

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC
INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
CENTRE – URBANISATION CULTURE SOCIÉTÉ

**LES JEUNES ENTREPRENEUR·SES EN ÉCONOMIE SOCIALE AU
QUÉBEC : UNE ANALYSE DE LEURS PARCOURS ET PROFILS SOUS
UNE PERSPECTIVE DE GENRE**

Par

Sandrine DUPUIS

Baccalauréat ès arts, Sociologie

Mémoire présenté pour obtenir le grade de

Maître ès sciences, M.Sc.

Maîtrise en études des populations

Programme offert par l'INRS

Octobre 2024

Ce mémoire intitulé

**LES JEUNES ENTREPRENEUR·SES EN ÉCONOMIE SOCIALE AU
QUÉBEC : UNE ANALYSE DE LEURS PARCOURS ET PROFILS SOUS
UNE PERSPECTIVE DE GENRE**

et présenté par

Sandrine Dupuis

a été évalué par un jury composé de

Mme María Eugenia LONGO, directrice de recherche, INRS

Mme Magalie QUINTAL-MARINEAU, examinatrice interne et présidente du jury, INRS

Mme Aline LECHAUME, examinatrice externe, Université Laval

*They aren't gonna help us
Too busy helping themselves
They aren't gonna change this
We gotta do it ourselves
They think that it's over
But it's just begun
Only one thing can save us
(...)
Only the young
Can run*

- Taylor Swift
(Only the young)

RÉSUMÉ

L'économie sociale (ÉS) est un modèle d'organisation économique et du travail en pleine transformation susceptible de propulser des innovations sociales et productives. S'éloignant des entreprises traditionnelles, l'ÉS offre une alternative plus humaine aux porteur·ses¹ de projets entrepreneuriaux désirant être autant rentables qu'utiles socialement. Depuis les années 2000, les jeunes sont de plus en plus nombreux·ses à y prendre place et à occuper différents rôles, tout comme les femmes, qui composent la majorité des acteur·rices d'ÉS, mais y vivent encore de grands défis.

Sous l'angle de l'approche des parcours de vie, cette recherche a comme objectif d'analyser les divers facteurs qui participent au choix des jeunes de 35 ans et moins d'un modèle d'entreprise collective pour concrétiser leur projet au Québec. Elle se penche tant sur l'influence qu'ont leurs trajectoires de formation, d'emploi et d'engagement, et leur connaissance de l'ÉS sur ce choix, que sur les rapports au travail et les motivations des jeunes pour les modèles d'ÉS. Cette étude cherche aussi à identifier, à l'aide de l'approche sur les rapports sociaux de genre, les effets genrés au sein des parcours et des projets entrepreneuriaux des jeunes.

Pour y arriver, nous avons adopté une démarche méthodologique qualitative et inductive et rencontré 20 jeunes entrepreneur·ses collectif·ves ainsi que 12 accompagnateur·rices intervenant en ÉS au Québec, visant à enrichir la compréhension de leurs parcours et choix, au moyen d'un regard croisé de ces deux types de participant·es de la recherche.

Les résultats ont permis de dégager trois types de parcours des jeunes variant selon leurs expériences préalables, ainsi que trois profils d'entrepreneur·ses caractérisant leurs rapports au travail et leurs motivations. Nous avons également identifié plusieurs différences genrées, notamment au niveau de leur répartition, leurs attitudes et leurs défis en ÉS. Somme toute, cette étude a montré que l'ÉS répond aux besoins en emploi des jeunes, concorde à leurs valeurs et représente une avenue attirante pour concrétiser leurs idées, malgré de nombreux défis que les jeunes doivent surmonter pour poursuivre dans cette voie.

Mots-clés : Économie sociale; Entrepreneuriat collectif; Jeunesse; Parcours; Genre; Choix; Motivations; Rapport au travail.

¹ Le présent document est rédigé selon les principes de l'écriture inclusive, qui visent à favoriser l'inclusion et le respect, à assurer un équilibre dans la représentation des genres, ainsi qu'à éviter toute forme de discrimination. Nous avons choisi l'utilisation du point médian en suivant les recommandations du Portail linguistique du Canada (<https://www.noslangues-ourlangues.gc.ca/fr/cles-de-la-redaction/ecriture-inclusive-doublets-abreges>).

ABSTRACT

The social economy (SE) is a model of economic and work organization in full transformation, with the potential to propelling a wide range of social and productive innovations. Moving away from traditional businesses, the SE offers a more humane alternative to entrepreneurial project holders who want to be both profitable and socially useful. Since the 2000s, more and more young people have become involved, and have been taking on various roles within the organizations, just like women, who make up the majority of SE actors, but still face major challenges.

Using a life course approach, this research aims to analyze the various factors involved in the choice of a social economy ventures model by young entrepreneurs aged 35 and under to carry out their project in Quebec. It explores the influence of their training, employment and commitment pathways, in addition of their knowledge of SE on this choice, as well as young people's relationships with work and their motivations for SE models. Using a gender study approach, this research also seeks to identify gender effects within young people's entrepreneurial career paths and projects.

To achieve this, we adopted a qualitative and inductive methodological approach, and we met 20 young collective entrepreneurs and 12 guidance actors working in SE in Quebec, with the aim of enriching our understanding of their paths and choices, through a cross-view of these two types of research participants.

The results revealed three types of paths in which young collective entrepreneurs can fit in according to their experiences, as well as three entrepreneurial profiles characterizing their relationship to work and their motivations. We also identified several gender differences, particularly in the distribution, the attitudes and the challenges among youth in SE. Overall, this study has shown that SE meets the needs of young people in terms of work, is consistent with their values and represents an attractive avenue for turning their ideas into reality, despite the many challenges they must overcome to pursue this path.

Keywords: Social economy; Collective entrepreneurship; Youth; Course; Gender; Choices; Motivations; Relationship to work.

REMERCIEMENTS

Merci tout d'abord à toutes les personnes qui m'ont ouvert leur monde, qui m'ont partagé leur parole et qui m'ont généreusement accordé leur temps et leur confiance pour participer à cette étude. Celle-ci n'existerait pas sans vous!

Merci à la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse et ainsi qu'au Chantier de l'économie sociale, qui m'ont été d'un support incroyable dans le recrutement, la réalisation, et la diffusion de cette recherche. Merci également au Conseil de recherches en sciences humaines pour l'obtention d'une bourse d'études supérieures, qui m'a été d'une aide considérable dans l'aboutissement de ce travail.

Merci Eugenia pour ton support, tes conseils, ta gentillesse, ta patience et ta confiance. Sans toi, ce projet n'aurait pas su prendre forme, et je suis reconnaissante d'avoir pu traverser cette grande étape avec toi à mes côtés. Tu m'impressionnes sans cesse et je retire de ton accompagnement beaucoup d'inspiration et de motivation qui vont me suivre dans les années à venir.

Merci à mes parents, qui ont toujours été là pour m'accompagner et croire en moi. Vous m'avez toujours élevée vers le haut, et avez travaillé fort pour rendre cette expérience possible. Votre amour inconditionnel, votre soutien et vos encouragements m'ont permis de me rendre jusqu'ici, et je ne l'oublierais jamais.

Merci Jean-Pierre pour ton amour, ton rire, ta patience et ta générosité. Tu as su rendre ma vie plus belle, légère et passionnante, et t'avoir avec moi durant les périodes plus difficiles a définitivement rendu le tout un peu plus doux. Tu me fais croire que je suis capable de réussir tout ce que j'entreprends, et je suis impatiente de poursuivre notre belle aventure.

