux milieux socioéconomiques de leur région?

Ces interrogations, telles que spécifiées nous guident vers une perspective de recherche appliquée orientée vers la recherche de solutions. Contrairement à la recherche fondamentale qui a pour but de développer de nouvelles connaissances sur les fonctionnements des processus fondamentaux, la recherche appliquée a pour objectif de fournir des informations susceptibles de résoudre un problème immédiat (Prévost, 2000).

TROISIÈME CHAPITRE LE CADRE OPÉRATOIRE

Le cadre opératoire permettra de définir les divers éléments de recherche retenus pour la réalisation de cette étude. Les éléments composant le cadre opératoire tels que la stratégie de recherche, la justification de l'échantillon et les outils de collecte de données seront définis en fonction des objectifs et des informations nécessaires à la présente recherche.

3.1 La stratégie de recherche

Les questions de recherche découlant de l'analyse des écrits recensés dans la littérature orientent les perspectives de cette étude vers une structure dite descriptive. Comme l'explique Gauthier (2003), la structure descriptive est essentiellement utilisée dans le but de décrire un état pour documenter, de façon fiable, une situation. La structure de preuve se définit ainsi par la description d'un état.

Afin de décrire fidèlement les problématiques et les solutions des femmes entrepreneures québécoises, nous avons privilégié la stratégie des groupes de discussion. Gauthier (2003 p.) décrit le groupe de discussion comme étant « une technique d'entrevue qui réunit de six à douze participants et un animateur, dans le cadre d'une discussion structurée, sur un sujet particulier ». Plusieurs avantages expliquent le choix de cette stratégie, 1) les questions ouvertes permettent la cueillette d'une quantité importante d'informations, 2) la compréhension commune de la question posée peut être vérifiée par l'animateur, 3) le groupe de discussion permet une compréhension plus approfondie des réponses fournies et 4) il existe une interaction contrôlée entre les participants (Gauthier, 2003). Pour les fins de cette recherche, nous avons formé six (6) groupes de discussion au total, soit un par région ressource étudiée : Abitibi-Témiscamingue, Bas St-Laurent, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Mauricie et Saguenay Lac-St-Jean.

3.2 La justification de l'échantillon

Afin de déterminer adéquatement les femmes entrepreneures des différentes régions ressources du Québec, nous avons fait appel aux dirigeantes des organismes de soutien à l'entrepreneuriat féminin (ORSEF). Les ORSEF sont issus d'un programme du Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation du Québec. Ils ont été implantés afin de venir en aide aux femmes entrepreneures des régions ressources du Québec. Chaque ORSEF est à l'image de la région qu'il dessert et est reconnu par ses pairs comme l'organisme leader en matière d'entrepreneuriat féminin.

Chaque dirigeante d'ORSEF devait rassembler un groupe de femmes entrepreneures selon des critères d'échantillonnage préétablis. Le groupe de discussion devait être composé de sept à dix femmes entrepreneures provenant de diverses municipalités régionales de comté (MRC) par région. Il importait que les participantes aient des âges différents, des expériences différentes et qu'elles exploitent une entreprise dans les secteurs d'activité secondaire ou tertiaire. Le secteur primaire n'a pas été retenu, et ce, pour des raisons de critères d'échantillonnage. Au total, cinquante trois (53) femmes entrepreneures ont été rencontrées. Le tableau 6 énumère le nombre de femmes entrepreneures rencontrées et retenues par région ressource sélectionnée. Les entrevues de groupes ont été effectuées sur une période de trois mois, soit de mars à mai 2007.

Le concept de la saturation théorique a été utilisé afin d'évaluer le nombre de participantes nécessaires à cette étude. La saturation théorique permet de croire qu'après des applications successives, les données n'ajoutent aucune propriété nouvelle au concept, amenant ce dernier à être saturé (Pires, 1997). Ainsi, le concept de saturation théorique nous permet de croire que le nombre de femmes entrepreneures rencontrées était suffisant pour les fins de cette recherche.

Tableau 6
Nombre de participantes rencontrées par région

RÉGION	NOMBRE DE FEMMES ENTREPRENEURES
Abitibi-Témiscamingue	7
Bas-St-Laurent	9
Côte-Nord	8
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	10
Mauricie	10
Saguenay-Lac St-Jean	9
TOTAL	53

Malgré l'abondance des informations recueillies, elles devenaient redondantes aux termes de nos rencontres.

Les groupes de discussion ont permis aussi la cueillette d'informations supplémentaires reliées aux participantes et à leur entreprise. Ces informations nous ont permis de comprendre davantage certaines problématiques vécues et solutions apportées par les participantes. Un questionnaire, traitant du profil personnel de l'entrepreneure et du profil de son entreprise, était soumis aux participantes des groupes de discussion. Sur une base volontaire, 42 participantes sur 53 ont rempli ce questionnaire.

3.2.1 *Le profil personnel des participantes*

Le tableau 7 démontre un aperçu du profil sociodémographique des femmes entrepreneures ayant participé aux groupes de discussion des six (6) régions ressources. Les principales variables recensées sont l'âge, le statut civil, la famille, la formation académique et le type d'actionnariat exercé.

Tableau 7
Profil personnel des participantes

VARIABLE	FRÉQUENCE	POURCENTAGE
ÂGE <ul style="list-style-type: none"> • 35 ans et moins • 36 à 55 ans • Plus de 55 ans 	15 22 5	35,7 52,4 11,9
STATUT CIVIL <ul style="list-style-type: none"> • Mariée-conjointe de fait • Divorcée-séparée • Célibataire 	31 5 6	73,8 11,9 14,3
FAMILLE Nombre d'enfant <ul style="list-style-type: none"> • Sans enfant • Un enfant • Deux enfants • Trois enfants et plus Âge de l'aîné <ul style="list-style-type: none"> • 0 à 5 ans • 6 à 10ans • 11 à 15 ans • Plus de 15 ans 	7 8 20 7 2 8 10 15	16,7 19,0 47,6 16,7 05,7 22,8 28,6 42,9
FORMATION ACADÉMIQUE Dernier diplôme <ul style="list-style-type: none"> • Secondaire • Collégial • Universitaire • Autres 	10 11 20 1	23,8 26,2 47,6 02,4
ACTIONNARIAT <ul style="list-style-type: none"> • Propriétaire unique • Actionnaire majoritaire • Actionnaire à part égale • Autres 	20 9 11 2	47,6 21,4 26,2 04,8

Dans l'ensemble, plus de la moitié des femmes entrepreneures (52,4 %) des divers groupes de discussion sont âgées entre 36 et 55 ans, portant ainsi l'âge moyen à 42 ans. Il n'en demeure pas moins qu'un nombre important de participantes (35,7 %) ont moins de 35 ans, faisant d'elles des entrepreneures et clientes éligibles aux nombreux programmes de soutien financier pour jeunes entrepreneures. Par contre, les entrepreneures de 55 ans et plus sont représentées par un mince 11,9 %.

Elles sont pour la majorité (73,8 %) mariées ou conjointes de fait, laissant les autres aux états civils de divorcées ou de séparées (11,9 %) ou de célibataires (14,3 %). Des 42 femmes entrepreneures ayant répondu au questionnaire, 35 d'entre elles ont un (1) enfant au minimum. De ces dernières, 15 participantes affirment que leur aîné est âgé de plus de 15 ans, portant ainsi à 47,6 % le pourcentage d'enfants entre 0 et 15 ans. Seulement sept (7) participantes mentionnent ne pas avoir d'enfant.

Les femmes entrepreneures sont pour la très grande majorité scolarisées. Pour la plupart (73,8 %), elles possèdent un diplôme d'étude collégiale ou universitaire et 23,8 % affirment avoir complété leur diplôme d'étude secondaire. Enfin, une seule participante mentionne avoir un autre type de diplôme. Il s'agit peut-être d'un diplôme non complété? Enfin, un nombre important de femmes entrepreneures des groupes de discussion sont des propriétaires uniques (20), pourcentage le plus élevé pour cette variable étudiée (47,6 %). Suit l'actionnariat à part égale avec 26,2 % laissant un pourcentage non négligeable d'entrepreneures actionnaires majoritaires soit 21,4 %. La catégorie « autres » est représentée par deux jeunes femmes en situation de relève d'entreprise.

En résumé, la femme entrepreneure type de cette recherche est âgée entre 36 et 55 ans. Elle est mariée ou conjointe de fait. Elle a deux enfants. Elle possède un diplôme universitaire et est propriétaire unique d'une entreprise.

3.2.2 *Le profil organisationnel des entreprises*

Le tableau 8 décrit sommairement le profil organisationnel des entreprises des participantes des groupes de discussion des régions ressources du Québec. Les principales variables observées sont : le personnel, le secteur d'activité, le mode d'appropriation, la structure légale, le chiffre d'affaires de l'entreprise et le niveau de satisfaction des participantes face à leur entreprise.

La majorité (59,5 %) des entreprises, appartenant aux femmes entrepreneures rencontrées, fonctionnent avec l'apport de dix (10) employés et moins. Une mince différence si nous comparons ce pourcentage à celui qui démontre la nécessité d'employer onze individus et plus par entreprise (40,5 %). Dans l'ensemble, les résultats reliés à cette variable ne démontrent pas une distinction profonde quant au personnel employé par entreprise. Il en va de même pour le secteur d'activité. Des quatre secteurs d'activités observés, une maigre majorité (37,5 %) est dénotée pour le service aux personnes. S'ensuit le commerce de gros et de détail avec 22,5 % et le du manufacturier et de la construction, également à 22,5%. Enfin, le secteur du service aux entreprises est occupé par 17,5% des répondantes.

La création d'entreprise demeure le mode d'appropriation favorisé par les participantes rencontrées (61,1 %). Néanmoins, 34,1 % des femmes entrepreneures ont saisi une opportunité d'affaires en rachetant leur entreprise. Au cumul (95,2 %), ces deux modes d'appropriation dépassent nettement ceux de l'héritage (2,4 %) ou de la relève familiale (2,4 %).

La société par action est utilisée comme structure légale par 45 % des femmes entrepreneures. Une part importante privilégie aussi une structure à propriétaire unique (37,5 %) ou simplement la société en nom collectif (17,5 %).

Tableau 8
Profil organisationnel des entreprises

VARIABLE	FRÉQUENCE	POURCENTAGE
PERSONNEL <ul style="list-style-type: none"> • Aucun • Un à cinq • Six à dix • Onze à vingt • Plus de 20 	6 10 9 7 10	14,3 23,8 21,4 16,7 23,8
SECTEUR D'ACTIVITÉ² <ul style="list-style-type: none"> • Service aux personnes • Service aux entreprises • Commerce de gros et de détail • Manufacturier et construction 	15 7 9 9	37,5 17,5 22,5 22,5
MODE D'APPROPRIATION³ <ul style="list-style-type: none"> • Création d'entreprise • Rachat d'entreprise • Relève familiale • Autres 	25 14 1 1	61,1 34,1 2,4 2,4
STRUCTURE LÉGALE DE L'ENTREPRISE⁴ <ul style="list-style-type: none"> • Propriétaire unique • Société par actions • Société en nom collectif • Société en commandite 	15 18 7 0	37,5 45,0 17,5 0
CHIFFRE D'AFFAIRES⁵ <ul style="list-style-type: none"> • 0 à 100 000,00 \$ • 101 000,00 \$ à 500 000,00 \$ • 501 000,00 \$ à 1 000 000,00 \$ • 1 000 001,00 \$ et plus 	13 8 5 10	36,1 22,2 13,9 27,8

² Deux des participantes n'ont pas répondu à cette question.

³ Une des participantes n'a pas répondu à cette question.

⁴ Deux des participantes n'ont pas répondu à cette question.

⁵ Six des participantes n'ont pas répondu à cette question.

Tableau 8 (suite)
Profil organisationnel des entreprises

VARIABLE	FRÉQUENCE	POURCENTAGE
NIVEAU DE SATISFACTION (Revenus personnels tirés de l'entreprise) ⁶ <ul style="list-style-type: none"> • Peu ou pas satisfaite • Moyennement satisfaite • Satisfaite ou très satisfaite 	7 15 19	17,1 36,6 46,3
NIVEAU DE SATISFACTION (La profitabilité de l'entreprise) ⁷ <ul style="list-style-type: none"> • Peu ou pas satisfaite • Moyennement satisfaite • Satisfaite ou très satisfaite 	2 14 24	5,0 35,0 60,0
NIVEAU DE SATISFACTION (Le positionnement face aux concurrents) ⁸ <ul style="list-style-type: none"> • Peu ou pas satisfaite • Moyennement satisfaite • Satisfaite ou très satisfaite 	0 4 37	0 9,8 90,2
NIVEAU DE SATISFACTION (Le chiffre d'affaires) ⁹ <ul style="list-style-type: none"> • Peu ou pas satisfaite • Moyennement satisfaite • Satisfaite ou très satisfaite 	2 15 23	5,0 37,5 57,5
NIVEAU DE SATISFACTION (L'efficacité en tant qu'entrepreneure) ¹⁰ <ul style="list-style-type: none"> • Peu ou pas satisfaite • Moyennement satisfaite • Satisfaite ou très satisfaite 	3 7 31	7,3 17,1 75,6

Les femmes entrepreneures rencontrées déclarent des chiffres d'affaires qui diffèrent grandement d'une entreprise à une autre. Certaines (27,8 %) prétendent avoir des revenus excédant le million contrairement à d'autres (36,1 %) pour qui

⁶ Une des participantes n'a pas répondu à cette question

⁷ Deux des participantes n'ont pas répondu à cette question.

⁸ Une des participantes n'a pas répondu à cette question.

⁹ Deux des participantes n'ont pas répondu à cette question.

¹⁰ Une des participantes n'a pas répondu à cette question.

100 000 \$ restent un objectif difficilement atteignable. Néanmoins, la moyenne du chiffre d'affaires des entreprises des femmes entrepreneures rencontrées se situe autour des deux millions de dollars par année. De façon générale, la majorité des femmes rencontrées (57,5 %) se disent satisfaites ou très satisfaites du chiffre d'affaires de leur entreprise et 60 % d'entre elles semblent être ravies de sa rentabilité. La plupart des participantes des groupes de discussion (75,6 %) reconnaissent être des entrepreneures efficaces et elles (46,3 %) sont généralement comblées par les revenus personnels qu'elles tirent de leur entreprise.

Enfin, quel que soit le profil des participantes ou de leur entreprise, l'analyse des résultats recueillis confirme la mise en application des critères d'échantillonnage préétablis.

3.3 Les outils de collecte de données

La procédure entourant les groupes de discussion était constante et rigoureuse. Pour chacune des rencontres, en guise d'introduction, nous tenions à informer les participantes de trois aspects bien distincts : 1) les objectifs de la recherche, 2) le déroulement et les règles de l'entrevue de groupe et 3) un rappel sur leur libre participation. Avant de débiter l'entretien, nous leur demandions l'autorisation d'enregistrer sur bandes sonores leurs échanges pendant la rencontre. Cet enregistrement est utilisé à des fins d'analyse de données. Il nous permet d'assurer l'acuité de l'information recueillie. Un formulaire d'autorisation et de confidentialité devait être signé par chaque participante. (Voir en annexe pour le guide d'entretien et le matériel ayant servi aux entretiens de groupe)

Le groupe de discussion était semi-dirigé et reposait sur quatre questions de type exploratoire. Ce sont des questions ouvertes nous permettant de recueillir suffisamment d'information pour dresser un portrait de la réalité étudiée. Les participantes devaient donc échanger sur les questions suivantes : 1) Quels sont les

problèmes ou les difficultés que vous avez vécus ou que vous vivez en tant que femme entrepreneure? 2) Selon vous, quelles sont les causes reliées aux problématiques que vous vivez? 3) Quelles sont les solutions et stratégies adoptées face à ces problématiques? 4) Quelles sont vos attentes à l'égard de mesures de soutien et développement de l'entrepreneuriat féminin?

Pendant l'entretien, un observateur avait une maquette sur laquelle était notée les cinq problématiques recensées dans la littérature : 1) l'accès au capital, 2) la performance, 3) le réseautage, 4) la formation et 5) la conciliation famille-travail ainsi qu'un numéro pour chaque participante. Sur cette même maquette, des espaces supplémentaires étaient disponibles pour annoter de nouvelles problématiques ou des solutions adoptées par les femmes entrepreneures participantes. Tout au long des entretiens, l'information pertinente aux objectifs de recherche était compilée et commentée par l'observateur. Toutes les interventions des participantes, reliées à une problématique, étaient notées d'un crochet sur la maquette. (Voir en annexe pour le matériel ayant servi aux groupes de discussion).

L'intervieweur possédait un aide mnémonique afin de diriger efficacement et adéquatement les participantes vers les aspects majeurs de la problématique étudiée. La durée moyenne d'une entrevue semi-dirigée était d'environ 90 minutes.

Sur une base volontaire, à la fin de chaque rencontre, les participantes remplissaient un questionnaire traitant de leur profil sociodémographique ainsi que du profil de leur entreprise. (Les questionnaires traitant des profils se retrouvent en annexe).

3.4 Analyse et traitement des données

L'analyse de l'information recueillie en groupe de discussion était effectuée selon une procédure bien précise afin d'assurer aux résultats un niveau de rigueur

supérieur. D'abord, l'utilisation des bandes sonores nous a permis de produire un « verbatim » pour chaque groupe de discussion¹¹. À la suite de chacun des entretiens avec les participantes, l'intervieweur et l'observateur procédaient indépendamment à une compilation par thème des problématiques et des solutions mentionnées par les femmes entrepreneures. Cette information était compilée à l'aide des notes figurant sur les maquettes de travail, des bandes sonores et des « verbatim ». Les résultats en pourcentage ont été calculés à l'aide des crochets apposés sur les maquettes, lors des groupes de discussion. Ce travail individuel nous permettait, par la suite, de comparer et de valider les résultats de chacune de nos compilations.

En cas de différend, nous procédions à nouveau, et ce de façon collective, à l'écoute des bandes sonores ou à la lecture du « verbatim » comprenant les propos des femmes entrepreneures des groupes de discussion. Ont seulement été retenues comme données finales, les problématiques et les solutions faisant l'unanimité entre l'intervieweur et l'observateur.

¹¹ Afin de ne pas alourdir le présent document, les verbatim ne sont pas mis en annexe. Cependant, sur demande, nous pouvons les remettre à ceux et celles qui désirent les consulter.

