

FAITS SAILLANTS

Rapport d'évaluation de besoins présenté dans le cadre du projet OSE



Pourquoi?

- ▶ Identifier et valider les intentions et les freins à la croissance des entrepreneurs (hommes et femmes) et sur l'accompagnement du mentorat
- ▶ Mettre à l'essai un modèle de mentorat adapté aux réalités des femmes et des hommes d'affaires de la MRC de Maskinongé



Quand et comment ?

- ▶ 2015: Tenue de quatre groupes de discussion et rédaction du rapport d'évaluation de besoins
- ▶ Hiver 2016: Diffusion des résultats et consultation des parties prenantes
- ▶ 2016-2017: Développement et mise en oeuvre du modèle de mentorat retenu



Qui sont les répondants aux groupes de discussion ?

- ▶ Une trentaine d'hommes et de femmes qui sont travailleurs autonomes, actionnaires majoritaires de l'entreprise ou associés
- ▶ Ils ont tous leur place d'affaires dans la MRC de Maskinongé



ÉTAPE 1 DU PROJET OSE:
LES RÉSULTATS
DE L'ÉTUDE DE CONTEXTE



LES RÉSULTATS EN REGARD DES INTENTIONS ET DES FREINS À LA CROISSANCE



Les intentions de croître

- ▶ Autant les hommes que les femmes souhaitent que leur entreprise connaisse un certain niveau de croissance



Freins à la croissance

- ▶ Des différences selon le genre et le statut de l'entreprise
- ▶ Les hommes sont plus nombreux à avoir parlé des difficultés inhérentes à la croissance de l'entreprise comme les coûts rattachés à la croissance et la main-d'oeuvre
- ▶ Pour une majorité de femmes, la conciliation vie personnelle et professionnelle est un défi à gérer face à la croissance
- ▶ Les femmes sont aussi les seules à avoir noté que leur croissance demeure proportionnelle à leur réalité personnelle. Elles adaptent leur vitesse de croisière à mesure que les enfants grandissent



Gestion du risque

- ▶ Autant pour les hommes que pour les femmes, la prise de risque n'est pas un moteur mais bien un passage obligé avec lequel il faut composer
- ▶ Plusieurs évaluent les différentes options possibles (risqué calculé): avantages et inconvénients, analyse des différentes options, planification future, développement de stratégies face à une clientèle moins solvable, etc.
- ▶ Facilitée par le contrôle des prises de décisions, la capacité intrinsèque à gérer sainement ce qui ne se contrôle pas (ex. agriculture), le calcul du risque et le discernement de ses propres craintes versus celles des autres
- ▶ Les femmes utilisent davantage leur réseau pour remettre parfois les choses en perspectives face au risque



Défis avec la gestion de l'entreprise

Moyens utilisés

Deux principaux moyens utilisés par les femmes: ressource spécialisée et le réseau professionnel

Réseau professionnel

- ▶ Richesse du réseau se compose de plusieurs individus oeuvrant dans des secteurs d'activités complémentaires et qui peuvent être consultés au besoin
- ▶ Échange entre les pairs (même domaine pour certains, échange de services)

Ressource spécialisée

- ▶ Pour la moitié des répondantes, le recours à un consultant pour un mandat très ciblé s'est avéré judicieux
- ▶ Pour l'autre moitié, le recours à un consultant s'est avéré moins pertinent



Défis avec la gestion de l'entreprise

Moyens utilisés (suite)

- ▶ Formation d'appoint pour être fonctionnel au besoin pour ne pas dépendre exclusivement d'un employé spécialisé
- ▶ Équipe de travail (employés-clés, connaissances, etc).
- ▶ Le conjoint ou la famille (gravite dans le même secteur d'activité ou est en affaires)



Conciliation vie personnelle et entrepreneuriale

Moyens utilisés

- ▶ **Réaménagement de l'horaire**: fragmentation du temps en fonction de l'horaire quotidien, organisation et auto-discipline
- ▶ **Connaître son ratio de temps consacré à la vie personnelle et professionnelle** permet un réajustement s'il y a lieu
- ▶ **Environnement immédiat (femmes)**: le conjoint aux multiples rôles, voisinage, gardienne et clients
- ▶ **Équipe de travail**



LES RÉSULTATS EN REGARD DU MENTORAT



Incontournables caractérisant une relation efficace de mentorat

Tous genres confondus

- ▶ Expérience terrain du mentor et sa capacité à faire du mentorat
- ▶ Respect et ouverture d'esprit des deux parties
- ▶ Disponibilité
- ▶ Chimie dans la relation

Pour une majorité de femmes

- ▶ Confidentialité et climat de confiance



Besoins identifiés pour le service de mentorat

Tous genres confondus

- ▶ Prise de recul
- ▶ Repositionnement stratégique et accompagnement dans la prise de décisions
- ▶ Référencement vers les ressources ciblées
- ▶ Partage d'expérience pertinente pour le mentoré

Pour une majorité de femmes

- ▶ Sentiment d'appui
- ▶ Accompagnement pour le développement du réseau d'affaires à l'échelle locale



Freins à utiliser le service de mentorat

Tous genres confondus

- ▶ Incompatibilité entre les deux parties (absence de chimie dans la relation)
- ▶ Manque de confiance envers le mentor
- ▶ Méconnaissance du service et de ses retombées

Pour les femmes

- ▶ Crainte du jugement

Pour les hommes

- ▶ Sentiment d'infériorité ressenti face au mentor



Type de mentorat recherché

Un mentor de même sexe ou non ?

- ▶ La majorité ont accordé peu d'importance au sexe du mentor. D'autres facteurs semblent prédominer le genre comme par exemple la qualité de la relation, le respect et la compétence du mentor
- ▶ Les mentors des deux sexes peuvent répondre à des besoins différents
- ▶ Avoir un mentor de sexe opposé semble comporter certains avantages, notamment pour voir les choses sous un autre angle
- ▶ Pour certaines femmes, le mentor de sexe masculin devient même une source de motivation. Pour certains hommes, le mentor de sexe féminin permet de prendre un certain recul face à une prise de décision
- ▶ Le mentor de même sexe serait privilégié surtout pour la compréhension et le partage d'une réalité commune



Mentorat individuel

- La moitié des participants opteraient pour le mentorat individuel et ce, sans égard au sexe
- À privilégier pour une intervention plus en profondeur avec l'entrepreneur



Mentorat par les pairs (en groupe)

- Choisi par près de la moitié des participants
- En complément du mentorat individuel
- Pour répondre à un besoin d'ordre plus général ou pour partager sur des thématiques ou des défis courants (conciliation travail/famille par exemple)



Mentorat virtuel

- Lorsque la présence en face-à-face est plus difficile (facteur temps)
- Assure l'anonymat des entrepreneurs ne souhaitant pas être identifié (confidentialité)



Étape 2 du projet OSE:

**Modèle de mentorat
qui sera mis à l'essai en 2016-2017**



Modèle retenu

- ▶ Modèle de mentorat par les pairs (co-développement)
- ▶ Un groupe d'entrepreneures se rencontreront à une fréquence donnée (par exemple une fois par mois sur une année)
- ▶ Présentation d'un défi ou d'une thématique par un membre du groupe et les autres participants y apportent de la rétroaction
- ▶ Les rencontres seront co-animées par un ou deux mentors de la cellule de mentorat pour entrepreneurs.