Merci à mes ami·es, qui ont toujours été là pour me changer les idées lorsque j'en avais besoin, et pour votre amour et votre présence qui m'accompagne depuis de longues années. Merci aussi à toutes les belles personnes que j'ai rencontrées au fil de mon parcours universitaire. Votre écoute et vos conseils ont fait une réelle différence. La rédaction est une activité très solitaire, mais le sentiment de communauté et d'entraide que j'ai retrouvé à vos côtés m'a grandement aidé.

Enfin, merci à la communauté Thèsez-vous? pour m'avoir motivé avec vos activités et m'avoir fait découvrir et adopter une méthode de travail et de rédaction que j'espère garder encore longtemps.

TABLE DES MATIÈRES

Résumé	iv
Abstract	v
Remerciements.....	vi
Table des matières.....	vii
Liste des tableaux	x
Liste des figures	x
Liste des abréviations et des sigles	xi
Introduction.....	12
Chapitre 1 : Problématique.....	16
1.1 Revue de littérature.....	16
1.1.1 Jeunesse et économie sociale.....	16
1.1.2 Motivations des jeunes à travailler en économie sociale	20
1.1.3 Influence des parcours dans le choix de l'économie sociale.....	27
1.1.4 Enjeux de genre en économie sociale.....	32
1.2 Questions, objectifs et pertinence de la recherche.....	40
1.2.1 Objectifs de recherche	41
1.2.2 Pertinence scientifique et sociale.....	41
Chapitre 2 : Cadre théorique et conceptuel.....	44
2.1 Approche théorique.....	44
2.1.1 Approche biographique.....	44
2.1.2 Études théoriques sur les rapports sociaux de genre	47
2.2 Cadre conceptuel.....	50
2.2.1 Parcours de vie.....	50
2.2.2 Division sexuelle du travail, socialisation genrée et performativité du genre	52
2.3 Cadre opératoire.....	55
Chapitre 3 : Méthodologie.....	58
3.1 Épistémologie et méthodologie	58
3.2 Outils de collecte de données.....	61
3.3 Recrutement.....	64
3.3.1 Population ciblée et critères de sélection	64
3.3.2 Processus de recrutement	65
3.4 Portrait de l'échantillon des participant·es	67

3.5 Méthodes d'analyse	70
Chapitre 4 : Résultats sur les parcours de vie des jeunes entrepreneur·ses collectif·ves	73
4.1 Trajectoires de formation, d'emploi et d'engagement des jeunes	73
4.1.1 Trajectoires de formation : des jeunes en général très scolarisé·es.....	73
4.1.2 Trajectoires d'emploi des jeunes : souvent riches et diversifiées.....	79
4.1.3 Trajectoires d'engagement social et citoyen : des jeunes fortement engagé·es	81
4.2 Statut de l'économie sociale dans l'emploi actuel.....	84
4.3 Connaissance, familiarisation et contact avec l'économie sociale	86
4.4 Trois types de parcours d'entrepreneur·ses collectif·ves	90
Chapitre 5 : Résultats sur les rapports au travail et motivations vers l'économie sociale – Profils d'entrepreneur·ses collectif·ves	96
5.1 Rapports au travail des jeunes sous le prisme de leurs représentations d'emploi	97
5.1.1 Meilleurs emplois : liés au contenu, au développement professionnel, aux relations et aux conditions... mais pas forcément dans l'ÉS.....	97
5.1.2 Pires emplois : des expériences passées dont la nature, les relations ou les conditions n'étaient pas satisfaisantes	100
5.1.3 Emploi idéal : associé aux entreprises collectives existantes ou en devenir	103
5.2 Motivations pour les modèles d'économie sociale.....	109
5.2.1 Utilité sociale des entreprises.....	110
5.2.2 Autonomie et création de son propre emploi.....	113
5.2.3 Aboutissement d'un projet entrepreneurial et acquisition de compétences	114
5.2.4 Viabilité de l'entreprise (avec ou sans implication personnelle)	115
5.2.5 Gestion démocratique et collective des entreprises.....	116
5.2.6 Avantages administratifs et financiers d'une entreprise collective	118
5.3 Profils d'entrepreneur·ses collectif·ves	119
Chapitre 6 : Résultats sur les différences genrées dans les parcours et les projets d'entrepreneuriat collectif.....	123
6.1 Répartition genrée des jeunes en économie sociale.....	123
6.2 Processus entrepreneurial traversé par des défis différents selon le genre	127
6.3 Attitudes différenciées selon le genre.....	137
6.4 Perceptions de discrimination basée sur le genre	143
Chapitre 7 : Discussion et conclusion	150
7.1 Constats transversaux	150
7.1.1 Les modèles collectifs : vecteurs de motivations sociales et individuelles variées.....	150
7.1.2 Une vision du travail et des valeurs partagées entre les jeunes et l'ÉS.....	152

7.1.3	<i>Des trajectoires et temporalités plurielles, mais créatrices du sens en ÉS</i>	153
7.1.4	<i>Les attentes et les différences genrées : sources d'influence et de difficultés dans les parcours d'entrepreneuses collectives</i>	156
7.1.5	<i>Un manque répandu de connaissances sur l'ÉS et à l'origine de multiples défis</i>	161
7.2	Avancement des connaissances	162
7.3	Limites	164
7.4	Recommandations.....	165
	Bibliographie	167
	Annexe 1 : Guide d'entretien – Jeunes entrepreneur·ses	176
	Annexe 2 : Guide d'entretien – Agent·es	181

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 3.1 : Sommaire des caractéristiques des jeunes entrepreneur·ses collectif·ves	68
Tableau 3.2 : Sommaire des caractéristiques des accompagnateur·rices.....	70
Tableau 4.1 : Plus haut niveau de scolarité complété par les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves.....	74
Tableau 4.2 : Nombre de domaines de formations complétées par les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves.....	76
Tableau 4.3 : Nombre de domaines d'emplois occupés par les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves.....	81
Tableau 4.4 : Types d'implications bénévoles réalisées par les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves.....	83
Tableau 4.5 : Nombre d'implications bénévoles pour des regroupements différents réalisées par les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves.....	84

LISTE DES FIGURES

Figure 4.1 : Types de parcours des entrepreneur·ses collectif·ves	94
Figure 5.1 : Motivations des jeunes entrepreneur·ses collectif·ves envers l'ÉS.....	110
Figure 5.2 : Profils d'entrepreneur·ses collectif·ves.....	121

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES SIGLES

AEC	Attestation d'études collégiales
B.	Baccalauréat
C.	Certificat
CA	Conseil d'administration
CDEC	Corporation de développement économique communautaire
CDRQ	Coopérative de développement régional du Québec
CEE-UQAC	Centre d'entrepreneuriat et d'essaimage – Université du Québec à Chicoutimi
CÉS	Chantier de l'économie sociale
CJS	Coopérative jeunesse de services
Coop	Coopérative
CRJ	Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec
D.	Doctorat
DEC	Diplôme d'études collégiales technique et préuniversitaire
DEP	Diplôme d'études professionnelles
DESS	Diplôme d'études supérieures spécialisées de 2 ^e cycle
ÉS	Économie sociale
GEM	Global Entrepreneurship Monitor
HEC	École des hautes études commerciales
M.	Maîtrise
OBNL	Organisme à but non lucratif
PEI	Programme d'éducation intermédiaire
Pôles ÉS	Pôles régionaux d'économie sociale
SADC	Société d'aide au développement des collectivités