QUATRIÈME CHAPITRE

LES RÉSULTATS ET LA DISCUSSION

Le présent chapitre nous permettra de présenter clairement l'ensemble des résultats provenant des groupes de discussion des diverses régions ressources du Québec. Dans un premier temps, nous démontrerons les résultats reliés aux problématiques rencontrées par les femmes entrepreneures participantes. Nous enchaînerons ensuite avec la présentation des solutions et/ou stratégies employées par les entrepreneures pour contrer les problématiques mentionnées. Les recommandations, proposées par les participantes aux acteurs et actrices du développement socio économique de leur région, concluront la présentation des résultats se rattachant à la présente recherche. Enfin, une discussion permettra de comparer les résultats de cette étude à ceux recensés dans la littérature de manière à faire évoluer les connaissances sur le sujet des femmes entrepreneures et, particulièrement, de celles provenant des régions ressources du Québec.

4.1 Les problématiques vécues par les femmes entrepreneures des régions ressources du Québec

Des six groupes de discussion, nous avons recensé huit problématiques pouvant être reliées à la condition féminine des entrepreneures des régions ressources. Parmi ces problématiques, nous retrouvons 1) la conciliation famille-travail, 2) la reconnaissance, 3) l'accès au capital, 4) la rivalité féminine, 5) la gestion maternelle, 6) l'accès au réseautage, 7) la formation et 8) la performance. Le tableau 9 présente, par ordre d'importance, ces problématiques vécues par les femmes entrepreneures rencontrées, lors des divers groupes de discussion.

Tableau 9
Les problématiques des femmes entrepreneures

PROBLÉMATIQUES	% DE FEMMES ENTREPRENEURES
Conciliation famille-travail	62 %
Reconnaissance	43 %
Accès au capital	42 %
Rivalité féminine	30 %
Gestion maternelle	26 %
Accès au réseautage	19 %
Formation	6 %
Performance	4 %

4.1.1 *La conciliation famille-travail*

La conciliation travail-famille demeure la plus grande problématique vécue par les femmes entrepreneures rencontrées, lors des groupes de discussion. Environ deux participantes sur trois sont au prise avec une problématique de conciliation travail-famille. Le concept de famille se traduit ici par les personnes faisant partie du réseau familial immédiat de la femme, tels le conjoint, les enfants et les parents. Une problématique pourtant très connue des femmes en emploi ou de carrière, mais vécue davantage par les femmes entrepreneures selon les participantes.

De fait, malgré leur horaire flexible, les femmes entrepreneures avouent avoir des responsabilités professionnelles particulières nuisant davantage à l'équilibre travail-famille, « ...pour la journalière, à 5 h, tu mets ça à off. Si le système d'alarme du bureau part à 7 heures, c'est ton boss qui va y aller, c'est pas toi qui va avoir le trouble » (TR-28). Reconnus comme un avantage par les femmes entrepreneures

elles-mêmes, les horaires flexibles peuvent se transformer en une menace distincte à l'équilibre recherchée. Pour l'entrepreneure, le terme flexibilité se définit rapidement comme une opportunité de pouvoir consacrer davantage d'heures au travail « Moi mes petits ont 5 et 7 ans. Ça arrive souvent, qu'après l'école, je vais à la maison. Je fais mes choses. À 7 heures et demie, 8 heures, le bain, tout est fait. Ils s'en vont se coucher et moi je retourne au travail jusqu'à minuit. Je reviens. Ça arrive régulièrement comme ça...et le lendemain 7 heures tout ça recommence » (*TR-11*). Parfois, l'horaire de certaines femmes entrepreneures ne comporte aucune forme de répit « ...au niveau de concilier travail-maison, je trouve cela difficile des fois parce que nous autres, c'est ouvert sept jours... » (*BS-15*). La routine quotidienne des femmes entrepreneures peut donc se définir ainsi : « On se lève à 5 heures le matin, on travaille jusqu'à 10 heures le soir et on se couche à 11 heures après deux petites brassées de lavage » (*G-23*).

Aux prises avec des horaires irréguliers, la femme entrepreneure s'active parmi une société où les services ne sont pas adaptés à sa réalité. Plusieurs participantes ont mentionné, entre autres, la trop grande rigidité reliée aux heures d'ouverture des Centres de la petite enfance : « Les services de garderie, qu'il y a présentement, c'est pas adapté. C'est bon pour les assistés sociaux... » (*G-29*). L'absence de service de garde en soirée se résume ainsi pour une femme entrepreneure : « ...je vais faire mes livraisons...à partir de 18 h, tu n'as plus de gardienne...il faut que tu te cours...tu appelles la moitié de la planète pour essayer de trouver quelqu'un qui va aller chercher ta fille... » (*AT-12*). S'ajoute à ce problème, une augmentation substantielle des journées pédagogiques en milieu scolaire québécois : « Il y a à peu près une journée pédagogique à toutes les trois semaines » (*TR-11*). Les services publics offerts par la société actuelle s'arriment donc difficilement à la réalité des femmes entrepreneures.

Le concept du congé de maternité n'existe généralement pas pour la jeune mère entrepreneure. Deux raisons majeures expliquent cet état de fait. D'abord, la

nouvelle maman peut difficilement se permettre de mettre un terme à ses activités entrepreneuriales sans risquer de nuire à la performance de son entreprise. Ensuite, n'ayant pas droit à la rémunération de l'État pour un congé de maternité, sa situation financière personnelle et familiale peut s'en trouver grandement pénalisée. Une participante décrivait son expérience comme suit : « ...pendant presque deux ans, c'est ma mère qui a élevé mes enfants, cette période-là du début de l'entreprise » (G-28). Une autre femme entrepreneure affirmait : « ...les congés de maternité, je ne connais pas...Il avait trois semaines, je descendais dans le bureau avec mon petit panier...Il a grandi les trois premiers mois de sa vie dans le petit panier à côté de moi, dans le bureau » (G-22). Une tranche de vie similaire mais tout aussi révélatrice : « ...le lundi, j'étais au bureau et le mardi, j'étais à l'hôpital pour accoucher. Pis quand je sortais de l'hôpital, les téléphones commençaient à rentrer chez nous. Pis mon bébé avait 4 semaines et j'étais déjà rendue à 4 jours semaine... » (TR-26). Des expériences difficiles qui engendrent souvent, chez la femme entrepreneure, des sentiments de culpabilité : « ...j'ai eu...beaucoup de remords de conscience, parce que je voyais les mères qui restaient sept, huit mois avec leurs enfants » (TR-26).

Les remords et le sentiment de ne pas avoir assumé ses responsabilités parentales ont fait l'objet de plusieurs aveux lors des groupes de discussion. Certaines femmes entrepreneures affirmaient avoir ressenti une sorte de pression sociale face à l'éducation de leur progéniture : « ...les gens disent, tu es plus souvent à l'ouvrage qu'à la maison...moi, c'est la culpabilité. La culpabilité en fonction de mes enfants...ouf! » (TR-33). Hormis l'opinion publique, l'absence d'une présence maternelle peut engendrer des conséquences néfastes pour l'enfant et ainsi apporter un lot de culpabilité à la mère entrepreneure : « ...j'ai vécu des choses très, très difficiles, avec mon fils, qui se retrouve avec des difficultés scolaires, parce que je sais que je n'ai pas pu lui consacrer tout le temps que j'aurais dû lui consacrer » (BS-12). Une autre participante ajoutait : « ...moi je pense que mes enfants ont payé beaucoup pour ma carrière...Ma fille a 7 ans et ne sait pas faire du vélo à deux

roues... » (*S-40*). Des exemples qui insinuent qu'elles sont les seules responsables de l'éducation des enfants dans la famille.

Plusieurs participantes ont mentionné l'absence de support familial de la part de leur conjoint, « ...je rentrais à 4 heures et demie le matin. A 7 heures, je levais les enfants, je faisais le déjeuner...J'étais de bonne humeur, lève mes petits cocos, fais à déjeuner, j'allais les mener tranquillement pas vite à la garderie. Je voulais pas les stresser...Le soir, ils étaient couchés, les biberons, tout était fait, il était rendu 9 h 30 pm bon... Tu dis, hé! hé! y'as-tu un chum icit dans maison? » (*TR- 28*). Malgré des projets de carrière importants, la femme entrepreneure semble hériter davantage des responsabilités familiales que son conjoint, « On a tendance, en tant que femmes, on en prend plus que le client en demande. La business, les bébés...ma fille finissait la garderie, ça faisait cinq ans qu'elle était là, j'ai allumé...que mon mari aurait pu aller la chercher. Je n'y ai pas pensé, pis lui non plus » (*S-39*). Pour certaines participantes, l'absence d'aide, de la part du conjoint, a provoqué une séparation, « ...Je me sépare à cause de ça, parce que je continue à faire les mêmes tâches à la maison, et lui, il est encore dans l'ancienne mentalité. Il ne se penchera pas pour ramasser quelque chose par terre...je dois m'occuper de ma fille, le ménage, le lavage, les soupers, les devoirs...ça occasionné une rupture » (*BS-9*).

Tenter de concilier travail et famille dans un contexte entrepreneurial peut donc s'avérer très ardu voire même destructeur pour le couple, la famille et la femme entrepreneure. Les responsabilités auxquelles les femmes entrepreneures ont à faire face sont particulièrement importantes et se traduisent souvent en « syndrome de la superwoman » (*CN-19*). Le syndrome de la « superwoman », se définit comme étant un « problème affligeant les femmes entreprenantes (businesswomen) qui veulent tout faire, tout diriger et tout réussir sans se laisser le temps de souffler ¹²» À long terme, les conséquences de ce syndrome peuvent devenir très néfastes pour

¹² <http://www.paradigme.ch/pages/syndromes.html>

l'entrepreneure, « ...j'arrive plus, j'ai plus de temps à prendre soin de moi, et ça m'amène des problèmes de santé » (G-32). Ainsi, plusieurs facteurs expliquent l'importance de la problématique de la conciliation travail-famille pour la femme entrepreneure.

4.1.2 *La reconnaissance*

Absente de la littérature, la reconnaissance figure parmi les nouvelles problématiques recensées dans cette étude et connaît une très grande popularité auprès des femmes entrepreneures rencontrées. Au total, 43 % des participantes ont mentionné faire face à cette problématique. La reconnaissance est définie au sens large du terme comme « L'acceptation de quelqu'un ou de quelque chose, le tenir pour vrai ou réel, l'admettre, le constater » (Larousse.fr). La problématique vécue par la majorité des participantes proviendrait d'une non-reconnaissance de leur statut de femme entrepreneure de la part des différents acteurs de leur environnement professionnel et personnel.

D'un point de vue personnel, le manque de reconnaissance semble venir d'abord du conjoint de la femme entrepreneure. Une des participantes soulignait : « Le problème du conjoint c'est d'accepter ta situation de femme d'affaires, chef d'entreprise » (TR-29). L'homme, selon plusieurs, aurait un problème à reconnaître les qualités entrepreneuriales de la femme ainsi que les responsabilités qui découlent de ce choix de carrière. La problématique de reconnaissance a aussi fait surface dans les cas de relève, particulièrement, au niveau de la relève familiale, « ...Pour mon père, c'était mon frère qui continuerait et non pas moi...je mettais des heures, des heures et des heures à vouloir prouver que je l'avais dans la peau ce garage-là. Mais c'était toujours mon frère qui passait. Il avait beau faire n'importe laquelle des conneries, il pouvait oublier de travailler, deux, trois jours, quand moi, je tenais le bateau » (S-9). Ce dernier exemple explique bien pourquoi la femme a toujours

l'impression de devoir en faire plus. Il en a d'ailleurs été question à plusieurs reprises, « ...il a toujours fallu en faire plus pour arriver ou démontrer qu'on était capable ».

Les entrepreneures rencontrées lors des groupes de discussion mentionnaient par contre, que la problématique de reconnaissance provient davantage de leur milieu professionnel. D'abord, plusieurs participantes décrivent l'attitude et le comportement qu'adoptent certains fournisseurs envers elles. Une femme entrepreneure racontait : «...Ça prit des années avant que les gens des alentours, les fournisseurs avec qui tu fonctionnes, tu fais affaires, se rendent compte que tu es la propriétaire et non la secrétaire » (*TR-6*). Une autre participante renchérisait, «...mes fournisseurs...ils ne me regardaient pas, ils négociaient avec Paul (nom fictif) » (*TR-13*).

Côté client, la situation semble empirer. La problématique de reconnaissance prend toute son ampleur et se présente régulièrement pour plusieurs femmes entrepreneures et principalement celles œuvrant dans des secteurs traditionnellement masculins. Une entrepreneure en construction nous décrivait une situation qu'elle avait vécue : «On vient de terminer le Salon de l'habitation...Les clients se présentaient, me regardaient, regardaient l'homme, quand l'homme était pris, il y avait juste moi de libre...là, oui...sinon c'est l'homme qu'ils prenaient » (*BS-3*). Une autre participante ajoutait : «...Je n'ai aucune crédibilité au niveau de la clientèle. Ils vont poser les questions à l'autre à côté, c'est moi qui va répondre, mais la prochaine question, il va la poser (encore) au gars » (*CN-9*). La gent masculine semble entretenir une certaine méfiance face aux connaissances et compétences des femmes en affaires, et ce, même au niveau des secteurs d'activité plus féminins, « ...Les hommes n'étaient pas habitués de voir une jeune femme...il ne voulait même pas me parler...on est habitué à faire affaire avec des hommes, jusqu'à temps que ça prenne trois ans, et que je leur dise, oui, je suis une femme, une jeune femme mais je connais bien plus les épices et la bouffe que les hommes qui vont venir vous voir... » (*AT-13*). Et quelles que soient les informations véhiculées, certains s'entêtent à ne pas

reconnaître la place de la femme en entreprise, « ...quand on appelle, encore maintenant à l'entreprise, depuis 24 ans, et puis mon commerce ça s'appelle Gestion Pauline Marchand (nom fictif)... on demande est-ce que Monsieur Marchand est là » (*TR-6*). Ce dernier témoignage rend bien compte de la problématique de reconnaissance vécue par la femme entrepreneure. Qu'ils soient fournisseurs ou clients, certains hommes demeurent donc très réticents à faire des affaires avec la femme.

La problématique ne tend pas à disparaître, lorsque la femme entrepreneure est en contact avec les employés ou les collègues d'un même réseau. Une des participantes nous partageait son expérience : « ...Je le savais ça que les employés disaient, ah! mon Dieu, comment à va faire, quand Kenny est parti. Comment elle va faire pour mener le garage? » (*S-10*). Dans le même ordre d'idée, une autre femme entrepreneure nous expliquait : « ...J'ai commencé l'année passé...j'étais toute seule...mais y a bien du monde qui cherchait le monsieur en arrière du comptoir... j'ai travaillé avec un gérant cet été, pis ça rassuré tout le monde...on fait le même travail et c'est moi qui lui dit quoi faire » (*BS-15-16*). Dans ce dernier cas, l'embauche de personnel de direction masculin a été nécessaire, afin d'assurer une saine gestion des ressources humaines. La problématique de reconnaissance peut être extrêmement pénible pour l'entrepreneure et particulièrement lorsqu'elle émane de collègues de même réseau, « ...je dirais que c'est difficile d'arriver en tant que femme, d'arriver avec mes sandales, souvent comme « l'homme en jupe ». On me cataloguait un peu comme ça, l'homme en jupe dans le réseau parce qu'ils n'avaient pas encore transigé dans le réseau avec la gent féminine » (*S-7*). Plusieurs, vivant ou ayant vécu cette problématique, affirment parfois ne pas avoir le choix que de devenir plus masculines, et ce, dans le but d'acquérir la crédibilité nécessaire au bon fonctionnement de leur entreprise. « Je reste que je suis une femme, mais c'est comme si j'endosse le fait que je voudrais être un homme ou peu importe...C'est comme eux autres aussi oublient que tu es une femme » (*AT-11*). D'autres font fi totalement de leur condition féminine : « Je suis actionnaire d'un club de golf...on est

40 actionnaires... et je suis la seule femme. À toutes les réunions que j'assiste on dit bonjour messieurs » (TR-36).

Certaines mentalités sont encore bien ancrées dans les régions éloignées du Québec et contrairement à ce que l'on pourrait croire, même les médias alimentent cette problématique de reconnaissance, « ...mes deux associés m'ont nommée présidente du conseil d'administration...un animateur de radio m'a posé une question et m'a dit : Qu'est-ce que tu as négocié pour être là? » (TR-6). Des témoignages surprenants qui permettent une meilleure connaissance du milieu dans lequel se développe la femme entrepreneure. Enfin, selon certaines, la problématique se vit ainsi « Il faut vraiment être beaucoup plus agressive quand tu es une femme, pour défoncer les portes et dire regarde; de toute façon, si ce n'est pas toi, ça va être un autre » (S-8).

4.1.3 *L'accès au capital*

Bien connue et documentée dans la littérature, la problématique d'accès au capital demeure toujours d'actualité pour la femme entrepreneure des régions ressources. Des cinquante trois participantes rencontrées, vingt deux d'entre elles ont affirmé vivre ou avoir vécu des problèmes d'accès au capital. Un pourcentage qui, somme toute, demeure important (42 %) considérant le nombre de programmes de financement offerts par les institutions financières et les différents organismes de développement économique. Les participantes en témoignent de différentes façons. Pour certaines femmes entrepreneures, l'accès au capital ne tend pas vers le progrès en terme de souplesse des critères de financement établis. Pour d'autres, la problématique se présente avec des particularités propres aux organismes de développement économique du Québec et de ses régions.

L'expression québécoise « Plus ça change, plus c'est pareil » serait appropriée pour discuter de la problématique d'accès au capital chez la femme entrepreneure des

régions ressources du Québec. Malgré l'impression d'avancements majeurs en terme de financement pour la femme québécoise, les résultats de cette étude démontrent que la problématique d'accès au capital existe toujours et serait parfois en lien à la condition féminine. Cette réalité est d'ailleurs démontrée par le comportement des employés de certaines institutions financières : « La première fois que je suis arrivée dans le bureau d'un conseiller financier, ça été le pire cauchemar de ma vie, cette journée-là. Un, j'étais jeune, j'étais une femme, il n'a même pas voulu regarder mon dossier...la façon qu'il me regardait, qu'il me traitait, c'était comme si j'étais rien et j'avais pourtant une expérience assez forte et j'avais un peu de sous en arrière de moi » (*TR-5*). Les prêteurs vont parfois jusqu'à poser des questions et émettre des commentaires discriminatoires contre la cliente, « ...mais quand tu arrives pour demander des sous, bien souvent ils te demandent : as-tu des enfants? Tu dis oui. Vas-tu être capable de voir à ta business et à tes enfants en même temps?...oui, mais pour un gars qui part une entreprise, j'ai jamais vu ça... » (*AT-6*).

