

QUELQUES FAITS SAILLANTS DE L'ÉTUDE RÉALITÉS, BESOINS ET DÉFIS DES FEMMES ENTREPRENEURES DE LA RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE

Réalisée par la Chaire Claire-Bonenfant – Femmes, Savoirs et Sociétés de l'Université Laval, l'étude s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de l'*Entente spécifique en matière de condition féminine dans la région de la Capitale-Nationale* signée en mai 2006. Impliquant plusieurs partenaires – dont le gouvernement du Québec et la Conférence régionale des élus (CRÉ) de la Capitale-Nationale –, l'entente visait essentiellement à favoriser l'intégration pleine et entière des femmes dans différentes sphères d'activité en vue d'améliorer leurs conditions de vie et d'atteindre l'égalité entre les sexes.

C'est dans cette optique que la CRÉ a confié à la Chaire le mandat d'effectuer une recherche sur les femmes entrepreneures de la région. Les buts poursuivis : mieux comprendre la réalité de ces femmes, identifier les défis auxquels elles doivent faire face et guider adéquatement les intervenants qui souhaitent les soutenir plus efficacement.

Une recherche qualitative a donc été menée auprès de 60 femmes entrepreneures œuvrant partout sur le territoire de la région de la Capitale-Nationale. Plusieurs facteurs ont été pris en considération lors de leur recrutement, notamment leur âge, la taille et la localisation de leur entreprise, tout comme le secteur économique dans lequel cette dernière évolue. Des entretiens semi-dirigés ont été réalisés de façon à permettre à ces femmes de bien exprimer leur réalité. Bien que les résultats de l'étude ne soient pas statistiquement représentatifs de la population des entrepreneures en général, ils ont l'avantage de présenter la grande diversité de leur réalité. Les convergences observées dans plusieurs de leurs propos se révèlent en outre particulièrement révélatrices.

Principaux résultats de l'étude

Les entrepreneures

Lorsqu'on les compare à l'ensemble des Québécoises, les entrepreneures rencontrées apparaissent davantage scolarisées (68 % détiennent un diplôme universitaire comparativement à 19 %), davantage en couple (72 % vs 69 %) et davantage mères de famille nombreuse (22 % vs 15 %). Sur ce dernier point, les répondantes se démarquent également des femmes de la région de la Capitale-Nationale (22 % vs 12 %).

Près du tiers (30 %) ont par ailleurs déjà été entrepreneures. La majorité (52 %) sont propriétaires uniques et une faible proportion (12 %) sont propriétaires minoritaires. La famille joue d'autre part un rôle significatif dans l'entreprise puisque 23 % des répondantes sont associées à un ou plusieurs membres de leur famille tandis que 40 % emploient des membres de leur famille à temps plein ou à temps partiel.

Les entreprises

L'âge des entreprises varie de 1 à 66 ans, alors que 7 d'entre elles n'en sont encore qu'à leur première année d'existence. Les entreprises opèrent principalement dans le secteur tertiaire (47 sur 60); 9 œuvrent toutefois dans la transformation et la vente tandis que 3 autres cumulent les trois types d'activités.

Le chiffre d'affaires est d'autre part plutôt modeste pour la grande majorité des 53 entreprises pour lesquelles des réponses ont été obtenues. Ainsi, seulement 21 entrepreneures (39 %) ont révélé avoir un chiffre d'affaires de plus de 500 000 \$ (14 dépassant tout de même 1 000 000 \$ et 2 autres

4 000 000 \$). Les entreprises observées sont donc généralement considérées comme étant de petite taille.

Toujours concernant le chiffre d'affaires de l'entreprise, l'enquête n'a pas permis d'établir de lien entre celui-ci et le niveau de scolarité de l'entrepreneure ou encore la présence d'associés.

Trois entrepreneures sur quatre ont cherché à se procurer du financement institutionnel pour démarrer leur entreprise et la moitié d'entre elles n'ont pas éprouvé de difficultés à l'obtenir. Quant à celles qui ont rencontré des problèmes dans leur recherche de financement, elles ont finalement obtenu celui-ci après avoir ajusté leurs demandes et leur projet. Enfin, le financement de l'entreprise s'est fait par des sources personnelles pour le quart des répondantes, ce qui contraint grandement les ambitions qu'elles peuvent nourrir à l'endroit de leur entreprise.