INTRODUCTION

Héritière d'une longue tradition présente à travers le monde et en pleine transformation depuis les années 80, l'économie sociale (ÉS) est susceptible de propulser des innovations importantes dans divers domaines de la société (Janssen et al., 2012; Lévesque et Petitclerc, 2008). N'ayant pas de consensus scientifique quant à sa définition, l'ÉS peut prendre diverses significations (Fontan, 2011). Cependant, elle désigne généralement une "autre forme" d'économie et une autre façon d'entreprendre qui s'éloigne du modèle capitaliste prédominant au sein des sociétés occidentales. Pour certaines auteur·es, l'économie sociale, que l'on appelle aussi entrepreneuriat social ou collectif, n'est pas un secteur d'activité, mais plutôt un mode de développement économique et social pouvant s'appliquer à tous les secteurs (Force Jeunesse et Chantier de l'économie sociale, 2017). Puisque de nos jours, ces deux termes sont utilisés pour désigner sensiblement les mêmes activités (Fontan, 2011), les termes d'économie sociale et d'entrepreneuriat collectif seront majoritairement priorisés dans cette recherche, mais le terme d'entrepreneuriat social pourra également être mobilisé selon les auteur·es.

Tandis que l'entrepreneuriat privé serait motivé par des intérêts personnels d'enrichissement et d'accomplissement de soi selon un modèle vertical et hiérarchique de gouvernance, l'entrepreneuriat collectif est fondé autour de l'enrichissement et l'accomplissement d'une communauté ou d'une collectivité à partir d'intérêts sociaux et adoptant un modèle horizontal et vertical démocratique de gouvernance (Fontan, 2011). Sur le plan de la forme juridique, et ayant connu plusieurs variations au cours de son histoire, l'entrepreneuriat collectif et le terme même d'économie sociale regroupent plusieurs catégories d'entreprises : les coopératives (coop), les mutuelles, les fonds de travailleur·ses, les associations ayant des activités économiques, les fondations, les organismes d'insertion, les entreprises à visée sociale, les organismes à but non lucratif (OBNL), etc. (Abelchaguer et al., 2012; Alberio et Tremblay, 2014; Lévesque et Petitclerc, 2008). Au Québec en 2016, parmi un peu plus de 257 000 entreprises (Statistique Canada, 2017), on peut compter environ 11 200 entreprises collectives cumulant globalement un chiffre d'affaires de 47,8 milliards de dollars. Parmi ces entreprises d'ÉS, les trois quarts sont des OBNL (8400), et les autres sont des coopératives non financières (2410), des coopératives financières (320) et des mutuelles d'assurance (environ 30). Cela représente près de 220 000 personnes qui y travaillent

tous les jours (Institut de la statistique du Québec, 2019). En plus, les Québécois·es sont presque tous·tes membres d'une entreprise d'ÉS, et ils² côtoient et utilisent les services de ce type d'entreprises au quotidien (Chantier de l'économie sociale, 2024b).

Depuis les années 2000, les jeunes sont de plus en plus nombreux et nombreuses à y prendre place et à choisir des projets d'économie sociale (Guidicelli et al., 2002), où ils et elles y occupent différents rôles et positions à l'intérieur des organisations (Rospabé et al., 2017). Les jeunes seraient des acteur·rices compétent·es en ÉS (Rospabé et al., 2017), dont l'importance se témoigne au Québec notamment par le fait que près d'un·e administrateur·rice sur cinq (18%) est âgé·e de moins de 35 ans. De plus, 36% des salarié·es de l'ÉS sont âgé·es de 35 ans ou moins (Institut de la statistique du Québec, 2019). Les femmes font également partie intégrante du paysage de l'économie sociale au Québec, puisqu'elles composent les deux tiers (66%) de ses salarié·es, et un peu plus de la moitié (50,5%) des conseils d'administration (Institut de la statistique du Québec, 2019). La gestion plus inclusive des entreprises collectives, due à la forte participation des femmes, assurerait, avec des choix de gestion plus innovants, un impact économique et social important pour la communauté ainsi qu'une meilleure pérennité pour ces organisations (Chantier de l'économie sociale, 2024a). Comme pour la catégorie des jeunes, les entreprises collectives dirigées par des femmes créeraient également davantage de nouveaux marchés, favorisant ainsi l'innovation dans leur secteur d'activité (Huysentruyt, 2014). Cependant, les femmes demeurent confrontées à un paradoxe, dans la mesure où elles composent la majorité des employé·es de l'ÉS, mais vivent, selon certain·es auteur·es, davantage de défis institutionnels et de financement. En effet, de nombreux projets de créations d'activités économiques portés par des femmes rencontrent des difficultés à se concrétiser et à se pérenniser, malgré leur fort désir de transformation social (Abelchaguer et al., 2012).

Par conséquent, cette recherche vise à comprendre et analyser les divers facteurs qui participent au choix des jeunes de 35 ans et moins d'un modèle d'entreprise collective pour concrétiser leur projet au Québec. Pour ce faire, nous décrivons les parcours de vie des jeunes entrepreneur·ses collectif·ves afin de comprendre comment leurs trajectoires de formation, d'emploi et

² Afin d'alléger et d'assurer la fluidité de la lecture, nous avons fait le choix de conserver certains pronoms sous leur forme masculine, dont « ils » et « eux ». Ces derniers doivent être interprétés comme inclusifs de toute personne, indépendamment de leur genre.

d'engagement ainsi que leur connaissance de l'économie sociale s'articulent à leur choix d'un modèle collectif. De plus, cette recherche vise à identifier les motivations des jeunes à s'engager dans le démarrage d'un projet d'ÉS, en plus de dégager des différences genrées qui traversent leurs parcours et projets. Deux approches théoriques sont mobilisées pour atteindre ces objectifs : l'approche biographique, qui permettra d'analyser les parcours préalables et actuels et des dimensions subjectives, telles que les rapports au travail et les motivations des jeunes, de manière à s'intéresser à la complexité ou aux nuances entre les diverses expériences; ainsi que les études théoriques sur les rapports sociaux de genre, qui permettront de rendre compte des nombreuses dynamiques et interactions en lien avec l'identité de genre des jeunes à l'intérieur de leurs parcours. Le présent mémoire s'articule donc en six chapitres.

Le premier chapitre décrit la problématique et approfondit la littérature sur les différents enjeux étudiés dans cette recherche. Une première section dresse un court portrait de ce qu'est l'économie sociale et de la place qu'y occupent les jeunes. La revue se poursuit en explorant les études plus générales sur les diverses motivations qu'ont les jeunes à travailler en ÉS, ainsi que l'influence des parcours d'emploi et de formation sur le choix de l'ÉS. Les divers enjeux de genre sont ensuite traités, en passant par la place des femmes en ÉS et les défis spécifiques qu'elles rencontrent. Ce chapitre conclut sur les questions, les objectifs et la pertinence scientifique de cette recherche.

Le second chapitre présente le cadre théorique et opératoire. L'approche biographique et la manière dont elle est mobilisée dans cette recherche sont d'abord détaillées, suivies de la description des études théoriques sur les rapports sociaux de genre. Une deuxième section porte sur des concepts structurants de cette recherche (parcours de vie, division sexuelle du travail, socialisation genrée, etc.) qui orientent les analyses. Finalement, l'opérationnalisation des concepts à travers les dimensions et variables qui seront analysées apparaît à la fin de ce chapitre.