La femme entrepreneure demeure donc la victime principale d'une situation familiale où il existe des enfants. Elle est encore souvent perçue comme la mère au foyer sans le sou, trouvant refuge et moyen financier auprès de son mari. Une opinion stéréotypée et dénoncée par plusieurs femmes rencontrées, en particulier, celles ayant été victimes d'une demande de caution non justifiée, « Après 30 ans, c'est la première fois, il y a un mois, que je fais un prêt sans endossement personnel, sans endossement de mon mari, après 30 ans » (*TR-7*). D'une région différente, une autre participante mentionnait, « Je suis...allée faire un emprunt, j'ai été de façon personnelle, et ils ont dit, il n'y a pas de problème, on va te prêter. Pas de problème, ton mari faut qu'il signe » (*S-27*). Dans son ensemble, le témoignage de cette entrepreneure indiquait clairement que la demande de caution était liée à sa condition féminine, comme il en est ainsi pour d'autres participantes « Au niveau du financement...fallait que mon conjoint signe pour moi, fallait que mon conjoint vienne aux réunions, je ne comprenais pas, c'est mon entreprise à moi » (*CN-4*).

Outre le cautionnement, les femmes entrepreneures déplorent de façon générale les conditions de financement offertes par les principaux bailleurs de fonds. Selon plusieurs, les échéanciers de remboursement sont beaucoup trop court et ne sont pas adaptés à l'objet financé, « ...Il faut que tu rembourses une structure qui va être là pendant quinze ans. Il faut que tu rembourses en cinq ans...Tu es...au bout de ta corde, toujours, toujours, financièrement » (*G-39*). Une autre participante ajoutait, « ...il n'y a personne qui est capable de payer ça en cinq ans...ça prend cinq ans avant que tu sois capable de te payer un salaire... » (*G-39*). La capacité de remboursement des femmes entrepreneures est donc affaiblie par de trop courts échéanciers. Les taux d'intérêt font aussi l'objet d'une insatisfaction importante de la part des entrepreneures rencontrées. Plusieurs d'entre elles ont émis leur opinion face à cette condition d'emprunt, « ...on commence, on est endettée beaucoup, c'est là qu'on devrait avoir des taux d'intérêt très bas, pour nous donner une chance de faire du remboursement de capital, pis on est pognée avec un PPE qui nous cause des taux d'intérêt très élevés, faque ils ont permis à l'entreprise de voir le jour mais, après, l'essouffle, la saigne un peu tous les jours » (*BS-17*). Une femme entrepreneure d'une autre région mentionnait : « Moi le Réseau Investissement Femmes (un ORSEF), je ne suis pas capable...Vous dites que vous êtes là pour les femmes, pis votre taux préférentiel est l'enfer » (*S-23-24*). Une autre participante rapportait « ...tu rembourses aussi avec des taux d'intérêt super élevés, parce que pour eux, c'est du capital de risque...j'ai pas le choix. Tu embarques là dedans » (*G-40*).

Selon certaines femmes entrepreneures des groupes de discussion, le seul financement disponible pour elles demeurerait du financement en capital de risque. Le capital de risque est défini comme étant « du capital investi dans une entreprise présentant des risques particulièrement élevés » (Antidote, 2009). Les interrogations reliées à ce constat sont nombreuses. Cependant, certaines hypothèses peuvent être soulevées pour tenter de le comprendre. Outre la condition féminine, les secteurs d'activités choisis par les femmes entrepreneures pourraient être la cause reliée au financement en capital de risque.

Au-delà des échéanciers de remboursement et des taux d'intérêt élevés, certaines participantes considèrent les bailleurs de fonds trop gourmands en terme de garantie de prêt, « ...la SADC...pour 20 000 \$, ils ont pris pour 75 000 \$ en garantie. Je trouve que sur ce côté-là, ils ont ambitionné... » (*AT-27*). Les témoignages des femmes entrepreneures sur les conditions de prêt (en général) pourraient nous laisser croire que les bailleurs de fonds les utilisent afin d'amener la cliente à se désister et à renoncer à son projet d'affaires. Une participante le résumait ainsi : « J'ai tellement rencontré d'obstacles, tellement rempli de papiers, j'ai tellement rencontré de personnes, de banquiers, de femmes banquiers, fait affaire avec des prêteurs de l'extérieur... » (*CN-3*). La démarche de financement devient donc confuse et anarchique. D'autres participantes alimentent la discussion sur la problématique d'accès au capital, en dénonçant la lourdeur des procédures et des délais qui se rattachaient aux demandes de financement, « ...ce que je trouve difficile, c'est plein de petits montants, qu'on peut aller chercher partout, mais c'est super long...ils sont tous conditionnels à ce que tout le monde embarque, donc c'est qui le premier qui va mettre de l'argent sur la table » (*BS-12*). Plusieurs ont vécu cette expérience, et ce, sans développement subséquent ou de réponses positives occasionnant ainsi des pertes de temps considérables dans l'avancement des projets.

La notion de délai a d'ailleurs fait l'objet d'une réflexion particulière de la part d'une femme entrepreneure, « On a fourni un plan d'affaires. On l'a mis là. Pour le faire ré-ouvrir, ça a pris un mois et demi...Peut-être que je pouvais rattacher cela au fait que mon projet, ce n'était pas juste moi, mais mon projet était féminin aussi » (*G-4*). Pour des entrepreneures ayant eu un besoin de financement, la plupart ont fait face à des expériences défavorables soit d'ordre humain ou technique. De façon bien particulière, l'une d'entre elles nous résumait son opinion face à cette problématique : « Je trouve qu'il y a vraiment un problème de confiance, de crédibilité pour la femme. Il faut vraiment être gonflée à bloc pour y arriver... » (*CN-4*).

Pourtant reconnue comme une province où les victoires reliées à la condition féminine s'accumulent, les préjugés, discriminant la femme, demeurent encore très présents dans la réalité de certaines entrepreneures du Québec.

4.1.4 *La rivalité féminine*

La rivalité féminine devient la deuxième problématique nouvellement recensée par cette étude. Elle est vécue par un nombre considérable de femmes entrepreneures en régions ressources. De l'ensemble des femmes rencontrées, 30 % affirment vivre ou avoir vécu une problématique de rivalité féminine en affaires. Les opinions des participantes varient mais, de façon générale, la problématique de rivalité féminine peut survenir tant au niveau des relations avec les employées qu'avec les clientes et les fournisseuses.

La gestion d'un groupe de femmes demeure sans contredit un défi de taille selon certaines entrepreneures. L'attitude et les comportements adoptés par les femmes en milieu de travail seraient les causes de la problématique de rivalité féminine. Certaines la décrivent comme « une femme, c'est plus hypocrite, c'est plus par en dessous, c'est plus sournois » (CN-13). La relation de confiance entre une femme entrepreneure et une employée est parfois teintée de cette rivalité, créant des situations comme « Déléguer comme je te dis, c'est pas évident parce que j'ai juste une employée femme et je dirais qu'elle est continuellement en compétition avec moi » (CN-20). Une autre participante ajoutait : «...Une femme est un louve pour une autre femme. Cette rivalité-là, je l'ai vécue apportant un sentiment de supériorité ou d'infériorité » (G-13). Ces derniers témoignages décrivent l'ampleur que peut prendre une problématique de rivalité féminine dans un contexte de gestion d'entreprise.

D'ordre général, la femme entrepreneure semble éprouver davantage de difficultés à gérer des femmes que des hommes, « ...je trouve cela difficile, on a à peu près 45 employés et je dirais qu'à 80 % ce sont des femmes et elles sont très

dures avec moi. » (*TR-6*). Certaines participantes expliquent le constat en définissant les milieux de femmes comme étant des milieux de compétition, « Quand on est dans un milieu de femmes, c'est encore plus dur, je suis certaine, que quand on est dans un milieu d'hommes. À dire que les femmes, entre elles, se compétitionnent énormément, c'est féroce, c'est spécial » (*CN-12*). Enfin, une participante décrivait sa réalité professionnelle comme suit : « J'aime mieux travailler avec des hommes. Les hommes sont moins compliqués... ». Cette compétition ou rivalité ne se vit pas seulement dans un contexte de gestion de personnel, mais aussi auprès des fournisseuses et des clientes.

La problématique de rivalité féminine entre une femme entrepreneure et une fournisseuse prend différentes formes selon le contexte. Pour certaines, le conflit repose d'abord sur la personnalité de l'individu féminin. Elles auraient des difficultés à outrepasser la nature personnelle de chacune. « Je dirais que mes problèmes, c'est plus au niveau des femmes au Québec...j'ai des conflits de personnalité avec des femmes au niveau des entreprises de soutien financier et technique » (*BS-5-6*). Pour d'autres, la fournisseuse demeure un synonyme de rigidité et d'autorité. Certaines expériences avec cette dernière se traduisent comme suit, « ...les femmes sont dures. Des fois, je préférerais une gang d'hommes qu'une gang de femmes » (*BS-25*). Une femme entrepreneure nous décrivait ce qu'elle avait ressenti, lors d'un entretien avec un comité d'investissement d'un ORSEF : « Ça été bien plus difficile en entrevue et j'ai trouvé que les femmes étaient bien plus....dures » (*S-24*). Cette dureté et ce manque de souplesse semblent se retrouver aussi en contexte de négociation entre la fournisseuse et l'entrepreneure. Une des participantes affirmait : « ...Je fais affaire avec d'autres femmes qui sont beaucoup plus exigeantes et agressives, que les hommes peuvent l'être quand on entre en négociation » (*S-31-32*). Le témoignage d'une autre entrepreneure décrit différemment le phénomène de rigidité qu'adoptent certaines fournisseuses, « ...un monde d'hommes, je trouve que c'est beaucoup plus facile. On pense pas pareil, c'est plus facile parce que l'on a moins l'impression d'être en compétitivité...j'avais beaucoup plus de misère avec des acheteuses parce

que j'avais l'impression qu'elles devinaient ce que j'étais pour amener comme arguments... » (AT-17).

Outre les employées et les fournisseuses, l'entrepreneure préférerait parfois servir une clientèle masculine plutôt qu'une clientèle féminine. Selon certaines participantes, la cliente serait plus difficile à satisfaire que son homologue masculin, « Au point de vue de la clientèle, moi je trouve que les hommes n'ont pas peur de payer, et eux autres ils reconnaissent le travail que tu as fait... Les femmes, c'est tout le temps à essayer de barguiner... » (AT-18).

La problématique de rivalité féminine en demeure une d'importance et vécue de différentes façons par la femme entrepreneure des régions ressources. Cette problématique de rivalité peut se présenter quel que soit le niveau de subordination existant entre l'entrepreneure et son interlocutrice. Qu'il s'agisse d'une employée, d'une fournisseuse ou d'une cliente, près du tiers des femmes entrepreneures rencontrées ont été victimes de cette problématique.

4.1.5 *La gestion maternelle*

Des huit (8) problématiques recensées dans cette étude, la gestion maternelle occupe la cinquième place en ordre d'importance pour les femmes entrepreneures des régions ressources du Québec. De fait, 26 % des participantes, excluant les femmes entrepreneures n'ayant pas de personnel, ont mentionné faire face à cette nouvelle problématique recensée. De par leurs nombreux exemples, elles affirment utiliser un mode de gestion typiquement féminin voire même maternel. Se veut maternel, un comportement qui rappelle celui d'une mère (Larousse.fr). La problématique de gestion maternelle serait le résultat de deux types de difficultés propres à la femme, 1) difficulté à dire non, 2) difficulté à déléguer.

La problématique de la gestion maternelle, dérivant d'une difficulté à dire non, est habituellement vécue par la femme entrepreneure dans un contexte de gestion des ressources humaines. Certaines femmes entrepreneures endossent les rôles de mère et de patronne de façon simultanée. Une participante des groupes de discussion affirmait : « ...Tu sais, tu joues toujours à la mère avec tes employés...c'est le hic d'être une femme dans le fond » (*AT-5*). Une autre participante ajoutait : « ...Je fais la psychologue au bureau parce que je m'occupe des ressources humaines... » (*AT-7*). Une femme entrepreneure décrivait explicitement ce à quoi pouvait ressembler le rôle de mère dans un contexte d'entreprise : « ...J'ai donné la lune à mes employées...prêter de l'argent, j'ai même payé leur gardienne... » (*TR-14*). Afin de parer à des problématiques de ressources humaines, certaines décisions d'affaires comme « payer une gardienne » peuvent être professionnellement louables. Cependant, plusieurs participantes affirment que ces actions peuvent tout simplement découler d'une incapacité à dire non. Une entrepreneure affirmait : « ...Je disais jamais non » (*TR-21*). Le témoignage d'une des participantes peut expliquer l'origine de cette difficulté à dire non : « ...J'avais un peu de difficulté avec cela, parce que j'aime ça être aimée. Je fuis les reproches des gens. J'aime les gens et je veux que tout le monde m'aime » (*S-19*). La cause, reliée à cette difficulté peut être purement émotive. D'ailleurs, une entrepreneure affirmait : « ...Au niveau des employés, justement, c'est parce que je vis émotivement, que j'ai de la difficulté » (*S-38*). Ainsi, l'émotion découlant du rôle maternel entraîne la prise de décisions subjectives pouvant nuire à l'entreprise et à l'entrepreneure. Une participante mentionnait : « Je ne dis pas qu'il est pas important là, mais des fois ton côté maman te joue des tours. Plus carré, il te joue des tours en affaires, c'est juste ça. » (*TR-19*).

La problématique de gestion maternelle se traduit aussi par la difficulté à déléguer. Cette difficulté à déléguer se traduirait, selon certaines, comme « On a peur...peur de perdre le contrôle... » (*CN-24*). Une participante affirmait : « J'ai un peu de difficulté à déléguer...à confier des tâches aux autres » (*CN-20*). La difficulté

à déléguer demeure un comportement typiquement féminin, selon quelques participantes des groupes de discussion. « Moi je dirais que les gars n'ont pas de la misère à déléguer. Nous autres, c'est le contraire. On est porté à tout garder. C'est difficile » (TR-9). Les résultats de cette difficulté à déléguer se concrétisent souvent en situation où règnent les excès et les abus. Une entrepreneure rapportait : « J'ai géré mon monde de même et aujourd'hui mon monde se fie à ce que je vais penser pour eux autres. Ok. C'est plus facile pour eux autres. » (TR-8). Malgré l'existence de cette problématique, la plupart des entrepreneures reconnaissent les désavantages reliés à la gestion maternelle et considèrent fortement l'application d'un autre type de gestion, « peut-être qu'il faut apprendre à gérer différemment » (CN-24). Certaines vont jusqu'à dire : « ...en affaires, je crois qu'il faut que l'on ait un côté masculin » (S-16).

4.1.6 *L'accès au réseautage*

Malgré l'importance que lui accorde la littérature, peu de femmes entrepreneures des groupes de discussion ont mentionné faire face à une problématique de réseautage. Dans l'ensemble, seulement 19 % d'entre elles ont souligné avoir des difficultés de réseautage. Quoiqu'elles soient peu nombreuses, les participantes ayant à faire face à cette problématique semblent la vivre de façon différentes.

Certaines entrepreneures confirment que la majorité des réseaux d'affaires demeurent une affaire d'homme. Une participante exprimait son opinion ainsi : « Il y a une « game » de couloir que les gars sont capables de jouer que nous les filles on est pas capables, on n'est pas rendues là, je crois. Tout ce qui est P.R., le 5 à 7, la gang de gars du 5 à 7, c'est difficile de rentrer là dedans » (G-6-7). Cette croyance, qui veut que les réseaux professionnels soient surtout masculins, est particulièrement entretenue lorsqu'il s'agit du réseau des Chambres de commerce du Québec. Une participante mentionnait : « À la Chambre de commerce, c'est quasiment juste des

hommes d'affaires » (*TR-36*). Un réseau ayant une majorité de membres masculins semble gêner certaines femmes entrepreneures. Une d'entre elles racontait : « Les hommes semblaient plus distants...semblaient se ramasser plus entre gars. C'était plus difficile de percer ça...On dirait que c'était comme si tu avais pas ta place » (*G-15*). Le sentiment de ne pas être à sa place est aussi rapporté par des femmes entrepreneures à la tête de petites et de moyennes entreprises. De ces participantes, plusieurs avaient l'impression de jouer le rôle d'un imposteur dans certains réseaux d'affaires. L'une d'entre elles ajoutait : « La Chambre de commerce, moi avec ma petite garderie, j'ai six enfants à la maison, je me démène, il me semble, je n'ai pas quinze employés, je n'apporte pas à l'économie locale, comprenez-vous c'est comme un syndrome d'infériorité » (*CN-35*). Une autre femme entrepreneure décrivait ainsi son opinion face à la Chambre de commerce de sa région, « je vais débarquer là toute seule, je les connais pas » (*CN-35*). Faire face à un groupe de gens d'affaires qu'elles ne connaissent pas devient définitivement une problématique pour les femmes entrepreneures des régions ressources. Certaines participantes exprimaient leurs malaises comme suit : « J'ai de la misère à me faire connaître, j'ai de la misère à aller chercher les gens. C'est vrai que c'est difficile aussi d'approcher vraiment les bonnes personnes, d'avoir les bons contacts » (*BS-6*).

Au-delà des Chambres de commerce du Québec, certaines femmes entrepreneures semblent vivre des difficultés de réseautage auprès d'autres réseaux d'affaires comme les fournisseurs. Selon elles, il serait plus facile pour leurs homologues masculins de tisser des liens informels avec les réseaux de fournisseurs et ainsi créer une synergie d'affaires particulière entre eux. Une participante exprimait son opinion sur le sujet comme suit : « ...un gars...lui c'est plus facile...il peut aller prendre une bière avec son gérant de banque après le chiffre, il peut aller à la pêche avec...les gars n'ont pas de misère avec ça...aller au chalet, à la chasse, ça se négocie mieux une marge de crédit le lundi matin quand tu as passé le week-end avec ton gérant de banque.. » (*TR-10*). Une autre femme entrepreneure ajoutait : « ...Je fais beaucoup affaire avec les gérants de légumes, et non gérantes, et pis j'ai

un concurrent qui est quand même bien établi...c'est difficile...c'est tous des gars...Moi je ne peux pas arriver et faire des jokes de hockey avec eux autres » (G-5).

Malgré le malaise entourant la gent masculine omniprésente dans les réseaux professionnels, les femmes entrepreneures avouent ne pas avoir le temps nécessaire pour développer un réseau d'affaires satisfaisant. Une entrepreneure mentionnait : « Ça fait quatre ans que je suis en Gaspésie et j'ai pas connu personne. Je travaille douze heures par jour, sept jours par semaine » (G-33). Une autre participante renchérisait : « J'aimerais avoir le temps...j'ai pas le temps » (CN-18). Autre que le temps, la distance routière demeure une difficulté qui nuit considérablement au réseautage des femmes entrepreneures des régions ressources. D'ailleurs, une participante le soulignait lors des groupes de discussion : « ...La distance, ça c'est un problème en région » (G-42).