Les motivations des femmes

Les raisons qui incitent les femmes à démarrer une entreprise sont très diversifiées et il arrive fréquemment que plusieurs d'entre elles se conjuguent. Soulignons tout d'abord que les entrepreneures rencontrées ont été légèrement plus nombreuses (58 %) à éprouver des motivations de type intrinsèque lorsqu'elles se sont lancées en affaires. Ces motivations, liées à leurs aspirations personnelles et à ce qui les attire vers le milieu entrepreneurial, ont pris plusieurs formes : opportunités d'affaires, souhait de recommencer l'expérience après avoir déjà réussi en affaires, possibilité de se réaliser sur le plan professionnel (accomplissement), aspiration à être autonome, désir d'être son propre patron, passion pour un domaine en particulier, recherche d'un certain style de vie, désir de faire de l'argent, etc. Quant aux motivations extrinsèques, celles qui sont liées à des facteurs externes, elles ont été tantôt positives (opportunité offerte, rôle d'un tiers, relève familiale), tantôt négatives (perte d'emploi, insatisfaction dans l'emploi passé ou incapacité à trouver un emploi qui convienne).

L'enquête a par ailleurs permis de constater que le désir de « faire de l'argent pour faire de l'argent » n'est pas très répandu chez les femmes interrogées. Faire de l'argent est davantage considéré comme un moyen d'atteindre d'autres objectifs, qu'il s'agisse d'assurer la survie ou le développement de son entreprise, de payer des salaires, de maintenir les emplois ou de subvenir aux besoins de sa famille. Chose étonnante, plus du quart des répondantes n'ont mentionné l'argent d'aucune façon parmi leurs motivations à être en affaires.

La conception du succès pour les entrepreneures

Pour les femmes entrepreneures, le succès s'évalue davantage à partir de critères qui font référence à leur propre rôle, comme l'équilibre (17 %) et la persévérance (20 %), qu'à des critères plus traditionnels, externes à elles, comme la viabilité de l'entreprise (10 %) et la satisfaction de la clientèle (12 %).

Par ailleurs, seulement 5 % des répondantes ont défini le succès en fonction du chiffre d'affaires de leur entreprise ou de leur salaire. De façon générale, les propos relatifs à l'argent ont souvent pris une forme négative ou ambivalente au cours de l'enquête, ce qui renforce l'hypothèse des chercheuses à l'effet que le langage de l'argent est peu familier aux femmes, même aux entrepreneures.

Les attitudes des entrepreneures envers des tiers

Les chercheuses se sont intéressées aux expériences vécues par les entrepreneures à l'égard de certains acteurs importants de leur développement ainsi qu'aux attitudes qu'elles ont adoptées à leur endroit. Les entretiens ont ainsi révélé que les centres locaux de développement (CLD) étaient mal connus ou encore méconnus de plusieurs et que les attitudes à leur égard variaient de favorables à défavorables.

Ces dernières dépendent notamment de l'accompagnement reçu, des contraintes rencontrées avec les programmes d'aide financière ou encore des décisions de financement rendues.

Les attitudes des entrepreneures envers les chambres de commerce sont elles aussi diverses. Seulement un peu plus de la moitié des répondantes ont dit participer à leurs activités, alors que certaines qui y ont déjà pris part ont choisi, à la suite de diverses déceptions, de ne plus y retourner : il peut ainsi leur être arrivé de ne pas s'y sentir à leur place, de se sentir étrangères et différentes de la majorité, de se trouver trop jeunes ou encore de considérer leur entreprise trop petite pour profiter véritablement des échanges.

Les entrepreneures et leurs défis comme femmes

La conciliation travail-famille constitue un enjeu réel pour les entrepreneures. Celles qui sont satisfaites de leur situation (78 %) disent avoir recours à diverses stratégies : contrôle des activités (acceptation et rejet de certaines activités en raison de leur impact sur la conciliation travail-famille), balisage de l'horaire (planification de plages horaires spécifiques pour chaque rôle et respect de celles-ci), flexibilité du lieu de travail (bureau, maison) ainsi que partage des tâches et des responsabilités domestiques avec d'autres (conjoint, proches, enfants, etc.). Quant aux femmes qui sont insatisfaites de leur situation, elles avouent ne pas avoir de stratégie ou en avoir de mauvaises.

Enfin, le fait d'être entrepreneure peut présenter des avantages sur le plan de la conciliation travail-famille, du moins en ce qui a trait à la possibilité de contrôler certains paramètres de son travail tels que le lieu et le moment, ou l'ampleur de la charge. Malgré le fait que les entrevues aient aussi révélé que diverses contraintes pouvaient finalement réduire cette marge de manœuvre, le sentiment de contrôle ressenti par les femmes n'en demeure pas moins présent. Ainsi, même face à des contraintes objectives multiples, plusieurs ressentent tout de même un sentiment d'autonomie et de contrôle.