Le troisième chapitre présente la méthodologie mobilisée pour mener à terme cette recherche. Nous y abordons et justifions l'épistémologie et l'approche méthodologique de la recherche ainsi que les outils de collecte de données privilégiés et leur mise en place. La population ciblée, les critères de sélection ainsi que le processus de recrutement sont ensuite présentés. Nous terminons en caractérisant l'échantillon des participant·es retenu·es, ainsi que les stratégies d'analyse utilisées pour l'organisation et la présentation des résultats.

Le quatrième chapitre traite du premier volet de résultats, portant sur les parcours de vie des jeunes entrepreneur·ses collectif·ves. Nous y présentons les caractéristiques de leurs trajectoires de formation, d'emploi et d'engagement social et citoyen. Le statut que leur projet occupe dans leur situation professionnelle actuelle est ensuite abordé, suivi d'une description du niveau de connaissance, des méthodes de familiarisation et des prises de contact avec l'économie sociale des jeunes. Finalement, une typologie des parcours des entrepreneur·ses collectif·ves découle de ces premiers résultats.

Le cinquième chapitre présente un deuxième volet des résultats portant sur les rapports au travail et les motivations des jeunes entrepreneur·ses collectif·ves. Les rapports des jeunes au travail sont présentés sous le prisme des meilleures et pires expériences d'emplois ainsi que de leur vision de l'emploi idéal. Leurs diverses motivations pour les modèles d'économie sociale sont ensuite approfondies. Finalement, une seconde typologie sur les profils entrepreneur·ses collectif·ves, se dégage de ces résultats.

Le sixième chapitre, et dernier chapitre de résultats, porte sur les différences genrées dans les parcours et projets entrepreneuriaux des jeunes et se compose de quatre sections. Une première section porte sur la répartition genrée des jeunes observée en économie sociale, à partir de la perspective des participant·es de la recherche. La seconde décrit les divers défis selon le genre qui traversent le processus entrepreneurial. Une troisième section dépeint les attitudes différenciées selon le genre qui nous ont été rapportées par les participant·es et qui ont été constatées dans les analyses de cette étude. Enfin, une dernière section traite des perceptions de discriminations basées sur le genre chez les jeunes.

Finalement, le mémoire s'achève avec une conclusion faisant un retour sur l'ensemble des résultats et la littérature mobilisée, et mettant en exergue les principaux constats de la recherche. La bibliographie et les annexes complètent ce manuscrit.

CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE

En vue de présenter les thématiques qui seront abordées et de situer ce mémoire dans les écrits scientifiques existants, ce premier chapitre débute avec une revue de littérature couvrant d'abord l'importance de l'économie sociale au Québec et le rôle qu'y jouent les jeunes. La littérature décrivant notamment les diverses motivations des jeunes à travailler en ÉS et leur inscription dans les études plus larges sur les rapports au travail est présentée. La revue de littérature poursuit avec les diverses recherches portant sur les parcours d'emploi et de formation des jeunes et leur influence sur leur choix de l'ÉS, puis se conclut avec un court bilan de la place des femmes en ÉS et des enjeux de genre observés par divers travaux de recherche. Ce chapitre se termine avec l'énonciation des questions et des objectifs de recherche qui découlent de la revue de la littérature et avec la démonstration de la pertinence scientifique et sociale de ce mémoire.

1.1 Revue de littérature

1.1.1 Jeunesse et économie sociale

Les dernières années ont été marquées par plusieurs remises en question de la part de nombreux·ses expert·es quant aux réponses aux impératifs de croissance présents dans nos systèmes économiques. Les jeunes ont de moins en moins confiance en les entreprises traditionnelles, et sont de plus en plus nombreux·ses à revendiquer un changement plus drastique, notamment sous la forme d'une économie plus humaine et moins destructrice du social et de la nature (Moisan, 2023). Une partie parmi eux et elles désirent s'émanciper et être utiles à la société, ce qui explique en partie leur engouement grandissant pour des modèles alternatifs d'entreprises, comme l'économie sociale. Cette dernière joue un rôle crucial dans la santé économique et sociale de la collectivité, notamment en fournissant des services de proximité, en favorisant l'ancrage territorial et le sentiment d'appartenance des communautés, en plus de renforcer le tissu social (Lechaume et Moisan, 2024).

L'économie sociale fait partie du paysage économique du Québec depuis la fin du 18^e siècle, avec les sociétés de secours mutuel, et le début du 19^e siècle, avec les coopératives agricoles et les

caisses populaires. Cependant, ce n'est qu'en 2013 que l'Assemblée nationale du Québec adopte la Loi sur l'économie sociale, qui a comme but de reconnaître la contribution de cette forme d'économie et d'entrepreneuriat social et collectif dans le développement et la vitalité sociale et économique québécoise. Cette loi permet également d'encadrer la définition d'une entreprise d'économie sociale à l'aide de six principes qui leur permettent de se distinguer des entreprises individuelles ayant un but lucratif (Institut de la statistique du Québec, 2019). La première caractéristique est leur finalité à mission sociale, qui veille donc à répondre aux besoins de leurs membres ou de leur communauté. La seconde caractéristique est leur autonomie de gestion, puisqu'elles sont indépendantes et ne sont pas sous le contrôle décisionnel d'organismes publics. La troisième est leur gestion démocratique, c'est-à-dire qu'elles ont des règles de gouvernance démocratique par leurs membres, où le principe d'une personne égale un vote prime à l'intérieur de l'entreprise. Ensuite, leur viabilité économique constitue la quatrième caractéristique, puisqu'elles aspirent à ce que leurs activités soient réalisées dans une logique entrepreneuriale cherchant à ce que leurs revenus soient suffisants à leur fonctionnement. L'avant-dernière caractéristique est leur gestion des surplus générés, où elles prévoient des règles interdisant ou limitant la distribution des surplus produits par leurs activités économiques. Les entreprises collectives vont donc réinvestir les surplus dans l'entreprise, dans la collectivité ou les garder en réserves pour des dépenses futures. Enfin, leur méthode de dissolution constitue leur dernière caractéristique particulière, faisant qu'en cas de fermeture, le reliquat de leurs biens est réparti à un organisme avec des objectifs similaires. Une entreprise d'ÉS ne peut donc pas être vendue, et l'argent restant après avoir réglé ses obligations ne peut pas servir à enrichir quiconque (Force Jeunesse et Chantier de l'économie sociale, 2017). Ainsi, toutes ces organisations ont comme points communs qu'elles ne recherchent pas le profit comme finalité unique, en plus de posséder une mission sociale qui répond aux besoins d'une collectivité ou d'une communauté tout en assurant une rentabilité économique (Becuwe et Le Loarne-Lemaire, 2012; Institut de la statistique du Québec, 2019).

Par conséquent, malgré sa très grande diversité possible en termes de secteurs et de structures, l'économie sociale perdure globalement grâce aux pratiques démocratiques et aux valeurs d'entraide que les organisations adoptent pour offrir des biens et des services qui privilégient des finalités solidaires (Lévesque et Petitclerc, 2008). Dans beaucoup des cas, elle est issue d'un

ensemble d'initiatives lancées par des citoyen·nes pour démocratiser l'économie, créer du lien social et permettre l'insertion des individus dans la société (Abelchaguer et al., 2012).