Ainsi, la problématique de réseautage chez la femme entrepreneure se traduit souvent par le sentiment de ne pas être à sa place ou par la sensation d'enfiler l'habit de l'imposteur dans les réseaux d'affaires. Quelle que soit la raison qui puisse affecter le réseautage des femmes entrepreneures des régions ressources, cette problématique entraîne la solitude pour plusieurs d'entre elles, « Moi ce qui m'a manqué le plus en affaires, c'est quelqu'un à qui parler... » (TR-15).

4.1.7 La formation

La problématique de formation a fait l'objet de très peu de remarques de la part des participantes des groupes de discussion. Cette problématique semble pratiquement inexistante pour la plupart. De fait, un mince 6 % des femmes entrepreneures rencontrées ont souligné la formation comme étant une difficulté qu'elles devaient affronter. Le manque d'éducation n'apparaît pas comme la source du problème de formation des entrepreneures. La problématique prendrait plutôt forme dans la rigidité des programmes de formation offerts par les divers collèges et

universités du Québec. Une des participantes a d'ailleurs souligné cet état de fait : « J'ai des besoins de formation...mais...il y a beaucoup trop de programmes mur à mur, pis si ça fit pas, t'es finie » (CN-30).

4.1.8 *La performance*

La problématique de performance est quasi absente chez les femmes entrepreneures des régions ressources. Seulement 4 % des participantes ont souligné avoir un malaise avec la performance de leur entreprise. Cette problématique semble prendre forme auprès des entrepreneures qui entretiennent des croyances et des jugements négatifs face au concept de profit. Une participante mentionnait, « C'est drôle la façon que la femme a été élevée. Il faut que l'on réussisse, mais pas trop en même temps. Faut comme se garder en sourdine parce que ça fait peur un petit peu. » (CN-23). Une autre femme entrepreneure ajoutait : «...on a peur de faire de l'argent... » (CN-24). Selon certaines participantes, le sentiment de « peur de faire de l'argent » demeure typiquement féminin. Alimenter cette croyance peut donc à moyen et long terme nuire à la croissance des entreprises des femmes entrepreneures. Par contre, nous devons reconnaître que cette problématique de performance a fait l'objet de très peu de commentaires de la part des entrepreneures rencontrées, lors des groupes de discussion dans les régions ressources.

4.2 Les stratégies et solutions adoptées par les femmes entrepreneures des régions ressources du Québec

Lors des groupes de discussion, nous avons voulu non seulement connaître les problématiques vécues par les femmes entrepreneures des régions ressources mais connaître aussi les solutions et les stratégies qu'elles emploient pour contrer ces problématiques. Des huit problématiques recensées, six d'entre elles sont amenuisées par un ensemble de solutions et de stratégies adoptées par les femmes entrepreneures. Font l'objet de solutions et de stratégies, les problématiques suivantes, 1) la

conciliation travail-famille, 2) la reconnaissance, 3) l'accès au capital, 4) la gestion maternelle, 5) l'accès au réseautage et 6) la formation.

4.2.1 *La conciliation travail-famille*

Étant la plus importante problématique vécue par les femmes entrepreneures des régions ressources du Québec, la conciliation travail-famille est à l'origine de plusieurs solutions et stratégies développées et adoptées par les participantes rencontrées. D'abord et avant tout, selon certaines entrepreneures, la meilleure façon de concilier le travail et la famille est de développer une gestion des priorités et un excellent sens de l'organisation. Une entrepreneure le mentionnait comme suit : « Faut avoir une bonne coordination, une bonne structure de ta journée, une bonne gestion du temps » (TR-25). Une autre participante nous décrivait sa stratégie d'organisation ainsi, « Je suis comme un mois d'avance là. Les repas sont comme décidés et qui va garder quel jour dans la prochaine semaine...j'ai le sens de l'organisation » (S-35).

Malgré un excellent sens de la gestion des priorités, les témoignages recensés nous indiquent qu'une bonne conciliation travail-famille ne va pas sans l'aide de diverses ressources humaines. De fait, l'embauche d'une femme de ménage a fait l'objet de plusieurs déclarations de la part des participantes. Une d'entre elles affirmait : « Pour le ménage, ces choses-là, regarde arrangez-vous. Je paie quelqu'un et je suis contente de payer, car au moins quand je suis avec mes enfants, au moins je suis capable de donner du temps de qualité » (TR-11). Une autre femme entrepreneure ajoutait : « J'ai fait la même affaire, la femme de ménage est rentrée, ça pas été long. J'ai été me chercher des outils... » (TR-26). L'aide d'une ressource externe pour les travaux ménagers permet donc à l'entrepreneure de se dégager du temps de qualité avec sa famille. Une participante le résumait ainsi : « J'ai embauché quelqu'un, on se connaissait, quelqu'un à temps plein à la maison, y fait tout. La fin de semaine, je fais du sport et autre chose, je ne touche à rien » (S-39).

À défaut de pouvoir déboursier des sommes d'argent pour l'aide d'une ressource externe, plusieurs entrepreneures bénéficient de l'aide des proches. Certaines mentionnent l'aide de la famille immédiate : « ...mes sœurs s'occupaient des enfants, du ménage, l'autre courait les enfants. J'ai été chanceuse, j'avais une grosse famille » (*AT-13*). Une autre participante renchérissait : « Ben moi, je sais que ma mère et ma belle-mère sont dans la région. Et très, très présentes » (*G-29*). De façon surprenante, peu de femmes entrepreneures ont mentionné l'aide de leur conjoint pour les tâches ménagères et les soins aux enfants. Seulement quelques-unes d'entre elles ont fait mention d'un commun apport, « Une chance que mon chum s'implique autant que moi, sinon on aurait pas toffé je pense » (*AT-6*).

D'autres femmes entrepreneures utilisent les services et l'aide du voisinage. De fait, plusieurs d'entre elles ont mentionné y avoir recours. Une participante racontait : « On a eu une gardienne qui était formidable, c'était une voisine, c'était une deuxième mère pour eux autres » (*G-22*). Une autre ajoutait : « La femme qui est en face de chez nous est aussi entrepreneure. Des fois, ce que l'on a déjà fait aussi quand on est à l'extérieur dans différents moments, des fois sa petite fille vient chez nous passer quelques jours et si moi il y a quelque chose...mes filles peuvent aller chez elle. Ça fait que l'on se fait du troc » (*G-30*). Encore aujourd'hui, les femmes entrepreneures des régions ressources ont la chance de développer des liens de confiance avec des personnes étrangères à leur milieu familial. Une des participantes le témoignait ainsi : « ...Moi j'ai quand même réussi à trouver une madame dans la rue, quand des fois j'arrive en retard...je vais appeler la madame et lui dire peux-tu aller chercher les enfants et les faire souper » (*G-37*). Selon certaines entrepreneures, le système public a aussi donné un coup de pouce avec ces nouvelles formules de service de garde en milieu scolaire. D'ailleurs, une participante le relevait : « Pis moi ça bien adonné quand ils ont instauré le système de garderie scolaire » (*G-35*).

De toutes les formes d'aide mentionnées lors des groupes de discussion, une d'entre elles est propre à la réalité des femmes entrepreneures. Plusieurs participantes

ont évoqué l'aide de leur progéniture. Une des entrepreneures racontait : « Chez nous, Clément à sept ans pis, Clément il y a une brassée dans la laveuse, mets-la dans la sècheuse à 50. Va faire ton lit et aide ton frère à faire son lit. Ils deviennent autonomes » (*G-23*). Une autre relatait son expérience comme suit : « La plus vieille fait du lavage, la plus jeune fait la vaisselle et pis donc ils participent aux corvées » (*G-21*). Outre l'aide familiale, certaines entrepreneures avouent employer leurs enfants pour des tâches d'ordre professionnel. Une des participantes relatait : « Ça l'a amené moi mes filles à embarquer dans l'entreprise parce que si elles voulaient passer du temps avec moi, elles n'avaient pas le choix de travailler avec moi... » (*G - 24*). Une autre femme entrepreneure ajoutait : « ...Il faut que les enfants s'impliquent en entreprise...Ils ont appris à répondre au téléphone. Ils ont appris à recevoir le client, parce que je leur ai dit, ça va tout changer, mais ça va nous aider » (*AT-14*).

Enfin, la femme entrepreneure a tendance à s'oublier facilement dans un contexte de conciliation travail-famille. Les responsabilités entourant la vie professionnelle et personnelle sont telles que rarement l'entrepreneure est en mesure de s'accorder du temps pour elle. Certaines participantes ont rappelé l'importance de s'offrir des moments libres. Elles reconnaissent les bienfaits que cela engendre tant au niveau familial que professionnel. Difficile pourtant d'y arriver, mais certaines prétendaient être en mesure de le faire : « Il faut prendre des périodes d'arrêt systématiques...Au lieu d'attendre 2 mois, 3 mois, pas attendre les vacances annuelles. Se dire après un certain temps, je prends 2 à 3 jours, je continue un bout de temps, je prends 2 à 3 jours » (*TR-26*). Une autre entrepreneure racontait : « Moi je sors du Québec, le cellulaire est fermé et bye. Moi les plus belles vacances, faut que je sorte du Québec » (*TR-27*). Ce dernier témoignage explique réellement la stratégie de décrochage professionnel, et ce, afin d'accéder pleinement au ressourcement personnel.

Ainsi, afin de contrer la problématique de conciliation travail-famille, la femme entrepreneure bénéficie de l'aide externe ou simplement de l'entourage

immédiat comme sa famille et son voisinage. Les enfants des entrepreneures sont appelés à participer, dès leur très jeune âge aux multiples tâches domestiques. Certains vont jusqu'à travailler pour leur mère dans le but de l'aider et de pouvoir passer du temps avec elle. Enfin, le contexte de conciliation travail-famille peut épuiser les ressources physiques et mentales de la femme entrepreneure. Il est donc nécessaire voire obligatoire qu'elle puisse s'accorder du temps.

4.2.2 *La reconnaissance*

Relevée par les femmes entrepreneures des groupes de discussion de cette étude, la problématique de reconnaissance a suscité des suggestions de solutions et de stratégies de la part des participantes. Les femmes entrepreneures ayant surmonté la problématique de reconnaissance proposent trois stratégies distinctes. Ces stratégies peuvent être définies par les trois actions suivantes, 1) s'impliquer, 2) affiner ses compétences et 3) s'affirmer et exécuter.

L'action de s'impliquer dans divers comités ou groupes de travail du secteur des affaires serait, selon certaines participantes, une solution efficace de se faire connaître et reconnaître en tant qu'entrepreneure. Une d'entre elles racontait son expérience ainsi : « ...Je me suis investie dans les comités de revitalisation de la ville, là j'ai été présidente d'honneur de Place aux Jeunes...La première année, j'ai gagné quelque chose à la Chambre de commerce. Je me suis beaucoup positionnée...Tu te positionnes en tant que femme. On devient beaucoup plus crédible. » (BS-29).

L'action d'affiner ses compétences augmenterait aussi la reconnaissance des femmes entrepreneures. L'acquisition d'un ensemble de connaissances et d'habiletés permet à l'entrepreneure d'obtenir une crédibilité supérieure auprès de ses collègues. Une participante le résumait comme suit : « Je dirais aussi que c'est beaucoup les compétences, les habiletés qui fait que l'on va être respectée et appréciée » (S-16).

Enfin, l'affirmation de soi et l'exécution des décisions partagées aident la femme entrepreneure à acquérir un respect et une reconnaissance auprès de ses employés, de ses collaborateurs et de son réseau d'affaires. Une entrepreneure expliquait cette action de la façon suivante : « Tu as besoin d'être respectée. Mets tes culottes, agis et fais-le. Si tu dis quelque chose et ça prend trois semaines avant de le faire, tu viens de manquer le bateau » (S-19).

4.2.3 *L'accès au capital*

L'accès au capital demeure la problématique la plus étudiée au niveau de la littérature. Malgré cela, très peu de solutions ou de stratégies ont été développées pour améliorer le sort des femmes entrepreneures face à l'obtention de financement. Dans le même ordre d'idée, très peu de participantes ont mentionné avoir eu des solutions intéressantes voire innovatrices face à l'acquisition de capitaux.

Parmi les quelques stratégies soulevées, l'acceptation de se faire cautionner demeure la solution la plus utilisée. Que la caution provienne du mari, des parents ou d'associés masculins, la femme entrepreneure semble y avoir souvent recours. Une des participantes affirmait : « Je suis actionnaire unique, par contre j'ai l'aide financière de mon mari » (TR-4). Une jeune entrepreneure mentionnait aussi : « J'ai eu un prêt, mais je n'ai eu aucune difficulté justement parce que mes parents étaient là, et qu'ils ont signé quand même comme caution » (CN-9). Une autre participante ajoutait : « Moi, je n'ai pas eu trop de difficultés au niveau du financement parce que j'avais des associés » (TR-6). Les déclarations, au sujet des cautions, ont été nombreuses, lors des groupes de discussion.

Une des femmes entrepreneures a mentionné : « Avoir des anges financiers » (BS-32). Par contre, selon les témoignages recueillis auprès des participantes, cette pratique demeure très peu utilisée par les femmes entrepreneures des régions ressources. Les organismes de développement socio économique tels que les CLD,

les SADC et les ORSEF, pour ne nommer que ceux-ci, ont été le sujet de nombreuses discussions. Plusieurs participantes ont mentionné avoir utilisé les services d'un ou de plusieurs organismes. Pour contrer les délais occasionnés par les procédures des organismes en question, une participante racontait la stratégie qu'elle avait employée : « La meilleure façon que j'ai trouvée quand j'ai voulu aller chercher le maximum pour mon organisation, je les ai tous invités autour de la table... Là, j'ai dit, je vous fais une présentation où je veux amener mon entreprise... Vous êtes tous là, entendez-vous sur qui peut me donner quoi... » (S-30). Cette stratégie s'est avérée très efficace tant pour la femme entrepreneure que pour l'ensemble des organismes présents lors de la rencontre. Une solution qui a été retenue et recommandée par plusieurs participantes.

4.2.4 *La gestion maternelle*

Lors des discussions de groupe, plusieurs femmes entrepreneures ont déclaré avoir des solutions concrètes pour contrer la problématique de la gestion maternelle. Reconnue par les participantes comme une problématique féminine, elles suggèrent l'aide d'une ressource externe à l'entreprise, tel un coach ou un mentor. Une participante affirmait : « J'ai un mentor. À toutes les semaines, on a des choses à dire, à faire et il me ramène. Il me focuse toujours là-dessus » (S-43). Le programme de mentorat organisé par la Fondation de l'entrepreneurship est soulevé par les participantes. Une d'entre elles le mentionnait comme suit : « Il y a un programme qui existe dont moi je fais partie, ça s'appelle le mentorat... Moi je l'appelle souvent le psychologue de l'entrepreneur » (BS-26-27). Un psychologue de l'entrepreneure qui aide les femmes dans leur démarche entrepreneuriale. Une des participantes mentionnait : « Il faut apprendre à déléguer. Si tu n'apprends pas à t'arrêter, à t'écouter, pis à déléguer, salut » (AT-19). Pour plusieurs femmes entrepreneures, cet apprentissage se fait à l'aide de ces ressources externes. Le programme n'étant pas le seul moyen d'accéder à une banque de mentors, certaines participantes affirmaient s'être trouvé un coach ou un mentor par leur propre moyen. Une d'entre elles

s'exprimait ainsi : « Moi j'avais un coach, que je m'étais trouvé par moi-même parce que je le côtoyais dans le monde des affaires. J'avais envie de savoir si je serais pas pire dans mon entreprise... » (BS-28). Une autre participante ajoutait : « Je recherche un mentor qui rencontre les mêmes obstacles que moi, je recherche celles qui ont un bagage plus lourd que le mien, puis elles me donnent des trucs qui me propulsent » (CN-23). Les mentors peuvent aussi se trouver dans les organismes de développement socio économique et en particulier dans les organismes régionaux de soutien à l'entrepreneuriat féminin. Ils sont dotés d'une mission de soutien et d'accompagnement auprès des femmes entrepreneures des régions du Québec. Une entrepreneure des groupes de discussion mentionnait d'ailleurs avoir eu recours à leurs services : « Rencontrer les employées du FIEF (ORSEF). On a regardé au niveau stratégies tout mon commerce, même au niveau des emplois » (CN-23).

La problématique de la gestion maternelle peut donc être contrôlée avec l'aide d'un coach ou d'un mentor d'affaires. Pour celles ayant peu de moyens financiers, les ORSEF semblent offrir des services similaires en accompagnement, et ce, gratuitement.

4.2.5 *L'accès au réseautage*

Plusieurs femmes entrepreneures utilisent des solutions efficaces pour contourner la problématique d'accès au réseautage. Parmi celles-ci, les réseaux et regroupements d'affaires féminins demeurent la stratégie la plus commune auprès des femmes entrepreneures des régions ressources. De fait, plusieurs d'entre elles affirment faire partie d'un réseau de femmes d'affaires dans leur région. Une participante décrivait son expérience comme suit : « Je suis membre des femmes de carrière. C'est vraiment intéressant. C'est des soupers-conférences » (TR-36). Certaines mentionnaient : « Les cellules des réseaux des femmes d'affaires du Québec » (G-45). D'autres n'ayant pas accès à ce type de regroupement ont procédé à la formation de cellules de femmes entrepreneures. Une des participantes les décrivait

ainsi : « L'association que l'on s'était créée, il ne fallait pas qu'il y en est deux du même domaine d'activités...on se référait, on avait un médecin, une avocate, une notaire, une pharmacienne et on se référait... » (S-35). Plusieurs des entrepreneures rencontrées reconnaissent l'importance d'avoir accès à un réseau d'affaires, « Avoir un réseau de femmes. Je peux vous dire que moi j'ai des amies avocates qui ne me chargent pas cinq cents. J'appelle » (S-46). Une autre ajoutait : « Les contacts beaucoup, beaucoup de contacts que j'ai ressortis au forum de femmes... » (G-15).

Outre les regroupements de femmes d'affaires, les entrepreneures semblent se donner l'accès au réseautage par la participation à des conférences et des congrès de toutes sortes. Une participante mentionnait utiliser cette solution : « Assister à des conférences, des activités entrepreneuriales » (CN-29).