Alors que certains projets s'adressent à des individus de tous les groupes d'âge, d'autres ciblent spécifiquement les jeunes afin de promouvoir leur participation et leur éducation en économie sociale (Rospabé et al., 2017), l'apprentissage professionnel et par l'expérience au sein de la communauté permettant de développer des capacités pour l'entrepreneuriat collectif (de Bruin et al., 2024). En effet, un exemple paradigmatique de ces projets est le cas des coopératives jeunesse de services (CJS), démarrées au Québec et se développant de plus en plus dans d'autres contextes, comme la France. Ces initiatives regroupent des jeunes âgé·es entre 12 et 17 ans afin de les initier au fonctionnement d'une entreprise coopérative et d'organiser des services pour la population de leur territoire. Les CJS sont perçues comme une innovation sociale, pédagogique et partenariale permettant aux jeunes de vivre une expérience collective pendant l'été selon une pédagogie expérientielle réunissant une multitude d'acteur·rices n'ayant pas l'habitude de collaborer. Elles offrent aux jeunes une opportunité de prendre leur place et d'établir un cadre pour qu'ils puissent la prendre, tout en leur accordant un pouvoir d'agir. Les CJS permettent d'initier les jeunes à "l'entreprendre autrement", ce qui pourrait susciter l'envie de travailler dans l'ÉS dans le futur (Rospabé et al., 2017).

De nombreux·ses jeunes travaillant en économie sociale n'ont toutefois pas été formé·es spécifiquement en ÉS. Des jeunes provenant de tous les horizons peuvent intégrer une organisation en ÉS. Une étude de Champagne et al. (2013) s'est d'ailleurs intéressée à l'insertion professionnelle de jeunes peu qualifié·es au Québec au sein d'entreprises d'ÉS et aux pratiques de gestion les concernant (Champagne et al., 2013). Selon cette recherche, dans le monde du travail régulier, il est possible d'observer que les capacités générales des jeunes sont dévaluées au profit de l'expérience et du savoir-être en contexte de travail. L'insertion professionnelle de ces jeunes n'est donc pas favorisée dans les entreprises favorisant les modes dominants d'organisation du travail, axés sur la performance immédiate et l'adhésion aux valeurs de l'entreprise ce qui est le contraire pour les entreprises suivant un modèle d'économie sociale. Selon Serrano Pascual (2007), trois principes sont essentiels pour permettre l'insertion professionnelle : une approche individualisée, une autonomisation des individus et la contractualisation, à savoir des engagements formels pris de part et d'autre. Les entreprises assurant conjointement une viabilité économique et une utilité

sociale, mettant en scène des acteur·rices s'associant pour répondre aux besoins d'une collectivité, et orientées par des structures et des règles prônant la participation démocratique, permettent la réalisation de ces principes au sein de leur équipe entrepreneuriale (Champagne et al., 2013).

Dans les deux entreprises d'économie sociale étudiées dans la recherche menée par Champagne et al. (2013), il a été observé que les superviseur·ses accordent de l'importance à l'arrivée des jeunes comme nouveaux et nouvelles employé·es, à leur formation, à l'ambiance de travail, à l'attitude des formateur·rices, à leur disponibilité et à leur considération à l'égard des employé·es, ce qui n'est pas toujours le cas dans les entreprises traditionnelles étudiées (Champagne et al., 2013). Ainsi, dans les entreprises d'ÉS, l'organisation du travail, le climat de travail et les rapports de travail sont davantage interconnectés en comparaison aux entreprises individuelles à but lucratif. En plus des tâches individuelles, l'entraide est pratiquée et valorisée entre les employé·es. L'intégration à l'équipe de travail et la conformité à l'esprit d'équipe sont essentielles. L'insertion professionnelle des jeunes est donc favorisée par ces pratiques au sein des entreprises d'ÉS (Champagne et al., 2013).

Des recherches portant sur l'identité entrepreneuriale des jeunes, de façon générale et non spécifique à l'ÉS, démontrent également que les jeunes agissent, interprètent et valorisent leurs activités entrepreneuriales d'une façon distincte des générations plus âgées. Les jeunes composent une part cruciale de la construction sociale de solutions innovantes aux problématiques mondiales, notamment les changements climatiques et la pauvreté, et ce non seulement en tant que supporteur·rices, mais aussi en tant que leader·ses (Lewis, 2016). L'entrepreneuriat peut servir d'outils aux jeunes pour développer leurs compétences et leur autonomie, en plus d'améliorer leur qualité de vie et d'augmenter leur bien-être et bonheur en général, en favorisant notamment leur épanouissement personnel et leur intégration sur le marché du travail. L'existence de jeunes entrepreneur·ses, particulièrement si les entreprises de ces dernier·ères ont du succès, entraîne des externalités positives en servant de modèles à d'autres jeunes. Le développement de l'esprit d'entreprise chez les jeunes a le potentiel de les mener à une plus grande intégration sur le marché du travail, en plus de mener à la création d'initiatives entrepreneuriales ayant le potentiel d'être des projets percutants, innovants et inspirants, autant à l'échelle locale qu'internationale (Koropogui et al., 2024). Les jeunes représentent donc un groupe riche en possibilités d'initiatives en économie sociale, pouvant autant bénéficier des avantages que représentent pour eux les structures

collectives, que pouvant faire bénéficier divers secteurs et entreprises de par leur habilité à créer de nouvelles idées, à être innovateur·rices et énergétiques dans leur projet (Ghalwash et al., 2017).

1.1.2 Motivations des jeunes à travailler en économie sociale

Également en lien aux dimensions subjectives, l'implication et les motivations des jeunes en économie sociale sont encore un sujet peu exploré en recherche. En raison des recherches fragmentaires et majoritairement concentrées sur des économies développées, la compréhension de l'économie sociale dans les pays en voie de développement diverge de celle des pays développés. Il est donc crucial de considérer différents contextes culturels, politiques et économiques afin de mieux comprendre l'implication des jeunes en ÉS (Ghalwash et al., 2017). De plus, le parcours de vie des jeunes n'est pas un angle fréquemment mobilisé pour étudier les motivations entrepreneuriales, surtout en économie sociale et dans une analyse différenciée selon le genre. On peut cependant recenser quelques recherches explorant la participation des jeunes et leur motivation à s'engager dans une entreprise sociale, ainsi que les valeurs les animant.

Parmi les motivations les plus récurrentes à travailler en économie sociale, on retrouve le désir d'utilité sociale, de générer un impact positif pour leur communauté et la société, ainsi que d'agir en concordance avec leurs valeurs (Gabarret et al., 2016; Longo et al., 2021; Maunaye et Poisson, 2017; Trindade-Chadeau, 2014). Plusieurs chercheur·ses ont en effet identifié que de jeunes entrepreneur·ses en économie sociale sont motivé·es par la création de valeur sociale, et auraient des intentions davantage altruistes, plutôt qu'orientées vers la création de valeur monétaire (Ghalwash et al., 2017). Maunaye et Poisson (2017), qui ont examiné lors d'une étude les motivations des adolescent·es à participer à des projets d'entrepreneuriat social en France, rapportent que les jeunes vont souvent s'unir dans le but de réaliser un objectif collectif. Dans leur étude menée sur les caractéristiques et les motivations d'entrepreneur·ses sociaux·les en Égypte, Ghalwash et al. (2017) ont aussi identifié certaines tendances au sein de ce qui a incité les entrepreneur·ses à créer leur entreprise sociale : la résolution de problèmes sociaux, l'inspiration et les expériences personnelles. Après avoir été témoins de certaines problématiques au sein de leur communauté et/ou dans la société, les entrepreneur·ses peuvent vouloir tenter de résoudre ces problèmes à travers leur projet, et ce dans différents contextes culturels. Ils et elles cherchent à

créer et implanter leur vision en identifiant des opportunités et en trouvant des solutions innovantes. L'inspiration pour leur projet d'entreprise peut provenir des expériences et des situations qu'ils ont vécues et qui vont les inspirer et leur offrir de nouvelles idées avec lesquelles aborder les problèmes sociaux de leur communauté. Leurs expériences personnelles préalables peuvent donc influencer leurs ambitions de recherche de bien-être et de bonheur pour les autres, ce qui témoigne de l'importance d'analyser leurs parcours de vie pour mieux comprendre leurs motivations entrepreneuriales (Ghalwash et al., 2017). Leurs motivations entrepreneuriales peuvent également être liées à leur passion et à leur quête de sens, qui peuvent être à l'origine des valeurs et de l'engagement que certaines vont entretenir envers une cause sociale (Boughzala et al., 2019).

De plus, un élément essentiel de leur motivation pour démarrer leur entreprise sociale, acquérir de la légitimité et la confiance de leur communauté ainsi qu'accéder au financement, est de rassembler et d'utiliser stratégiquement leurs réseaux et capitaux sociaux. Leur capital social ainsi que leur ancrage dans la communauté sont très importants dans les différentes étapes du processus de démarrage, puisqu'ils peuvent être une source d'encouragement, de support physique et mental, en plus de les aider dans l'acquisition de compétences et de financement (Ghalwash et al., 2017). Le soutien de leur famille et de leur entourage tout au long du processus entrepreneurial est également très important dans le maintien de leur motivation, puisqu'ils peuvent eux aussi offrir un support moral, financier et logistique déterminant pour les jeunes (Boughzala et al., 2019).

Dans un autre ordre d'idées, à l'opposé des motivations plus altruistes, des motivations plus personnelles, telles que la recherche de compétences, d'expériences, d'indépendance, d'autonomie et d'épanouissement personnel et au travail, ont également été observées par certaines recherches (Boughzala et al., 2019; Champagne et al., 2013; Machado et al., 2021; Marchand et Marchand, 2022; Maunaye et Poisson, 2017). Celle de Maunaye et Poisson (2017), qui s'est penchée sur des jeunes participant à des coopératives jeunesse de services (CJS), a déterminé que les motivations à s'y joindre sont diverses, mais tournent essentiellement autour de l'envie de gagner de l'argent, du développement de leurs compétences et de l'amélioration de leur employabilité. Les adolescent·es adhèrent aux objectifs du projet, mais ont également des objectifs personnels auxquels ils souhaitent répondre en se joignant au projet (Maunaye et Poisson, 2017). De plus, le développement de compétences, soit de savoirs (connaissances), de savoir-faire (pratiques) et de savoir-être (attitudes), est un facteur central dans ce qui est susceptible d'encourager les jeunes à

s'impliquer dans des entreprises collectives, comme employé·es, bénévoles ou gestionnaires (Boughzala et al., 2019). En acquérant des compétences et des savoir-être, comme l'esprit d'entreprendre, les jeunes développent leur autonomie et leur confiance en eux à travers la pratique de la médiation par le collectif et les enjeux d'entrepreneuriat. Ainsi, les expériences que vivent les jeunes en économie sociale leur sont bénéfiques dans leur développement personnel et dans leur parcours professionnel, puisqu'ils développent différentes connaissances, compétences et expériences, et les transfèrent à leur cheminement plus global (Maunaye et Poisson, 2017). Le désir d'accomplissement personnel, d'exploiter une bonne idée d'affaires, d'indépendance et la possibilité d'être en contrôle de leur vie peut donc venir motiver le choix de l'entrepreneuriat collectif comme choix de carrière (Marchand et Marchand, 2022).

Une autre des motivations pouvant expliquer la participation des jeunes en économie sociale est le fait d'avoir vécu de mauvaises expériences de travail dans des entreprises adoptant le mode dominant d'organisation du travail (Champagne et al., 2013; de Bruin et al., 2024; Gabarret et al., 2016; Trindade-Chadeau, 2014). La tendance des jeunes entrepreneur·ses à rejeter le salariat concorde avec la valeur qu'ils donnent au travail, qui selon Gabarret et al. (2016), se dégage dans leur discours motivationnel relatif à leur désir de "vouloir travailler pour vivre, et non vivre pour travailler", de "vouloir gagner de l'argent pour vivre bien et non pour faire fortune", en plus d'adapter le travail à une recherche de confort et de conciliation vie privée et travail. Ils vont également tendre, à travers leurs valeurs liées à l'autorité, vers un rejet de la hiérarchie et un sentiment de stress provoqué par les relations de pouvoir (Gabarret et al., 2016). Champagne et al. (2013) ont identifié plusieurs défaillances qui, sans être exclusives au secteur privé, peuvent être présentes dans des entreprises privées sur le plan du processus d'intégration organisationnelle des jeunes, comme un manque de formation santé-sécurité et des difficultés dans la communication entre les niveaux hiérarchiques. Ces défaillances peuvent par la suite entraîner des comportements de retrait et laisser les jeunes insatisfait·es. Les auteur·es ont également remarqué que dans les entreprises d'économie sociale, l'arrivée, la formation et l'intégration des jeunes travailleur·ses sont davantage valorisées par les cadres et les administrateur·rices (Champagne et al., 2013). De plus, les fondements capitalistes modelant le mode dominant d'organisation du travail vont fréquemment être remis en cause par les jeunes, qui tendent plutôt vers une viabilité économique et vers la création de nouvelles façons de consommer qui sont plus engagées et responsables (Boughzala et al., 2019).

Une analyse exploratoire de données menée par Longo et al. (2021) sur les jeunes entrepreneurs au Québec soutient également que les valeurs des jeunes sont en adéquation avec celles de l'économie sociale, et que la relation entre leurs valeurs et leur intérêt pour l'économie sociale serait à étudier davantage (Longo et al., 2021). Les valeurs des jeunes peuvent quant à elles provenir de plusieurs sources : la culture, le contexte, l'environnement politique et économique, etc. Plusieurs approches motivationnelles entrepreneuriales peuvent expliquer ce qui motive les jeunes à démarrer un projet, l'une d'entre elles étant le modèle "Push/Pull", qui a cependant selon certains auteurs une capacité explicative limitée (Gabarret et al., 2016). La dimension "Pull" concerne principalement la recherche d'opportunité d'affaires et le désir d'indépendance, tandis que la dimension "Push" s'intéresse à la nécessité et à l'insatisfaction du travail.