À défaut d'avoir le temps et l'argent pour accéder aux réseaux d'affaires féminins, plusieurs femmes entrepreneures déclarent utiliser les réseaux de fournisseurs. Une des participantes affirmait : « Les fournisseurs eux ont beaucoup d'information parce qu'ils sont en contact avec tout le domaine...puis également au niveau de vos principaux compétiteurs » (BS-45). Une autre femme entrepreneure ajoutait : « Moi, dans mon entreprise, les fournisseurs m'ont grandement aidée. Ils m'ont aidée dans mon domaine, ils m'ont aidée comme femme, ils m'ont aidée sur différents plans. C'est sûr que si notre entreprise va bien, eux autres vont faire plus de ventes. Donc c'est un donnant, donnant. Sauf qu'ils ne font pas juste te vendre, ils vont t'aider à te vendre, ils vont te donner des pistes de solutions » (BS-44). Une forme de réseautage qui selon elles demeure non négligeable. Enfin, certaines avouent se ressourcer et s'informer en prenant connaissance des divers hebdomadaires d'affaires disponibles sur le marché. Une d'entre elles mentionnait : « Moi je lis, je lis beaucoup...les revues d'affaires où il y a des conseils...ça me nourrit quand je ne peux pas me déplacer aussi. » (BS-37).

De toute évidence, les femmes entrepreneures semblent faire un effort important pour se garder informées. Malgré la problématique existante, elles utilisent des solutions et des stratégies leur permettant d'accéder à une forme de réseautage qui leur est propre.

4.2.6 *La formation*

Peu rencontrée par les femmes entrepreneures des groupes de discussion, la problématique de formation a fait l'objet d'une seule mention. De fait, une femme entrepreneure mentionnait avoir recours au programme de formation continue offert par l'université de sa région. Elle déclarait se tenir à jour par « La formation continue en gestion » (CN-29).

4.3 Les recommandations des femmes entrepreneures des régions ressources du Québec

Les groupes de discussion ont permis de faire le point sur les problèmes et les solutions des femmes entrepreneures des régions ressources. Face à l'ensemble de cette information, les participantes ont été appelées à réfléchir sur des stratégies pouvant améliorer la situation des femmes entrepreneures québécoises. De cette réflexion découle un ensemble de recommandations qui permettraient d'améliorer la situation des entrepreneures face aux problématiques relatées dans cette étude. Une série de recommandations ont été formulées pour six des huit problématiques recensées. Parmi celles-ci sont ciblées, 1) la conciliation travail-famille, 2) l'accès au capital, 3) la gestion maternelle, 4) l'accès au réseautage, 5) la formation et 6) la performance.

4.3.1 *La conciliation travail-famille*

La préoccupation principale des femmes entrepreneures face à la problématique de la conciliation travail-famille semble se situer au niveau des services de garde ou des centres de la petite enfance. Plusieurs d'entre elles

demandent une plus grande « ...flexibilité au niveau des horaires, des garderies ou des centres de la petite enfance » (AT-12). Dans le même ordre d'idée, d'autres participantes évaluaient même la possibilité d'avoir « des services de garde le soir » (AT-12). Des Centres de la petite enfance ayant des horaires flexibles ou adaptés à la situation des femmes entrepreneures amélioreraient selon plusieurs, la problématique de conciliation travail-famille. Les participantes reconnaissent qu'il existe d'autres ressources comme le gardiennage ou certains services de garde en milieu familial. Cependant, les coûts qui se rattachent à ce type de service demeurent pour la plupart très onéreux. Pour pallier à ces coûts élevés, une participante proposait ce qui suit : « Avoir une subvention au moins pour nous aider pour les enfants, pour enlever, alléger quelque chose » (G-37).

L'absence de programmes d'assurance salaire semble aussi tourmenter la majorité des femmes entrepreneures des régions ressources. Les participantes réclament ainsi l'aide d'un regroupement pouvant leur offrir des produits d'assurances salaire à prix avantageux. Elles le mentionnaient comme : « Avoir un regroupement de travailleurs autonomes, ça coûte très cher en assurance salaire, moi j'en sais quelque chose » (G-38). Selon les entrepreneures rencontrées, un programme d'assurance salaire leur permettrait une sécurité financière familiale lors de congé de maternité ou de congé maladie. Des regroupements de ce genre existent déjà dans plusieurs régions du Québec. Certaines Chambres de commerce du Québec offrent ce type de produit à leurs membres. Cependant, certaines régions ressources semblent ne pas être desservies par de telles chambres ou autres réseaux d'affaires.

4.3.2 *L'accès au capital*

La problématique d'accès au capital est en tête de liste quant au nombre de recommandations dont elle a fait l'objet. Les idées des femmes entrepreneures sont

destinées principalement aux bailleurs de fonds et aux acteurs socioéconomiques des diverses régions québécoises.

De façon générale, les participantes demandent, aux bailleurs de fonds, des conditions de prêts et de remboursement adaptées à leur réalité. De fait, elles mentionnaient « Plus de flexibilité au niveau des programmes » (*BS-36*) et « avoir une capacité de remboursement plus réaliste » (*G-40*). Dans son ensemble, « ...un financement plus réaliste » (*AT-34*). Ces recommandations se traduisent donc par des échéanciers convenables et des taux d'intérêt plus bas. Les demandes de caution et de garantie devraient être effectuées de façon juste et équitable, et ce, quel que soit le sexe du client.

Les acteurs socioéconomiques tels que les CLD, les SADC et les ORSEF devraient, selon plusieurs, se concerter davantage. Au profit de la femme entrepreneure, les participantes recommandent aux organismes de développement socio économique, de se réunir afin de rencontrer ensemble les entrepreneures. Une des participantes l'exprimait ainsi : « De la collaboration entre les organismes de financement...d'avoir une table comme ça avec toutes les personnes...ça me semblerait plus normal, que moi d'aller m'asseoir à une table où tout le monde est là, que de faire le tour, l'essence, le gaz » (*BS-37*). Une autre femme entrepreneure renchérisait sur le sujet : « ...Il faut réunir ensemble les intervenants socioéconomiques...pis que ce soit fonctionnel pour tout le monde, que l'on est pas besoin de faire 36 000 portes » (*AT-31-33*). Cette concertation permettrait un échange d'informations efficaces et moins coûteuses pour l'entrepreneure. Certaines mentionnaient d'ailleurs : « Tu vas au CLD, ils checkent ton crédit. Tu vas au SADC, ils checkent ton crédit, SEFAT check ton crédit. Faque là, dans l'année, t'as quatre demandes. Tu le ferais une fois, tout le monde serait assis à la même place et t'aurais une seule demande » (*AT-37*). Néanmoins, si l'implantation de cette recommandation semble impossible pour certaines régions, plusieurs participantes proposent alors, « Un répertoire d'organismes » (*CN-32*), « Une ligne info-entrepreneure » (*BS-27*) ou

« ...un guichet multi services (AT-34). Ces outils permettraient à l'entrepreneure d'avoir une meilleure connaissance des organismes et des programmes de financement existant sur son territoire.

Enfin, plusieurs femmes entrepreneures entretiennent une relation d'affaires négatives avec les organismes de développement économique de leur région, en particulier avec les Centres locaux de développement (CLD) et les Sociétés d'aide au développement des collectivités (SADC). Les agents des CLD et des SADC semblent trop souvent ne pas adhérer aux projets entrepreneuriaux féminins. Pour certaines, la solution réside au niveau des ressources humaines des organismes de développement socioéconomique. Une participante le décrivait ainsi, « Ils devraient prendre des anciens entrepreneurs dans les CLD et les SADC, maudit que ça irait bien » (AT-38). Pour plusieurs, le manque d'expérience en affaires des employés des organismes de développement socioéconomique nuit considérablement à la crédibilité des services offerts.

4.3.3 *La gestion maternelle*

La problématique de gestion maternelle en demeure une typiquement féminine. Peu de femmes entrepreneures suggèrent des recommandations. La seule recommandation mentionnée par certaines femmes entrepreneures réside dans la solution d'employer un coach ou un mentor. Certaines le réitèrent clairement : « Avoir un espèce de coach » (BS-27). Cette solution, déjà utilisée par plusieurs participantes, semble amoindrir amplement la problématique de la gestion maternelle.

4.3.4 *L'accès au réseautage*

Les recommandations qui se rattachent à la problématique d'accès au réseautage s'orientent davantage vers la formation de regroupements ou de réseaux féminins. Plusieurs participantes mentionnent le désir de faire partie d'un réseau

féminin. Une recommandation qui peut prendre plusieurs formes telles que « Des groupes de rencontres de femmes qui échangent... » (*TR-36*) ou « Des cellules d'aide...un groupe hétérogène de femmes entrepreneures...qui ne sont pas en compétition bien entendu » (*CN-33*). Que ce soit des groupes ou des cellules, les objectifs principaux de ceux-ci se traduisent ainsi, « Organiser du temps de partage d'informations, de réseautage, de mentorat entre femmes entrepreneures » (*CN-32*).

D'autres recommandent une forme d'accompagnement dans les réseaux déjà existants. Cet accompagnement serait utilisé comme « brise glace » et permettrait à la femme entrepreneure de s'intégrer au réseau plus facilement. Une femme entrepreneure décrit l'accompagnement comme suit : « Si quelqu'un était venu me voir et me dire, regarde...on a un souper...si tu veux, je t'invite à ma table pis je vais aller avec toi, te présenter les autres » (*CN-35*). Une autre participante partageait l'idée de concevoir un guide des différents réseaux existants, « Fournir un dépliant aux entrepreneures...qui dirait, regarde tu peux aller là, là, te faire connaître » (*CN-32*).

Enfin, pour les femmes entrepreneures des régions ressources devant participer aux activités des grands centres urbains tels les salons d'affaires à Montréal, à Québec ou à Toronto, une participante suggérait : « On voudrait avoir un genre de loyer, un local où on aurait pas à payer d'hôtel. Ce serait une piste de solutions d'avoir un point de chute à Montréal, à Québec, près des salons. On serait près aussi de Toronto. Que ce soit un logement, des véhicules, un espace pour entreposer des choses » (*AT-35*). Selon certaines, l'accessibilité à ce type de services permettrait à de nombreuses entrepreneures de participer et de concurrencer adéquatement sur les marchés québécois et canadiens voire même internationaux.

4.3.5 *La formation*

La formation demeure une problématique très peu mentionnée par les femmes entrepreneures des régions ressources. Cependant, quelques participantes ont trouvé bon de recommander des formations spécialement conçues pour un public d'entrepreneures. Elles nous le suggéraient ainsi : « Organiser des activités de formation qui répondraient au niveau des besoins des femmes entrepreneures » (CN-33).

4.3.6 *La performance*

Quasi absente des problématiques recensées, la performance semble tout de même préoccuper les femmes entrepreneures des régions ressources. La performance ne semble pas rejoindre les participantes quant aux problématiques et solutions abordées dans cette étude. Par contre, le sujet de la performance fait l'objet de nombreuses recommandations de la part des entrepreneures rencontrées. Ce constat peut s'expliquer par l'absence de lien entre la performance et la condition féminine des participantes. Selon plusieurs, le suivi et l'accompagnement général de gestion auprès des entrepreneures sont pratiquement inexistant. Malgré les discours entretenus par les CLD et les SADC, les femmes entrepreneures avouent ne recevoir aucun service de suivi ou d'accompagnement de la part de ces organismes. Une participante l'exprimait ainsi : « Nous autres on a demandé à la SADC justement, tu sais ils vont t'aider à démarrer quelque chose, mais il n'y a pas de suivi après. Ton marketing est-il bon? Ton financement es-tu bon? Ta gestion personnelle es-tu bonne? Toutes ces choses là? » (G-42). Les femmes entrepreneures crient haut et fort leurs besoins d'accompagnement en recommandant l'accès à « un consultant qui est capable de donner un diagnostic assez rapide...ça, ça serait très important parce que des fois, c'est ça la sauvegarde de l'entreprise » (BS-33) ou par la forme « de cellules d'experts de différents domaines qui sont là et qui viennent aider...un en administration, un en marketing, un en gestion des ressources humaines » (G-44) ou

simplement « ...un comptable qui passe au besoin...qui regarde avec toi tes chiffres, qui te dirait regarde oui ça, ça a de l'allure » (TR-37). Ainsi, les femmes entrepreneures des régions ressources ont de nombreuses demandes de suivi et d'aide provenant de ressources externes, et ce, afin de se sécuriser dans la gestion et la performance de leur entreprise.

4.4 La discussion

La discussion mettra en lumière les réponses aux questions de recherche de cette étude et permettra aussi de comparer ces résultats à ceux déjà connus du milieu scientifique. Les problématiques et les solutions des femmes entrepreneures des régions ressources du Québec sont-elles similaires à celles couvertes dans la recension des écrits? Est-ce que les femmes entrepreneures rencontrées ont des problématiques reliées aux particularités des régions ressources du Québec? Ont-elles des recommandations spécifiques?

4.4.1 *La conciliation travail-famille*

Couverte par la littérature, la conciliation travail-famille représente aussi une problématique majeure pour les femmes entrepreneures des régions ressources du Québec. Elle est d'ailleurs la problématique la plus importante vécue par les femmes entrepreneures rencontrées. Stoner, Hartman et Arora (1990) démontrent que la problématique de conciliation travail-famille tend à s'intensifier, lorsque les responsabilités professionnelles des femmes dirigeantes augmentent et non lorsque s'accroissent les responsabilités familiales. Cette tendance est aussi exprimée par les participantes des groupes de discussion et elle pourrait s'expliquer par le fait que les tâches familiales restent la responsabilité des femmes, et ce, quel que soit son statut professionnel. Ainsi, malgré des horaires irréguliers et des responsabilités professionnelles prenantes, la femme entrepreneure hérite encore des besoins familiales telles que l'entretien ménager, le lavage, la préparation des repas et l'éducation des enfants. Très peu d'aide provient du conjoint. Ayant à charge de

lourdes responsabilités professionnelles et personnelles, l'entrepreneure dispose ainsi de très peu de temps libre pour elle-même et pour ses enfants, un temps précieux et surtout regretté. De leurs côtés, Lee-Gosselin et Grisé (1990) rapportaient que 32 % des femmes entrepreneures affirmaient avoir endommagé leurs relations familiales et sociales par une vie professionnelle trop exigeante. Le contraire n'est pas abordé. Aucune femme entrepreneure n'a fait mention de relations professionnelles détériorées par des relations ou engagements personnels ou sociaux. Les conséquences négatives de la problématique de conciliation travail-famille se ressentent donc davantage au niveau de l'environnement personnel de la femme entrepreneure.

Afin d'amoindrir les effets négatifs de la problématique de conciliation travail-famille sur leur environnement personnel, les entrepreneures rencontrées utilisent des stratégies propres à leur réalité. La délégation des tâches familiales est au cœur des stratégies employées par les femmes entrepreneures des régions ressources du Québec. Dans un premier temps, l'embauche d'une ressource pour effectuer l'entretien ménager semble devenir une solution de plus en plus pris  e par les concernées.    défaut de moyen financier, plusieurs femmes entrepreneures proposent le développement et l'utilisation des réseaux familiaux et sociaux tels que la mère, belle-mère, les sœurs, les amies et les voisines. Remarquons que les réseaux d'aide demeurent féminins.

La stratégie d'aide s'étend souvent jusqu'à la progéniture des femmes entrepreneures québécoises. La participation des enfants aux tâches domestiques, voire même professionnelles, est sollicitée par plusieurs femmes entrepreneures rencontrées. Cette solution pourrait s'arrimer aux résultats de Schindehutte, Morris et Brenn (2003) qui démontrent que la perturbation familiale caus  e par l'entreprise des femmes exerce une influence positive sur les enfants en terme d'autonomie et de sentiment de contrôle sur leur propre vie. Des conséquences positives qui permettent

de mettre un baume sur la culpabilité constante qui habite les femmes entrepreneures rencontrées.

Une fois de plus, le conjoint est très peu mentionné dans les stratégies d'aide utilisées par les femmes entrepreneures. La relation entre l'homme et les tâches domestiques ne semble pas faire bon ménage. Malgré la diversification des âges des participantes, cette mentalité semble toujours persistée. Aura-t-elle raison des générations à venir?

La législation québécoise ne semble pas favoriser les femmes entrepreneures face à la problématique de conciliation travail-famille. De fait, n'étant pas considérée comme une travailleuse au sens de la loi sur les normes du travail, l'entrepreneure québécoise ne peut bénéficier des prestations financières de l'État pour un congé maternel ou parental. Une réalité qui fragilise l'équilibre financier et professionnel de la femme entrepreneure, la poussant ainsi à prendre très peu de congés pour être près de son nouveau-né. De plus, le programme de service de garde public, communément appelé Centre de la petite enfance, offre des horaires de garde très rigides et souvent incompatibles avec les horaires des femmes entrepreneures. Face à ces deux constats, les entrepreneures recommandent le développement de programmes d'assurance salaire pour les travailleuses autonomes et les femmes entrepreneures ainsi qu'une plus grande flexibilité d'horaire de la part des Centres de la petite enfance au Québec.

4.4.2 La reconnaissance

Absente de la revue de littérature sur les problématiques des femmes entrepreneures, la reconnaissance figure parmi l'une des plus grandes difficultés rencontrées par les participantes des groupes de discussion de cette étude. La problématique de reconnaissance est vécue à tous les niveaux des relations professionnelles voire même personnelles des femmes entrepreneures des régions ressources. Ces dernières ressentent une non-reconnaissance de leur statut

d'entrepreneure auprès des fournisseurs, des clients, des employés, de la famille et même de leur conjoint. Nous pourrions croire que cette problématique attaque en particulier les femmes œuvrant dans des domaines traditionnellement masculins, mais il ne semble pas en être ainsi. Les résultats de cette recherche démontrent que les femmes entrepreneures des régions ressources doivent affronter cette difficulté quel que soit leur secteur d'activité.

Afin de contrer cette problématique, certaines entrepreneures suggèrent de s'impliquer davantage auprès des réseaux d'affaires et de participer à divers comités. D'autres mentionnent le développement accru des compétences et des connaissances nécessaires dans leur domaine d'affaires respectif. Enfin, quelques femmes entrepreneures s'encouragent à adopter une attitude d'affirmation de soi face aux individus mettant en doute leur crédibilité. Des solutions pouvant être efficaces, mais qui transpirent encore l'adage « il faut toujours en faire plus ». Pour quelles raisons remettons-nous en cause, encore de nos jours, la crédibilité des femmes entrepreneures? Est-ce que l'entrepreneuriat féminin est encore sous-estimé au Québec? Les avancées québécoises en matière de condition féminine semblent avoir peine à pénétrer les mentalités résistantes de notre société.

Outre les différences pouvant exister, les résultats de cette étude nous démontrent la nécessité de doubler les efforts de sensibilisation auprès de la population et de poursuivre la promotion de la femme entrepreneure au Québec. Les messages et les images de l'entrepreneuriat féminin véhiculés par les médias du Québec sont encore trop silencieux et peu percutants.