Une étude réalisée par Gabarret et al. (2016) s'est intéressée au rôle des motivations et des valeurs dans le désir d'entreprendre, de manière individuelle ou collective, de jeunes étudiant·es-entrepreneur·es français·es, et a démontré que des facteurs de motivation internes et externes peuvent motiver la création d'entreprises. L'insatisfaction au travail est une des motivations internes importantes, en plus du désir d'indépendance et de l'opportunité d'affaires. Les motivations économiques, comme la recherche d'une plus grande rentabilité, ainsi que les motivations non économiques, comme le besoin d'accomplissement, de créer son propre emploi et le désir d'autonomie, peuvent également entrer en ligne de compte. Dans les facteurs de motivations externes, on retrouve les facteurs sociaux, comme la présence de modèles de rôles et le soutien de sa famille, les facteurs économiques, comme le problème de chômage de certaines catégories de jeunes, et les facteurs politico-institutionnels, comme les mesures développées par le gouvernement pour aider à la création d'entreprises, pour en faciliter les démarches, ainsi qu'augmenter l'enseignement de l'entrepreneuriat dans les écoles de commerce et les universités (Gabarret et al., 2016; Maunay et Poisson, 2017). Les actions gouvernementales, comme l'implantation de structures d'incubation, la mise en place du statut d'auto-entrepreneur·se et l'utilisation d'un discours positif à l'égard de l'entrepreneuriat par les leader·ses politiques, peuvent influencer les valeurs et la motivation entrepreneuriale. Le fait de comprendre les facteurs motivationnels et les valeurs des jeunes entrepreneurs permet d'adopter un regard critique des programmes d'enseignement (Gabarret et al., 2016).

Dès lors, le désir d'innover des jeunes s'agence avec les objectifs des entreprises d'économie sociale de création de valeur sociale et collective. Les jeunes de la génération Y, qui est considérée dans les médias comme une génération "entrepreneuriale", ne cherchent pas uniquement des succès économiques, mais également à mener une vie équilibrée, à avoir un impact sur leur communauté et à réaliser leur passion (Gabarret et al., 2016). Les expériences personnelles ainsi que l'existence de besoins sociaux non satisfaits peuvent être des sources de motivations pour le démarrage d'entreprises collectives (Ghalwash et al., 2017). Les auteur·es présentent donc les jeunes comme ayant des motivations et des valeurs multiples et complexes, pouvant être autant sociales et collectives, que personnelles et intimes, et internes qu'externes. Ces motivations peuvent affecter de plusieurs façons leur comportement, leur rapport au travail et leur désir d'entreprendre, tout en étant affectées à leur tour par leurs parcours et expériences préalables (Gabarret et al., 2016; Maunaye et Poisson, 2017).

De ce fait, la discussion des motivations rejoint des débats plus larges sur les rapports au travail des jeunes, qui réfèrent à ce qui lie les jeunes au travail, au-delà du système d'organisation sociale et historique de l'emploi, en impliquant notamment les dimensions de satisfaction et d'insatisfaction dans l'exercice de leur activité et ce qui les motive à travailler (Longo, 2018). Il est donc possible de comprendre le rapport au travail, ou à la vie professionnelle, comme une série complexe de dispositions à l'activité, au travail, à l'emploi et au marché du travail, en étudiant la manière dont la place que le travail occupe dans la vie des individus en relation avec les autres sphères, les finalités et les raisons individuelles pour travailler, les critères des choix concrets d'emploi et la perception du monde professionnel s'articulent et évoluent avec le parcours (Longo et al., 2019). Par ailleurs, selon Longo et Bourdon (2016), les jeunes Québécois et Québécoises entretiendraient une configuration particulière du rapport à la vie professionnelle, articulée en deux temporalités tenant compte de la réalité – bien spécifique à ce contexte – du travail adolescent et de la conciliation des études et du travail. Cette particularité issue du double registre d'occupation se répercuterait sur la subjectivité, menant à développer des aspirations et des rapports au travail ancrés au présent et dans le futur, mais avec des conséquences pratiques sur les choix d'emploi au quotidien dès l'adolescence (Longo et Bourdon, 2016). Ces constats s'articulent à d'autres qui dépassent le contexte québécois. D'abord, on observe à l'échelle mondiale une transformation des sociétés vers des sociétés de savoir, faisant en sorte que l'importance de l'éducation, de la science, de la culture, de l'information et de la communication sont en hausse. Ensuite, la flexibilisation de

l'organisation du travail, des techniques utilisées, des contrats et du droit du travail vient changer le fonctionnement des modes de production et du marché du travail. De nouveaux problèmes, comme le chômage, l'instabilité, le sous-emploi et le déclassement viennent s'ajouter. Les emplois plus précaires qui découlent de ces complications s'offrent aux jeunes comme une opportunité d'acquérir de l'expérience en conciliant le travail et les études, mais ils peuvent aussi être une source de précarité par l'affaiblissement des protections et des avantages sociaux. Dans ce contexte incertain, la construction réflexive de soi, de ses projets et de ses choix dans plusieurs domaines de la vie occupe une place centrale dans l'organisation des parcours de vie des jeunes. Les jeunes fondent leur rapport au monde professionnel sur leur représentation du monde du travail et des emplois qui sont offerts par la société (Longo et Bourdon, 2016).

Ainsi, le rapport au travail résulte d'un processus complexe où les aspirations des individus, leurs conditions concrètes d'emploi ainsi que les événements survenant dans d'autres sphères de leur vie s'entremêlent et façonnent le lien que les individus entretiennent au travail. La nature du rapport au travail des jeunes a été analysée sous différents angles par plusieurs auteur·es (Côté, 2013). Certain·es vont associer les choix et les décisions professionnelles à une quête identitaire – caractérisée par la valorisation des valeurs d'autonomie, de réalisation de soi et d'expression de sa singularité à travers ses choix et décisions professionnelles – tandis que pour d'autres auteur·es, le rapport au travail des jeunes va plutôt être lié aux changements structuraux et aux nouvelles inégalités dans le domaine de l'emploi – affectant les attitudes et les comportements qu'ont les jeunes, particulièrement ceux et celles ayant moins de capitaux scolaires, sociaux et culturels (Côté, 2013). D'autres recherches portant sur les trajectoires d'insertion des jeunes ont souligné l'importance de considérer la socialisation prédisposant les individus à un rapport à l'activité spécifique, défini par Nicole-Drancourt (1994) comme le désir de se réaliser dans le travail, en plus de s'attarder à l'identité genrée pouvant délimiter certains choix liés au travail et à la famille (Nicole-Drancourt, 1994).

On retrouve également au sein des débats sur les rapports au travail la fréquente opposition entre la valeur instrumentale du travail – faisant référence à sa finalité économique et matérielle, comme le revenu, la sécurité et la stabilité d'emploi et les horaires – et sa valeur expressive – soit le travail comme source de reconnaissance, de réalisation et de définition de soi (Côté, 2013). Si l'ensemble des individus de tout âge tente d'établir un équilibre entre dimension instrumentale et dimension

expressive du travail, les jeunes vont manifester des attentes expressives davantage développées que leurs aîné·es, et ce dans différentes sphères de leur vie (Méda, 2010), et de nos jours, les jeunes seraient plus susceptibles de lier le travail aux dimensions expressives que les générations plus âgées (Vultur et al., 2020). Ainsi, les dimensions expressives du travail sembleraient prendre progressivement plus d'importance chez les jeunes, dont le rapport au travail évoluerait au cours de leur vie en fonction de leur situation sur le marché du travail et leurs obligations familiales (Hamel et Ellefsen, 2003).