4.4.3 L'accès au capital

La grande question demeure : « Est-ce que l'accès au capital est une problématique reliée à la condition féminine ou à d'autres facteurs de

circonstance? ». Plusieurs recherches démontrent clairement que la femme entrepreneure est, de façon générale, désavantagée face aux demandes de financement auprès des bailleurs de fonds (Pellegrino et Reese, 19982; Hirsrich et O'Brien, 1992; Riding et Swift, 1990; Orser et Foster, 1994; Lafortune et St-Cyr, 2000; Coleman, 2000; Orhan, 2001; Cornet et al., 2004; Orser, Riding et Manley, 2006; Alsos, Isaksen et Ljunggren, 2006) Parmi ces auteurs, plusieurs démontrent qu'il n'existe aucune perception discriminatoire de la part des femmes entrepreneures face aux bailleurs de fonds (Coleman, 2000; Cornet et al., 2004; Orser, Riding et Manley, 2006)

Cependant, d'autres auteurs reconnaissent la présence d'actes discriminatoires en lien avec la problématique d'accès au capital des femmes entrepreneures (Pellegrino et Reese, 19982; Hirsrich et O'Brien, 1992; Orhan, 2001). Dans le même ordre d'idée, les résultats de cette étude témoignent que les bailleurs de fonds peuvent entretenir des préjugés discriminatoires face aux demandes de financement des femmes entrepreneures des régions ressources. Cette discrimination se traduit, entre autres, par des demandes de caution non justifiées auprès du conjoint des femmes entrepreneures en cause. Les résultats de l'étude québécoise de Lafortune et St-Cyr (2000), démontraient que 67 % des femmes entrepreneures avaient vécu des difficultés dans leur relation avec les institutions financières dont l'endossement obligatoire par le conjoint. Force est donc d'admettre que les femmes entrepreneures québécoises font parfois face à des attitudes discriminatoires de la part des bailleurs de fonds.

L'insatisfaction des femmes entrepreneures se mesure également par des échéanciers trop courts, des taux d'intérêt trop élevés et des demandes de garantie exagérées. D'autres recherches, figurant à la revue de littérature, ont aussi fait les mêmes constats. Riding et Swift (1990) dénotaient les conditions de prêts défavorables des femmes entrepreneures pour une marge de crédit. Lafortune et St-Cyr (2000), mentionnaient aussi le financement moins élevé que désiré et des

conditions générales trop strictes face au financement des projets des femmes entrepreneures. Selon certains auteurs, la taille et le secteur d'activité des entreprises des femmes entrepreneures expliqueraient ces conditions de prêt insatisfaisantes. Orser et Foster (1994) avançaient déjà ce constat en démontrant que les femmes entrepreneures sont majoritairement propriétaires de microentreprises, donc désavantagées face aux standards de financement des institutions bancaires. Plus tard, Orhan (2001) publiait une étude affirmant que les banques sont généralement réticentes à prêter aux petites entreprises, pénalisant ainsi les femmes entrepreneures. Dernièrement, Orser, Riding et Manley (2006) ajoutaient à la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, comme facteur pouvant nuire au financement des femmes entrepreneures. Aucune participante de cette étude ne croit que la taille de son entreprise peut être la cause reliée aux conditions de prêt défavorables. Elles reconnaissent cependant que le secteur d'activité peut affecter considérablement leur demande de financement.

Tantôt victimes de discrimination, tantôt victimes du choix du secteur d'activité dans lequel elles se développent, les femmes entrepreneures ne semblent pas voir la fin de la problématique d'accès au capital. Pour la contrer, elles utilisent des stratégies très peu innovatrices. Bien malgré elles, plusieurs femmes entrepreneures se plient aux exigences des bailleurs de fonds et acceptent l'ensemble des conditions de prêts soit l'endossement de la part du conjoint, les échéanciers courts, les taux d'intérêt élevés et les garanties de prêt élevées. Fait rare, certaines dénichent parfois des anges financiers qui croient en leur projet.

4.4.4 La rivalité féminine

Nouvelle problématique recensée dans cette étude, la rivalité féminine demeure une réalité propre aux femmes. Ce sujet trop souvent tabou dans la communauté féminine a fait l'objet de plusieurs interventions de la part des

participantes de cette étude. Provenant des fournisseuses, des clientes ou des employées, la rivalité féminine attaque plus d'un tiers des femmes entrepreneures rencontrées. Sournoise et insidieuse, la rivalité féminine fait des ravages sans trop d'obstruction. Les entrepreneures ne connaissent aucune solution particulière pour pallier à cette problématique. La problématique de rivalité féminine prend sa source dans la jalousie, l'envie, l'esprit de compétition que peuvent entretenir certaines femmes à l'égard des autres. Les résultats de cette étude démontrent l'existence d'une problématique importante sans trop pouvoir y apporter de pistes de solutions ou de recommandations.

4.4.5 *La gestion maternelle*

Troisième quant aux nouvelles problématiques recensées dans cette étude, la gestion maternelle se définit comme étant une gestion d'affaires similaire à celle qu'applique une mère dans sa famille. Un phénomène que Koffi (2008) a appelé « leadership maternaliste ». La recherche de Buttner (2001) démontre entre autres que les femmes entrepreneures ont tendance à adopter une structure organisationnelle similaire au nid familial. Toujours selon Buttner (2001), les femmes entrepreneures transfèrent leurs habiletés relationnelles (familiales) dans leur gestion d'entreprise.

Certaines participantes traduisent, entre autres, cette problématique par la difficulté à dire non. Cette difficulté entraîne des abus, plus souvent qu'autrement, et ce, principalement de la part des employés. Comme un enfant le ferait avec sa mère, l'employé détecte la faiblesse de son employeure et peut utiliser certaines tactiques de manipulation afin d'obtenir ce qu'il désire, que ce soit en terme de rémunération, de journées de congé ou de responsabilités. Telle une mère, la femme entrepreneure ne veut tellement pas déplaire qu'elle se fait prendre au jeu et accepte, souvent malgré elle, les caprices de ses employés.

D'autres participantes considèrent que la problématique naît de la difficulté à déléguer. Très maternelle, la femme entrepreneure veut garder le contrôle sur son nid (employés en entreprise). Plusieurs d'entre elles préfèrent effectuer elle-même le travail plutôt que de le déléguer aux employés. Comparativement à la vie familiale, la femme entrepreneure est portée à prendre l'ensemble des responsabilités qui se rattachent à son entreprise. Reconnaisant les bienfaits qu'une gestion maternelle peut apporter en terme de gestion des ressources humaines, la femme entrepreneure ne nie pas qu'une telle gestion puisse devenir problématique lorsque les employés en abusent.

Une aide externe comme un coach ou un mentor semble la solution idéale pour contrer ce type de problématique. Le soutien technique offert par les ORSEF peut être aussi utilisé en ce sens. Le rappel de saines méthodes de gestion entraîne l'entrepreneure à utiliser une gestion moins maternelle pour son bénéfice et celui de son entreprise.

4.4.6 L'accès au réseautage

Relativement bien couvert par la revue de littérature, l'accès au réseautage demeure une problématique d'actualité pour les femmes entrepreneures. Moins mentionnée par les participantes de cette étude, la problématique d'accès au réseautage se fait tout de même sentir. Quelques femmes entrepreneures expriment la problématique en accusant les réseaux d'affaires d'être trop masculins. Les hommes entrepreneurs sont d'ailleurs reconnus pour entretenir davantage leur réseau professionnel d'affaires que leur réseau personnel contrairement aux femmes entrepreneures. Mencken et Winfield (2000) démontraient dans leur étude que les hommes possèdent un vaste réseau de connaissances professionnelles, collègues et partenaires comparativement aux femmes dont le réseau se compose majoritairement de la parenté et des proches. Du côté professionnel, la femme entrepreneure aurait

intérêt à suivre l'exemple de son homologue masculin. Les réseaux familiaux et sociaux peuvent être d'une grande importance, cependant les réseaux professionnels le sont tout autant pour la croissance d'une entreprise.

Qu'est-ce qui explique le comportement d'évitement des femmes entrepreneures face aux réseaux d'affaires majoritairement masculins? Certaines participantes l'expliquent par la gêne et le sentiment de ne pas être à leur place. Propriétaires de petites entreprises pour la plupart, elles se questionnent sur l'utilité de participer à des réseaux d'affaires. Dans le même ordre d'idée, Fenwick (2003) rapporte que les femmes entrepreneures créent leurs réseaux selon leur environnement, la taille et la mission de leur entreprise. La composition du réseau de la femme entrepreneure reflète donc l'image de son entreprise.

Les participantes des groupes de discussion de cette étude reconnaissent malgré tout, les bienfaits d'avoir un réseau de contacts professionnels. Afin de contrer cette problématique occasionnée par le syndrome de l'imposteur, les femmes entrepreneures joignent des réseaux d'affaires féminins. D'autres recherches apportent des résultats similaires quant aux réseaux des femmes entrepreneures. Smeltzer et Fann (1989) rapportent entre autres que les femmes recherchent des réseaux féminins et les côtoient tout autant pour des raisons professionnelles que personnelles. Outre les grands réseaux d'affaires féminins, les entrepreneures rencontrées, lors des groupes de discussion, recommandaient des regroupements d'entrepreneures plus petits. Ces regroupements pourraient prendre la forme de cellule composée de 8 à 10 femmes entrepreneures oeuvrant dans différents secteurs d'activités. Un type de réseautage toujours à l'image des entrepreneures mais pouvant être tout aussi efficace que les grands réseaux d'affaires reconnus.

Malgré les différentes formes de réseaux disponibles, les femmes entrepreneures semblent avoir de la difficulté à se libérer pour participer aux activités de ceux-ci. St-Cyr (2001) rapporte que 55 % des femmes entrepreneures sont

membres de réseaux, mais que seulement 38 % d'entre elles les utilisent. Plusieurs entrepreneures rencontrées, lors de cette étude, affirment aussi manquer de temps pour participer aux diverses activités entrepreneuriales proposées dans leur milieu d'affaires. Est-ce simplement un manque d'intérêt pour les activités proposées? Car, Cornet, Constantinidis et Asendei (2003) affirment dans leur étude que la faible participation des femmes dans les réseaux d'affaires s'explique entre autres par un manque d'intérêt.

Comment pouvons-nous les inciter à s'impliquer davantage quant au réseautage? Comme solution, quelques participantes mentionnaient une forme d'accompagnement dans les réseaux d'affaires existants. Une personne impliquée dans un réseau spécifique, qu'elle soit entrepreneure, mentor ou conseillère en entreprises, pourrait accompagner la femme entrepreneure et lui servir de guide lors de l'activité. Il devient ainsi plus facile pour la femme entrepreneure de faire face à tous ces gens d'affaires qu'elle ne connaît pas.

De toute évidence, les femmes entrepreneures québécoises doivent apprendre à se réseauter davantage, et ce, dans le but de se faire connaître et de faire connaître leur entreprise. Généralement, la satisfaction qui découle d'une bonne activité de réseautage pallie amplement les contraintes de temps et de distances routières auxquelles font face plusieurs femmes entrepreneures des régions ressources.

4.4.7 La formation

La problématique de formation n'affecte guère les femmes entrepreneures rencontrées, lors de cette étude. Diplômées à divers niveaux, très peu de participantes ont mentionné avoir des lacunes quant aux connaissances nécessaires au bon fonctionnement de leur entreprise. L'étude de Lee et Rogoff (1997) démontre cependant que les femmes ont, en règle générale, un niveau de connaissances moindre que celui qu'elles prétendent avoir, et ce, en raison de leur faible expérience

en matière de gestion. Pouvons-nous appliquer ces résultats dans le contexte des femmes entrepreneures québécoises? Pour la majorité des participantes de cette étude, tel n'est pas le cas. Les divers programmes de formation continue en gestion permettent une mise à jour de leurs compétences en gestion. Seulement pour certaines, les programmes offerts demeurent encore trop rigides. Les cours d'appoint sont davantage en demande. Plusieurs organismes de développement socio-économique et autres établissements scolaires répondent à cette demande et adaptent les cursus en fonction des clientèles visées.

4.4.8 *La performance*

Faisant plutôt l'objet de recommandations de la part des participantes de cette étude, la performance a été très peu abordée au niveau des problématiques et des solutions. Ce constat peut s'expliquer par la nature des recherches recensées sur le sujet. La performance est généralement étudiée de façon comparative. Plusieurs auteurs ont tenté d'évaluer la performance des entreprises des femmes entrepreneures et de la comparer à celle de leurs homologues masculins (Kalleberg et Leicht, 1991; Carter, Williams et Reynolds, 1997; Du Rietz et Henrekson, 2000; Boden et Nucci, 2000; Watson et Robinson, 2003; Collins-Dodd, Gordon et Smart, 2004; Robichaud, McGraw et Roger, 2005). La majorité de ces études démontrent que l'entreprise d'un entrepreneur masculin performe davantage que celle d'une femme entrepreneure (Carter, Williams et Reynolds, 1997; Du Rietz et Henrekson, 2000; Boden et Nucci, 2000; Watson et Robinson, 2003). Considérant la stratégie de recherche de cette étude, les femmes entrepreneures des groupes de discussion étaient peu interpellées à reconnaître la performance comme une problématique en soi. Quelques participantes seulement ont mentionné entretenir des croyances et des jugements négatifs face au concept de profit. Des témoignages qui peuvent rejoindre les résultats de l'étude de Robichaud, McGraw et Roger (2005). Selon ces auteurs, les femmes entrepreneures désirent un revenu suffisant pour avoir une qualité et un style de vie souhaités. Les femmes entrepreneures se satisferaient donc d'un revenu pour couvrir leurs besoins

personnels et familiaux. Ayant des ambitions de croissance moindre que leurs homologues masculins, les femmes entrepreneures désirent tout de même rentabiliser leur entreprise. Les participantes de cette étude recommandent, d'ailleurs, des services de suivi et d'accompagnement plus poussés que ceux déjà existants, et ce, dans le but d'assurer une pérennité à leur entreprise.

De façon générale, cette étude nous permet de confirmer que les femmes entrepreneures des régions ressources du Québec vivent certaines problématiques mentionnées dans la littérature scientifique. La conciliation travail-famille (62%) et l'accès au capital (42%) demeurent les obstacles prédominants vécus par les participantes des groupes de discussion. Les problématiques d'accès au réseautage (19%), de formation (6%) et de performance (4%) sont par contre peu présentes dans le quotidien des femmes entrepreneures rencontrées. Enfin, d'autres problématiques importantes et pourtant absentes de la littérature sont mentionnées et vécues par les femmes entrepreneures des groupes de discussion. Parmi celles-ci, la reconnaissance (43%), la rivalité féminine (30%) et la gestion maternelle (26%).

La situation géographique des participantes ne semble pas être à l'origine des problématiques qu'elles rencontrent. Selon les femmes entrepreneures, leur condition féminine et leur choix de profil d'entreprise apparaissent davantage comme les causes aux obstacles qu'elles vivent. L'analyse des problématiques encourues nous permet aussi de croire qu'un obstacle prédominant peut être à la source de problèmes subséquents. Ainsi, pour certaines femmes entrepreneures, la problématique de conciliation travail-famille fait naître aussi des problèmes d'accès au réseautage et des obstacles à la croissance de leurs entreprises (performance). Contrariées par les responsabilités familiales, plusieurs femmes entrepreneures se voient dans l'obligation de refuser des invitations aux diverses activités de réseautage. Il en va de même pour les opportunités de croissance des entreprises, car trop souvent, les ressources de temps et d'énergie des entrepreneures sont en demande au sein du nid familial.

Plusieurs solutions sont donc utilisées par les femmes entrepreneures pour contrer l'ensemble des problématiques qu'elles nous ont énumérées, cependant, de nombreuses stratégies peuvent être développées pour améliorer davantage le quotidien des femmes entrepreneures québécoise. La modification de certains programmes gouvernementaux et l'amélioration des offres de services des organismes en développement socio-économiques ne sont que quelques exemples pouvant faire progresser l'entrepreneuriat féminin au Québec.

LA CONCLUSION

La conclusion nous permettra de dresser une synthèse portant sur la littérature de l'entrepreneuriat féminin et sur les objectifs et les résultats de cette étude. Seront ensuite présentées, les retombées managériales et scientifiques pouvant découler des résultats de cette recherche. Nous exposerons, par la suite, les limites de cette étude et conclurons enfin, en démontrant les possibilités de recherches futures quant au sujet de la femme entrepreneure.

5.1 Une synthèse de l'étude

L'entrepreneuriat féminin fait l'objet d'études scientifiques depuis plusieurs années. Les femmes entrepreneures ont néanmoins été le plus souvent observées, par les divers domaines de recherche, sous l'angle des problématiques auxquelles elles ont à faire face en affaires. Tantôt comparée à son homologue masculin, tantôt analysée seule ou en partenaire d'affaires, la recension des écrits démontrent que la femme entrepreneure fait généralement face à cinq grandes problématiques, 1) l'accès au capital, 2) la performance des entreprises, 3) le réseautage, 4) la formation et 5) la conciliation famille-travail.

Reconnaissant la croissance de l'entrepreneuriat féminin au Québec et au Canada, comment font les femmes entrepreneures pour contrer les problématiques recensées? Absentes de la littérature, les solutions ou les stratégies qu'adoptent les entrepreneures sont encore inconnues. Considérant que la majorité des recherches, traitant des problématiques des femmes entrepreneures, ait été réalisée à l'extérieur des limites géographiques québécoises, considérant aussi que les quelques études provenant du Québec aient été menées dans les grands centres urbains, nous croyons important d'étudier le phénomène des femmes entrepreneures des régions ressources du Québec. C'est dans cette optique que nous nous sommes posé les questions suivantes. Font-elles face aux mêmes problématiques recensées dans la littérature?

Ont-elles des problématiques reliées aux particularités des régions ressources du Québec? Quelles sont les solutions adoptées par les femmes entrepreneures des régions ressources du Québec pour contrer les problématiques rencontrées? Et enfin, quelles recommandations ont-elles à soumettre aux milieux socio économiques de leur région?

Six groupes de discussion, réunissant des femmes entrepreneures des six régions ressources du Québec, nous ont permis de colliger les informations nécessaires pour répondre adéquatement aux objectifs de recherche. Les résultats de cette recherche démontrent ainsi que les femmes entrepreneures font face à une série de problématiques connues et moins connues de la littérature. À divers degré d'importance, les femmes entrepreneures des régions ressources sont confrontées à huit (8) problématiques spécifiques, 1) la conciliation travail-famille, 2) la reconnaissance, 3) l'accès au capital, 4) la rivalité féminine, 5) la gestion maternelle, 6) l'accès au réseautage, 7) la formation et 8) la performance. De ces problématiques, aucune ne semble être reliée aux particularités des régions ressources. Parmi les huit problématiques, trois d'entre elles sont absentes de la littérature en entrepreneuriat féminin. Sont donc nouvellement recensées dans cette étude les problématiques de 1) reconnaissance, 2) rivalité féminine et 3) gestion maternelle.

Afin de contrer ces problématiques, un ensemble de solutions et de stratégies ont fait l'objet de nombreux échanges entre les participantes des divers groupes de discussion des six régions ressources. Parmi les huit (8) problématiques mentionnées dans cette étude, six d'entre elles peuvent être amenuisées par diverses solutions ou stratégies, 1) la conciliation travail-famille, 2) la reconnaissance, 3) l'accès au capital, 4) la gestion maternelle, 5) l'accès au réseautage et 6) la formation. Outre l'acquisition des connaissances en lien avec les solutions et les stratégies employées par les femmes entrepreneures pour contrer les problématiques connues, les résultats de cette étude témoignent aussi d'importantes recommandations que

suggèrent les entrepreneures aux personnes impliquées dans le développement socioéconomique des régions ressources du Québec.

De façon générale, les femmes entrepreneures des régions ressources entretiennent encore la perception de devoir faire face à une série d'obstacles en affaires. Certaines croient toujours que ces difficultés sont reliées à leur condition féminine, d'autres femmes entrepreneures considèrent que ces problèmes découlent de leur environnement personnel et / ou professionnel. Les détails et la précision des informations retenues en groupes de discussion, nous permettent de comprendre davantage la réalité professionnelle voire même personnelle des entrepreneures québécoises.

Malgré les efforts gouvernementaux en terme de condition féminine et malgré la sensibilisation et la promotion toujours grandissantes de l'entrepreneuriat féminin au Québec, nous constatons que les femmes entrepreneures sont aussi confrontées à des problématiques importantes. Que malgré les solutions évoquées, les problématiques semblent s'amenuiser temporairement. Les stratégies et solutions se développent sur une base réactive, sans apporter de réels changements quant aux sources (condition féminine ou environnement du sujet) contribuant aux problématiques recensées. Malgré les nombreux efforts de sensibilisation et de promotion de l'entrepreneuriat féminin, la place des femmes dans le monde des affaires n'est pas pleinement acquise encore aujourd'hui.

5.2 Les retombées managériales

Orientée vers la recherche de solution, cette étude a été réalisée dans une perspective de recherche appliquée. Les résultats qui en découlent doivent, non seulement répondre aux objectifs de recherche, mais aussi solutionner les problèmes managériaux évoqués tout au long de cette étude. Ainsi, les résultats de l'étude sur les problématiques et les solutions des femmes entrepreneures des régions ressources du

Québec révèlent une série de solutions adressées tantôt aux femmes entrepreneures, tantôt aux organismes de développement socio économique, tantôt au gouvernement du Québec et enfin aux organismes régionaux de soutien à l'entrepreneuriat féminin, et ce, dans le but de contribuer au développement de l'entrepreneuriat féminin québécois.

5.2.1 Pour les femmes entrepreneures

Face à diverses problématiques, les femmes entrepreneures devraient s'outiller davantage afin de préserver un équilibre entre la famille et le travail. L'élaboration d'un contrat moral avec les membres de sa famille immédiate (le conjoint et les enfants) permettrait, dans un premier temps, d'ouvrir la discussion sur les facteurs de stress et les difficultés qui découlent de la problématique de conciliation travail famille et inciterait l'implication de chacun et chacune à toutes les dimensions que peut comporter la vie familiale.

La femme entrepreneure devrait aussi prendre plaisir à élargir son réseau de contacts personnels et professionnels. L'adhésion et l'implication aux regroupements d'affaires féminins demeurent un excellent moyen pour la femme entrepreneure de se faire connaître et même reconnaître auprès de ses pairs. La famille, les amies, les connaissances professionnelles voire même les voisins peuvent devenir des atouts indispensables et diminuer ainsi plusieurs problèmes.

Enfin, la femme entrepreneure devrait bénéficier de l'aide professionnelle d'une ressource externe soit un coach ou un mentor. Ce dernier contribuerait grandement à l'amélioration des habiletés de leadership des femmes entrepreneures et de leurs compétences en gestion d'entreprise.

5.2.2 Pour les organismes de développement socio économique

Afin de participer à la croissance de l'entrepreneuriat féminin au Québec, les organismes de développement socio économique devraient assouplir les critères des programmes d'aide financière des gouvernements dont ils assurent la gestion. Désavantagés par la taille ou les secteurs d'activités de leur entreprise, les projets des femmes entrepreneures cadrent trop peu avec les critères établis des programmes disponibles.

5.2.3 Pour le gouvernement du Québec

Acteur important au niveau des avancés en matière de condition féminine, le gouvernement du Québec a, depuis quelques années, mis l'accent sur le développement de l'entrepreneuriat féminin. Accusant des retombées économiques substantielles, le gouvernement du Québec semble déterminé à faire progresser le mouvement entrepreneurial féminin québécois. Ainsi, afin de répondre adéquatement aux besoins des femmes entrepreneures, le gouvernement devrait adapter ces programmes de financement en fonction de ceux-ci. À la tête de micro et de petites entreprises, les entrepreneures québécoises ont très peu accès aux programmes de financement développés par les divers ministères. S'ajoutant à ce constat, les seuls fonds auxquels elles peuvent avoir accès, comme par exemple ceux octroyés par les ORSEF, comportent des conditions de prêt souvent désavantageuses. Il importe donc d'apporter les changements nécessaires aux conditions de financement, afin d'offrir un produit financier juste et équitable aux femmes entrepreneures du Québec.

De plus, suite à certains propos entretenus par les participantes de l'étude, nous proposons le développement de programmes de subvention afin d'encourager la participation des femmes entrepreneures des régions ressources aux divers salons et expositions d'affaires ayant lieu dans les grands centres urbains. Ces subventions leur permettraient de couvrir les coûts exorbitants de transport et d'hébergement en lien avec ce type d'activité.

Le gouvernement du Québec semble aussi vouloir participer à l'amélioration de la condition féminine dans les foyers québécois, et ce, en adoptant des lois favorisant entre autres le partage des tâches reliées à l'éducation des enfants. D'ordre général, le gouvernement québécois a adopté une loi permettant aux travailleurs et travailleuses de bénéficier d'un régime d'assurance parentale, lors de l'arrivée d'un nouveau-né. Les prestations salariales sont versées à la personne demeurant au foyer pour s'occuper du poupon. Le père comme la mère peuvent profiter du régime d'assurance parentale. Cette nouvelle loi incite le partage de l'éducation et des responsabilités familiales dans le couple. Des avancées importantes qui touchent malheureusement très peu les femmes entrepreneures du Québec. Ainsi, un effort gouvernemental serait approprié afin que les femmes entrepreneures puissent accéder au programme d'assurance-salaire pour les congés de maternité et les congés parentaux, et ce, au même titre que les travailleuses québécoises. Cet incitatif permettrait aux femmes entrepreneures de consacrer davantage de temps à leur nouveau-né. Toujours d'un point de vue familial, le gouvernement du Québec devrait proposer des horaires plus flexibles quant aux services de garde de l'État (Centre de la petite enfance), et ce, afin d'être en mesure de desservir la clientèle de femmes entrepreneures aux prises avec des horaires instables. Serait-il même possible d'implanter des Centres de la petite enfance ayant des horaires de soir?

Considérant les résultats de cette étude, le développement de stratégies pouvant contrer la problématique de conciliation travail-famille permettrait de solutionner du même coup d'autres obstacles rencontrés par la femme entrepreneure tels que l'accès au réseautage et les difficultés de performance.

5.2.4 Pour les organismes régionaux de soutien en entrepreneuriat féminin

L'ensemble des résultats de l'étude peut aider les ORSEF à modifier et à bonifier leur offre de services. Comme mentionnées antérieurement, les conditions de prêt devraient faire l'objet d'une révision complète, et ce, afin de répondre

adéquatement aux besoins des femmes entrepreneures en terme d'accès au capital. Les ORSEF devraient également offrir un service d'accompagnement soutenu en lien avec les divers domaines de gestion en entreprise. L'accompagnement et le suivi en entreprise semblent inexistantes auprès des autres organismes de développement socio-économique. Les ORSEF répondraient ainsi à une demande accrue de la part des femmes entrepreneures des régions ressources.

À l'instar des groupes locaux du Regroupement des chefs d'entreprises du Québec (RCEQ), les ORSEF auraient intérêt à mettre sur pied un système de cellules de femmes entrepreneures et pourraient avoir la responsabilité de l'animer. Ces cellules favoriseraient ainsi le réseautage des femmes entrepreneures d'une même région. Les ORSEF pourraient également offrir un programme de mentorat exclusivement féminin auprès de leurs membres et répondre à ce grand besoin de coaching qu'ont, en général, les femmes entrepreneures des régions ressources. Enfin, les ORSEF se doivent de poursuivre leur mission de sensibilisation et de promotion de l'entrepreneuriat féminin, et ce, afin de participer à changer les mentalités conservatrices des Québécois encore trop souvent présentes dans la réalité des femmes entrepreneures du Québec.

5.3 Les retombées scientifiques

De façon surprenante, les résultats de cette étude apportent aussi de nouvelles connaissances sur le sujet de l'entrepreneuriat féminin. Trois nouvelles problématiques ont été relevées par les femmes entrepreneures des divers groupes de discussion, 1) la reconnaissance, 2) la rivalité féminine et 3) la gestion maternelle. Non négligeables, ces problématiques sont vécues par plusieurs femmes entrepreneures comme en témoignent les résultats de cette étude. Presque la moitié des participantes (43 %) confirment avoir des problèmes de reconnaissance tandis qu'une femme entrepreneure sur trois affirme faire face à de la rivalité féminine en affaires. Enfin, près de 26 % d'entre elles font face à des difficultés reliées à une

gestion dite maternelle. Des problématiques nouvellement recensées sur le sujet de l'entrepreneuriat féminin mais qui, au quotidien, ne sont pas unique aux femmes entrepreneures.

5.4 Les limites de l'étude

Considérant la nature non probabiliste de notre échantillon et le choix des groupes de discussion comme stratégie de recherche, il nous est difficile de généraliser les résultats de cette étude à l'ensemble de la population des entrepreneures du Québec. La sélection des participantes de notre échantillon a été effectuée par les directrices générales des ORSEF des six régions ressources créant ainsi un biais de complaisance.

Notre stratégie de recherche nous a limité à un nombre restreint de participantes. Les groupes de discussion ont aussi incité les femmes entrepreneures à partager leur perception et leur ressenti face aux diverses problématiques qu'elles avaient vécues ou qu'elles vivaient au moment de l'entretien. L'écart entre la perception et la réalité peut être parfois importante. Ainsi, le nombre limité de participantes et les phénomènes de perception entraînent des biais permettant difficilement la généralisation des résultats. Même si les résultats de cette étude ne peuvent être généralisés, ils nous permettent de connaître davantage la réalité des femmes entrepreneures des régions ressources du Québec. Enfin, l'acquisition de ces nouvelles connaissances offre des pistes de solutions aux femmes entrepreneures et aux divers acteurs de développement économique face aux problématiques reliées à l'entrepreneuriat féminin.

5.5 Les recherches futures

Cette étude n'a pas la prétention de répondre à toutes les questions pouvant entourer le sujet de l'entrepreneuriat féminin au Québec. Elle a par contre contribué à l'avancement des connaissances en matière de problématiques et de solutions vécues

par les femmes entrepreneures du Québec. Les résultats démontrent que les projets des femmes entrepreneures ont des particularités qui leur sont propres. Ces particularités se traduisent entre autres par la taille de l'entreprise des femmes entrepreneures (micro ou petite) et le secteur d'activité dans lequel elles se développent (commerce de détail, services à la personne). Considérant que certains projets masculins peuvent avoir ces mêmes particularités, est-ce que l'homme entrepreneur fait face aux mêmes problématiques que la femme entrepreneure au Québec? Une étude comparative entre un échantillon de projet de femmes entrepreneures et un échantillon similaire d'hommes entrepreneurs nous permettrait de vérifier si les problématiques recensées sont réellement en lien à la condition féminine ou plutôt reliées à la nature des projets des femmes entrepreneures.

Dans un autre ordre d'idée, les résultats découlant de cette étude sont-ils valables pour les femmes entrepreneures des grands centres urbains du Québec? Les nouvelles problématiques de reconnaissance, de rivalité féminine et de gestion maternelle sont-elles vécues aussi par les femmes entrepreneures du reste du Québec? Une étude portant sur ces problématiques spécifiques pourrait nous éclairer davantage quant à leur nature et les effets qu'elles peuvent avoir sur l'environnement des femmes entrepreneures au Québec.

Enfin, quel que soit l'angle de recherche privilégié, le sujet de l'entrepreneuriat féminin au Québec demeure encore sous exploité. Considérant que l'entrepreneuriat féminin est un levier économique de plus en plus important au Québec, la communauté scientifique a tout avantage à connaître et faire connaître le sujet des femmes entrepreneures en profondeur. Les nouvelles connaissances en matière d'entrepreneuriat féminin contribueront positivement au développement d'une économie importante pour le Québec.

LES RÉFÉRENCES

- Aldrich, H., Reese, P. R. et Dubini, P. (1989). Women on the verge of a breakthrough: Networking among entrepreneurs in the United States. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1(4), 339-356.
- Alsos, G. A., Isaksen, E. J. et Ljunggren, E. (2006). New venture financing and subsequent business growth in men- and women-led businesses. *Entrepreneurship theory and practice*, septembre, 667-686.
- Beckton, C. (2008). Strong Women, Strong World. *International Trade Forum*, (3/4), 10-14.
- Birley, S., Moss, C., et Saunders, P. (1987). Do Women Entrepreneurs Require Different Training? *American Journal of Small Business*, 12(1), 27-35.
- Blawatt, K., (1995). Defining the Entrepreneur: A Conceptual Model of Entrepreneurship, *Actes du Conseil Canadien de la PME et de l'Entrepreneuriat*, CCPME, 12^e Colloque, Thunder Bay, Ontario, Octobre, p. 13-37.
- Boden, R. J., et Nucci, A. R. (1997). Counting the self-employed using household and business sample data. *Small Business Economics*, 9(5), 427-436.
- Brazeal, D.V. et Herbert, T.T. (1999). The genesis of entrepreneurship, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23(3), 29
- Brush, C. G. (1992). Research on women business owners : Past trends, a new perspectives and future directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(4), 5-30.
- Brush, G., Carter, N., Greene, P., Hart, M. M. et Gatewood, E. J. (2001). Women and equity capital: An exploration of factors affecting capital access. Babson College
- Brush, C.G., et Hisrich, R.D. (1991). Antecedent influences on women-owned businesses, *Journal of Managerial Psychology*, 6(2), 9-16.
- Buttner, E.H. (2001), Examining Female Entrepreneurs' Management Style: An Application of Relational Frame, *Journal of Business Ethics*, 29, 253-269
- Buttner, E. H. et Rosen, B. (1992). Rejection in the loan application process : Male and female entrepreneurs' perceptions and subsequent intentions. *Journal of Small Business Management*, 30(1), 58-65.

- Carrier, C., Julien, P.-A., Menvielle, W. (2006), Un regard critique sur l'entrepreneuriat féminin : une synthèse des études des 25 dernières années, *Gestion*, 31(2), 36-50.
- Carter, N. (2002). The role of risk orientation on financing expectations in new venture creation: Does sex matter? Babson College.
- Carter, N. M., Williams, M. et Reynolds, P. D. (1997). Discontinuance among new firms in retail: The influence of initial resources, strategy and gender. *Journal of Business Venturing*, 12(2), 125-145.
- Carter, S. (2000). Improving the numbers and performance of women-owned businesses: Some implications for training and advisory services. *Education et Training*, 42(4-5), 326-333.
- Coleman, S. (2000). Access to capital and terms of credit : A comparison of men-and women-owned small businesses. *Journal of Small Business Management*, 38(3), 37-52.
- Collins-Dodd, C., Gordon, I.M., Smart, C. (2004), Further Evidence on the Role of Gender in Financial Performance, *Journal of Small Business Management*, 42(4), 395-417.
- Cornet, A. et Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(151), 191-204.
- Cornet, A., Constantinidis, C. et Asendei, S. (2003). *Les femmes entrepreneures face à la formation, au financement et aux réseaux*. (Rapport national). Université de Liège/EAA – EgiD.
- Cromie, S. et Birley, S. J. (1992). Networking by female business owners in Northern Ireland. *Journal of Business Venturing*, 7(3), 237-251.
- Cunningham, J.B. et Lischeron, J. (1991). Defining Entrepreneurship, *Journal of Small Business Management*, 29(1), 45
- Du Rietz, A. et Henrekson, M. (2000). Testing the female under-performance hypothesis. *Small Business Economics*, 14(1), 1-10.
- Fenwick, T. (2003). Women Entrepreneurs : A critical Review of the Literature, *Université de l'Alberta Edmonton*, 1-18.

- Ferguson, F.-E. et Durup, J.R., (1997). Work-Family Conflict and Entrepreneurial Women : A Literature Review, *Journal of Small Business et Entrepreneurship*, 14,(1) 30-51.
- Filion, Jacques (1997) à l'intention du Groupe de travail sur l'entrepreneuriat féminin, *Ministère de l'Industrie, du commerce, de la Science et de la Technologie*, novembre 1997, 1-40
- Gauthier, B. (2003) Recherche Sociale: De la problématique à la collecte des données, *Presse de l'Université du Québec*, 4^e édition, 619 p.
- Greene, P.G., Hart, M.M., Gatewood, E.J., Brush, C.G., Carter, N.M. (2003), Women Entrepreneurs: Moving Front and Center: An Overview of Research and Theory, *Université de St-Thomas*, 47 p.
- Groupe de travail sur l'entrepreneuriat féminin. Entreprendre au féminin, *Ministère de l'Industrie, du commerce, de la Science et de la Technologie*, novembre 1997, 1-40
- Haines, G. H., Orser, B. J. et Riding, A. L. (1999). Myths and realities : An empirical study of banks and the gender of small business clients. *Revue Canadienne des sciences de l'administration*, 16(4), 291-307.
- Hisrich, R. D., et O'Brien, M. (1982). The woman entrepreneur as a reflection of the type of business. In K.H. Vesper (Dir.), *Frontiers of entrepreneurial research* (p. 54-67). Boston, MA: Babson College.
- Honig-Haftel, S. et Martin L. (1986). Is the female entrepreneur at a disadvantage? *Bridgeport*, 7(1/2), 49-65.
- Kalleberg, A.L. et Leicht, K.T. (1991). Gender and organisational performance: Determinants of small business survival and success, *Academy of Management Journal*, 34(1), 136-161
- Katz, J. A. et Williams, P. M. (1997). Gender, self-employment and weak-tie networking through formal organizations. *Entrepreneurship and Regional Development*, 9, 183-197.
- Ket de Vries, M.-F., (1977). The Entrepreneurial Personality: A Person at the Crossroads, *The Journal of Management Studies*, 14, 34-57.
- Kirkwood, J. et Tootell, B. (2008). Is entrepreneurship the answer to achieving work-family balance? *Journal of Management and Organization*, 14(3), 285.

- Klyver, K., et Terjesen, S. (2007). Entrepreneurial network composition. An analysis across venture development stage and gender. *Women in Management Review*, 22(8), 682-688.
- Koffi, V. (2008). *Intégration du successeur dans les PME familiales: étude de cas comparative des stratégies des prédécesseuses et des prédécesseurs*. Thèse de doctorat. Université du Québec à Trois-Rivières, Trois-Rivières, Québec.
- Lafortune, A. et St-Cyr, L. (2000). *La perception de l'accès au financement des femmes entrepreneures*. (Rapport d'expertise présenté au ministère de l'Industrie et du Commerce). Québec.
- Lavoie, Dina (1988). *Les entrepreneurs: pour une économie canadienne renouvelée*. Ottawa, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme. 64 p.
- Lavoie, Dina (1990) Formal and Informal Management Training Programs for Women in Canada : Who Seems to Be Doing a Good Job ? *Journal of Business Ethics*, 9(4-5), 377-383.
- Lee, M.S., Rogoff, E., G. (1997). Do women entrepreneurs require special training? An empirical comparison of men and women entrepreneurs in the United States, *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 14(1), 4-29.
- Lee-Gosselin, H. et Belcourt, M., (1991). Les femmes entrepreneures, dans Lépine I. Simanrd, C. *Prendre sa place! Les femmes dans l'univers organisationnel*, Agence d'Arc, Montréal, 54-88.
- Lee-Gosselin, H. et Grisé, J. (1990). Are Women owner-managers challenging our definitions of entrepreneurship? *Journal of Business Ethics*, 9(4,5), 423-433.
- Mencken, F. C. et Winfield, I. (2000). Job search and sex segregation: Does sex of social contact matter? *Sex Roles*, 42(9/10), 847-864.
- Menzies V., T., Diochon, Monica et Gasse, Y. (2004). Examining Venture-related Myths concerning Women Entrepreneurs. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 9(2), 1-16.
- Morris, M. H., Miyasaki, N. N., Watters, C. E. et Coombes, S. M. (2006). The dilemma of growth: Understanding venture size choices of women entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, 44(2), 221-244.
- Orhan, M. (2001). Women Business Owners in France: The Issue of Financing Discrimination, *Journal of Small Business Management*, 39(1), 95-102.ka

- Orhan, M. et Scott, D. (2001). Why women enter into entrepreneurship : An explanatory model. *Women in Management Review*, 16(5), 232-243.
- Orser, B. et Foster, M. D. (1994). Lending practices and Canadian women in micro-based business. *Women in Management Review*, 9(5), 11-19.
- Orser, B., Riding, A. et Manley, K. (2006). Women Entrepreneurs and financial capital. *Entrepreneurship theory and practice*, septembre, 643-665.
- Pellegrino, E. T., et Reese, B. L. (1982). Perceived formative and operational problems encountered by female entrepreneurs in retail and service firms. *Journal of Small business Management*, 20(2), 15-25.
- Pires, Deslauriers, Goulx, Laperrière, Mayer (1997), *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Montréal: Gaëtan Morin, Éditeur, 113-169
- Renzulli, L., Aldrich, H. et Moody, J. (2000). Family matters: Gender, networks and entrepreneurial outcomes. *Social Forces*, 79(2), 523-546.
- Riding, A. L. et Swift, C. S. (1990). Women business owners and terms of credit : Some empirical findings of the Canadian expérience. *Journal of Business Venturing*, 5(5), 327-340.
- Robichaud, Y., McGraw, E. et Roger, A. (2005). L'influence des objectifs des entrepreneurs sur la performance des petites entreprises. Une comparaison hommes/femmes. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 55, 22-35.
- Roomi A, M., et Harrison, P. (2008). Trainig needs for women-owned SMEs in England. *Education et Training*, 50(8/9), 687.
- Roper, S., et Scott, M. (2009). Perceived Financial Barriers and the Start-up Decision : An Econometric Analysis of Gender Differences Using GEM Data. *International Small Business Journal*, 27(2), 149.
- Schindehutte, M., Morris, M. et Brennan, C. (2003). Entrepreneurs and motherhood : Impacts on their children in South Africa and the United States. *Journal of Small Business Management*, 41(1), 94-107.
- Shailer, G. (1994). Capitalists and entrepreneurs in owner-managed firms. *International Small Business Journal*, 12(3), 33.

- Sharma, P. et Chrisman, J.J. (1999). Toward a réconciliation of the definitional issues in the field of corporate entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*. Waco : 23(3), 11
- Smeltzer, L. R. et Fann, G. L. (1989). Gender differences in external networks of Small business owner/manager. *Journal of Small Business Management*, 27(2), 25-32.
- St-Cyr, L. (1997). *Entreprendre au féminin*. (Rapport du groupe de travail sur l'entrepreneuriat féminin). Québec.
- St-Cyr, L. (2001). *Banque de données sur les entrepreneures québécoises*. (Rapport présenté au ministère de l'Industrie et du Commerce). Québec.
- St-Cyr, L., Audet, J., Carrier, C. et Légaré, M. H. (2002). L'entrepreneuriat féminin du secteur manufacturier québécois : caractéristiques et accès au financement. *In Actes du 6^e congrès international francophone sur la PME*, HEC Montréal, octobre 2002.
- Still, L.V. et Timms, W.(2000). Women's Business: The Flexible Alternative Work Style for Women. *Women in Management Review*, 15(5-6), 272-282.
- Stoner, C. R., Hartman, R. I. et Ajora, R. (1990). Work-home role conflict in female owners of small businesses : An exploratory study. *Journal of Small Business Management*, 28(1), 30-38.
- Swersky, P., Gorman, A., et Reardon, J. (2007). We've Got the Power. The Rise of Women Entrepreneurs. *New England of Public Policy*, Spring 2007, 22(1/2), 73-80.
- Timmons, J. (1990) Entrepreneurial Mind : Winning Strategies for Starting, Renewing and Harvesting, *Brick House Publishing Company*, 1-208
- Watson, J. et Robinson, S. (2003). Adjusting for risk in comparing the performances of male- and female-controlled SMEs. *Journal of Business Venturing*, 18, 773-788.
- Wee, C.-H., Lim, W.-S. et Lee, R. (1994). Entrepreneurship : A Review with Implications for Further Research, *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 11,(4), 25-49.

ANNEXE 1

Formulaire de consentement

LABORATOIRE D'INTERVENTION ET DE RECHERCHE EN ENTREPRISE FAMILIALE

Formulaire d'information et de consentement

Projet : Étude sur l'entrepreneuriat féminin dans les régions du Québec

Participante ou participant No _____ (Nom et prénom en majuscules)	Chercheur(s) (Nom et prénom en majuscules) LORRAIN, JEAN, professeur UQTR
-------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------

1. Ce projet de recherche a pour objectifs :

- Comprendre l'ampleur de la problématique de l'entrepreneuriat féminin dans les régions suivantes : région de l'Abitibi-Témiscamingue, du Bas Saint-Laurent, de la Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine, de la Mauricie, du Saguenay-Lac-St-Jean et de la région de la Côte-Nord.
- Identifier les différents problèmes vécus, les obstacles rencontrés et les défis à relever par les femmes entrepreneures à différentes phases de la carrière entrepreneuriale (création-croissance-relève).
- Et enfin, identifier des pistes de solution et d'intervention permettant de soutenir l'émergence et la pérennité de l'entrepreneuriat féminin en région..

2. Dans cette étude, la participante aura, sur une base volontaire, à participer à un focus groupe (d'une durée maximale de deux heures) sur le phénomène de l'entrepreneuriat féminin dans les régions du Québec.

- Cette entrevue sera enregistrée et transcrite pour fins d'analyse seulement avec l'autorisation des participantes.

3. Cette étude est importante parce qu'elle permettra d'élaborer des stratégies d'intervention et d'accompagnement pouvant aider les entrepreneures à mieux actualiser leur potentiel et le développement de leur carrière comme chef d'entreprise.

Votre participation est essentielle afin de recueillir le plus de données possibles pour mieux comprendre le phénomène de l'entrepreneuriat féminin en région.

4. Aucun inconvénient prévisible n'est associé à la participation à ce projet de recherche. Si un tel inconfort survenait, il est évident que l'entrevue pourra être interrompue ou reportée, selon les désirs de la participante. Il sera également toujours possible de parler avec l'intervieweur ou le responsable du projet.

5. Pour assurer la confidentialité et l'anonymat, les moyens suivants seront pris : (1) le nom des participantes ou toute information permettant d'identifier personnellement une participante n'apparaîtra dans aucun rapport de recherche. (2) Un code sera utilisé au lieu du nom sur le verbatim de l'entrevue. (3) Un code sera utilisé pour désigner chacun des participantes afin de rendre la banque de données anonyme. (4) Les informations recueillies seront conservées sous clefs et seuls les chercheurs Jean Lorrain, professeur à l'UQTR et Tracey Ann Powers, assistante de recherche à l'UQTR auront accès à la liste des noms et des codes. (5) En aucun cas, les résultats individuels des participantes ne seront communiqués à qui que ce soit.

6. Une fois le projet démarré, la participante sera avisée le plus rapidement possible de tout changement qui pourrait modifier la nature de son consentement relatif à sa

participation dans ce projet de recherche. Le chercheur se réserve le droit en tout temps d'interrompre la collaboration de la participante.

7. Advenant l'utilisation pour un autre projet de recherche des informations dans le cadre du présent projet, cet autre projet devra être approuvé par le comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec à Trois-Rivières.
8. Les données recueillies dans le cadre du présent projet seront conservées pendant une période de dix mois. Les enregistrements effectués lors des rencontres seront détruits à la fin du projet (décembre 2007).

En tant que participante à ce projet de recherche, je reconnais que :

1. Ma participation à ce projet est volontaire et je peux cesser d'y participer en tout temps et ce, sur simple avis verbal sans fournir des raisons ou donner d'explications.
2. Ma décision de participer ou de ne pas participer n'affectera en rien mes rapports professionnels. Je peux donc me retirer en tout temps de ce projet de recherche et ce, sans préjudice.
3. Cette étude est réalisée par le Laboratoire d'intervention et de recherche en entreprise familiale de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Pour toute question concernant le projet et ma participation dans ce projet, je pourrai les contacter au numéro de téléphone suivant : (819) 376-5080, poste 3104.
4. Le Ministère du Développement Économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE) et les Organismes Régionaux de Soutien à l'Entrepreneuriat Féminin (ORSEF) sont les commanditaires de ce projet de recherche.
5. Pour toute question concernant mes droits en tant que participante dans ce projet, je pourrai communiquer avec les responsables du Comité d'éthique de la recherche de l'UQTR au numéro suivant : (819) 376-5011, poste 5070
6. Toutes les informations ou renseignements que je fournirai demeurent strictement confidentiels et mon identité ne sera jamais divulguée.
7. J'ai pu poser mes questions et j'ai obtenu les renseignements nécessaires pour me permettre de comprendre le projet de recherche et la nature de ma participation dans ce projet.
8. Je comprends que toutes les informations que j'ai fournies dans le cadre du présent projet seront utilisées uniquement pour cette recherche et que si les chercheurs désirent les utiliser pour un autre projet de recherche, je serai contactée à nouveau pour donner mon consentement.
9. Une copie de ce formulaire de consentement m'a été remise.

J'ai pris connaissance de ces informations et déclarations et j'accepte librement de participer à ce projet de recherche intitulé :

ÉTUDE SUR L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ DANS LES RÉGIONS DU QUÉBEC.

Signature de la participante

Date

*Jean Lorrain, professeur UQTR
et chercheur*

Date

ANNEXE 2

Le plan d'entrevue de groupe

LE PLAN D'ENTREVUE DE GROUPE

I. Accueil des participantes et introduction à l'entrevue

À l'arrivée des participantes, nous ferons un accueil personnalisé et les remercierons pour leur participation à l'entrevue. Par la suite, nous leur expliquerons l'objectif de la recherche ainsi que le déroulement de l'entrevue de groupe. Nous les sensibiliserons, après avoir exposé la particularité de ce type d'entretien, de l'importance de leur entière participation à cette activité. Pour terminer cette étape, après avoir expliqué la confidentialité des propos tenus pendant l'entrevue et demandé l'autorisation d'enregistrer l'entretien, nous répondrons à toutes leurs questions et recueillerons tous leurs commentaires.

II. Questionnement sur les problèmes et les difficultés rencontrés par les participantes

Dans cette partie de l'entretien, nous désirons circonscrire les problèmes et les difficultés que les participantes ont rencontrés dans l'exercice de leur profession d'entrepreneure - chef d'entreprise. Il faut s'assurer d'identifier tous les problèmes et toutes les difficultés rencontrés par celles-ci de la période allant du pré démarrage à aujourd'hui.

Liste des problèmes : *financement – conciliation travail/famille – rivalité féminine – leadership maternel – réseautage (réseau masculin) – sentiment d'isolement – ingérence du conjoint – incompréhension du milieu familial – gestion financière – crédibilité dans le réseau d'affaires (clients – fournisseurs, etc.)*

III. Questionnement sur leur opinion à l'égard des causes de ces problèmes et de ces difficultés

Dans ce deuxième questionnement, notre objectif est de sonder l'opinion des participantes sur l'origine et les causes de ces problèmes et de ces difficultés. Il nous semble important de connaître leur perception à cet égard pour déterminer si ces problèmes et ces difficultés, selon elles, sont attribuables à leur condition de *femme* entrepreneure ou à d'autres causes, par exemple des problèmes rencontrés par toutes celles et tous ceux qui ont créé et développé leur entreprise (question de risque).

IV. Questionnement sur les stratégies adoptées par les participantes pour résoudre ces problèmes et ces difficultés

Dans le cadre des recherches réalisées auprès des femmes entrepreneures, peu d'études ont abordé les stratégies imaginées et utilisées par les entrepreneures pour tenter de résoudre les difficultés et les problèmes qu'elles ont rencontrés comme chef d'entreprise. Face à des problèmes et des difficultés, nous sommes convaincus que les femmes entrepreneures adoptent des stratégies personnelles pour les résoudre, sinon les amoindrir. Dans un langage plus

formel, disons que nous cherchons à identifier des pratiques exemplaires mises en œuvre par nos participantes.

V. Questionnement sur leur opinion et leurs attentes à l'égard des mesures de soutien et de développement de l'entrepreneuriat féminin.

Dans ce dernier questionnaire, nous désirons explorer chez nos participantes leur évaluation de la pertinence et de l'utilité des programmes qui viennent en aide aux femmes entrepreneures. Autrement dit, selon leur opinion, est-ce que les différents programmes existants répondent à tous leurs besoins? Sinon, quelles sont leurs attentes face aux organismes? Quelles sont les mesures de soutien qu'elles considèrent importantes de créer et de mettre en œuvre dans leur milieu par les intervenants oeuvrant dans ces organismes pour favoriser le plein développement du potentiel des femmes entrepreneures et de leur entreprise?

VI. Conclusion de l'entrevue de groupe

Pour conclure l'entrevue de groupe, nous ferons une récapitulation (résumé) des principaux points mentionnés par nos participantes. De plus, nous demanderons aux participantes d'exprimer leur niveau de satisfaction à l'égard de l'entrevue. Nous répondrons à toutes leurs questions et recueillerons tous leurs commentaires. Finalement, nous les remercierons chaleureusement d'avoir participé à cette entrevue de groupe.

(Remettre la fiche d'identification à compléter sur place)

ANNEXE 3

La grille d'observation

Foc us groupe

Région : _____

	P r o b l é m a t i q u e s							
Noms des participantes	Capital	Réseautage	Performance	Conciliation travail-famille	Formation			
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								
8.								
9.								
10.								

ANNEXE 4

La fiche de la participante

FICHE DES PARTICIPANTES

I. Profil sociodémographique

- *Quel est votre âge?* _____ ans
- *Quel est votre niveau de scolarité?* _____ années
- *Quel est le dernier diplôme obtenu?*
- | | |
|---------------|-------------------|
| 1. Secondaire | 3. Universitaire |
| 2. Collégial | 4. Autres : _____ |
- *Quel est le domaine de spécialisation de vos études?* _____
- *Quel est votre lien avec l'entreprise?*
- | | |
|----------------------------|-----------------------------|
| 1. Propriétaire unique | 3. Actionnaire à part égale |
| 2. Actionnaire majoritaire | 4. Autres : _____ |
- *Quel est votre titre officiel dans votre entreprise?* _____
- *Depuis combien de temps occupez-vous le présent poste?* _____ années
- *Au moment de la création ou de l'acquisition de votre entreprise actuelle, combien d'années d'expérience aviez-vous accumulées dans les domaines suivants :*
- Le secteur d'activité de votre entreprise _____ années
 - À la direction d'une entreprise _____ années
 - À titre de propriétaire dirigeante d'une autre entreprise _____ années
- *Quel est votre statut civil?*
- | | |
|----------------------|-----------------------|
| 1. Mariée | 3. Divorcée - séparée |
| 2. Conjointe de fait | 4. Célibataire |
- *Combien d'enfants avez-vous?* _____ nombre
- *Quel est l'âge de votre ou de vos enfants?*
- Le benjamin : _____ ans L'aîné : _____ ans

II. Profil de l'entreprise

- *Quel est l'âge de votre entreprise? ____ années*
- *Quelle est la structure légale de votre entreprise?*
1. Propriétaire unique
 2. Société par actions
 3. Société en nom collectif
 4. Société en commandite
- *Quel est le secteur d'activité de votre entreprise?*
1. Commerce de détail
 2. Commerce de gros
 3. Manufacturier
 4. Service aux personnes
 5. Service aux entreprises
 6. Construction
- *Combien d'employés travaillent dans votre entreprise? _____ nombre*
- *Quel est le mode d'appropriation de votre entreprise?*
1. Création de l'entreprise
 2. Achat de l'entreprise
 3. Héritage de l'entreprise
 4. Autres appropriations
- *Quel est le chiffre d'affaires de votre entreprise? _____ \$*
- *Quel est votre niveau de satisfaction à l'égard des points suivants?*

Pas satisfaite	Peu satisfaite	Moyennement satisfaite	Satisfaite	Très satisfaite
1	2	3	4	5

- Mes revenus personnels tirés de l'entreprise (____)
- La rentabilité de mon entreprise (____)
- Le positionnement de mon entreprise par rapport aux concurrents. (____)
- Le chiffre d'affaires de mon entreprise (____)
- Mon efficacité comme entrepreneure (____)

Nous vous remercions beaucoup de votre collaboration !