Enfin, un aspect important dans l'étude du rapport au travail est la finalité du travail, en d'autres mots la signification du travail et les raisons pour lesquelles un individu travaille, qui réfèrent également au modèle idéal de travail se formant à partir des aspirations individuelles. En identifiant le sens du travail d'un individu, ce qui est important pour lui dans le travail et ce qu'il recherche comme activité, il est possible de mieux comprendre le rapport qu'il entretient avec celui-ci (Mercure et al., 2012). Une recherche menée sur de jeunes travailleur·ses dans le secteur manufacturier privé (Malenfant et al., 2006) s'est intéressée à leur définition de l'emploi idéal. Cet emploi est décrit comme présentant un intérêt marqué pour eux, leur donnant "envie de se lever le matin", et dans lequel ils veulent travailler longtemps et y sont heureux·ses. L'emploi idéal serait dans certains cas aussi un emploi de jour facilitant la conciliation travail-famille, avec une ambiance et un environnement agréable, une stabilité d'emploi et des possibilités d'avancement (Champagne et al., 2013).

Dans le contexte des jeunes travaillant dans les entreprises d'économie sociale, la recherche de Champagne et al. (2013) a observé que les jeunes ne chercheraient cependant pas nécessairement un emploi idéal, mais souhaiteraient plutôt acquérir une expérience de travail leur permettant de mieux s'intégrer au marché du travail, d'être plus concurrentiels et d'accéder plus rapidement à un emploi lié à leurs intérêts. La passion pour le travail et le sentiment d'utilité font en sorte que les jeunes sont plus motivé·es au travail. Il est possible pour les jeunes de ressentir un sentiment d'attachement envers les autres travailleur·ses lorsqu'ils s'identifient aux valeurs et à la mission de l'entreprise, ce qui est un incitatif à fournir des efforts de coordination et de coopération spontanés. Ces facteurs vont rapprocher les emplois en économie sociale à la définition de l'emploi idéal décrit par les jeunes, même si les conditions salariales ne leur permettent pas toujours de vivre confortablement et de faire des économies (Champagne et al., 2013).

Par ailleurs, les emplois en économie sociale présentent pour les jeunes plusieurs avantages qu'ils ne retrouveront pas dans les entreprises sous le modèle dominant de capitalisme privé à but lucratif, notamment en répondant à plusieurs dimensions expressives du travail. Les jeunes en emploi dans le secteur privé rencontrés par Malenfant et al. (2006) dénonçaient le manque de reconnaissance personnelle et sociale dans leur emploi, ce qui avait pour effet de diminuer leur niveau de confiance et d'intégration dans leur milieu de travail. Dans les entreprises d'économie sociale étudiées par Champagne et al. (2013), non seulement les jeunes avaient davantage la possibilité de prendre le temps de s'adapter à l'entreprise, mais le modèle de gestion cherchait également plus fréquemment à s'adapter aux jeunes. Même si cela n'est pas exclusif aux entreprises collectives, les superviseur·es et les gestionnaires de cette forme d'entreprise vont plus souvent accompagner le nouveau personnel, faire preuve de patience et de considération envers eux et elles, et leur expliquer les tâches à effectuer de façons diverses (Champagne et al., 2013). À l'intérieur des entreprises d'ÉS étudiées par Champagne et al. (2013), le rapport d'autorité est défini et exercé, mais les dynamiques relationnelles se font dans le respect et ne tombent pas dans l'abus de pouvoir, comme il a été observé dans les entreprises du secteur privé rencontrées par Malenfant et al. (2006). Ainsi, les jeunes, à travers leur expérience de travail au sein d'une entreprise d'économie sociale, sont susceptibles d'acquérir de la confiance en eux-mêmes et envers les figures d'autorité, ce qui contribue à construire une expérience positive changeant le regard qu'ils posent sur le monde du travail et sur les rapports sociaux s'y tenant (Champagne et al., 2013). Ces emplois peuvent donc offrir de la reconnaissance et permettre aux jeunes de se réaliser et de se définir positivement, ce qui vient rejoindre les dimensions expressives d'épanouissement au travail vers lesquelles ils tendent.

1.1.3 Influence des parcours dans le choix de l'économie sociale

Au-delà des dimensions subjectives – comme les aspirations et rapports au travail – les expériences concrètes sont susceptibles de rapprocher les jeunes à l'ÉS. En effet, certain·es auteur·es se sont intéressé·es à la question des cheminements de l'entrepreneur·se social·e, mais encore très peu sous l'angle des parcours de vie pour expliquer le processus décisionnel et l'engagement des jeunes entrepreneur·ses en économie sociale (Boughzala et al., 2019). Une étude de Boughzala et al. (2019), portant sur les parcours entrepreneuriaux d'entrepreneur·ses sociaux·les français·es, a

permis de déceler l'influence des différentes expériences universitaires et professionnelles avant la création de l'entreprise sur la nature de l'activité et la structuration du projet social. Les entrepreneur·ses peuvent développer, au fil de leur parcours de formation et d'emploi, des connaissances, des compétences, des attitudes et des traits de caractère qui vont s'avérer utiles au fil de leur démarche entrepreneuriale (Boughzala et al., 2019; Ghalwash et al., 2017).

Parmi les autres facteurs d'influence, il semblerait que la qualité de l'emploi en économie sociale pourrait avoir un impact sur le parcours des jeunes et sur leur choix de s'y lancer. Plusieurs chercheur·ses ont tenté d'évaluer la qualité de l'emploi au sein des organisations de l'économie sociale et solidaire, entre autres en la comparant avec la qualité de l'emploi dans le secteur privé et public (McMullen et Schellenberg, 2003; Richez-Battesti et al., 2011). Parmi les constats qui ont été faits, malgré que le secteur non lucratif serait moins rémunérateur que le secteur privé, le niveau de satisfaction des employé·es est semblable que dans les secteurs privé et public, et la faiblesse du salaire ne semblerait pas être un obstacle à la satisfaction des travailleur·ses du secteur non lucratif (McMullen et Schellenberg, 2003). Les motivations qui les ont amenés dans ce secteur font qu'ils sont des cadres plus engagé·es et prêt·es à recevoir un salaire moins élevé dans le but d'effectuer un travail en harmonie avec leurs valeurs. Les employé·es du secteur associatif et non lucratif trouvent la source de leur satisfaction dans les dimensions non monétaires de leur travail (Richez-Battesti et al., 2011).

De plus, selon Richez-Battesti et al. (2011), qui ont créé un indice composite pour comparer les entreprises de l'ÉS, du secteur privé et du public, les organisations d'ÉS se situent en meilleure position pour ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, ainsi que quant à la formation et le développement des compétences. Elles obtiennent aussi une note semblable à celles du secteur public au sein de la dimension sur l'insertion et l'accès au marché du travail, et dans celle sur la santé, l'éducation et l'action sociale. Cependant, elles se positionnent en bas du classement au niveau de la flexibilité et la sécurité de l'emploi, des conditions de travail et de la santé et sécurité au travail. Dans les dimensions sur la satisfaction, la rémunération et les autres avantages ainsi que sur les relations professionnelles, le secteur de l'ÉS est comparable au secteur privé. Ainsi, en raison des disparités entre les différents indicateurs, on remarque que, comme au sein des autres secteurs professionnels, les organisations non lucratives connaissent une forte hétérogénéité au sein de la qualité de leurs emplois (Richez-

Battesti et al., 2011). Il est donc possible de voir un lien important entre les valeurs, les parcours de vie et la qualité de l'emploi en économie sociale, puisque les valeurs des travailleur·ses vont affecter ce qu'ils recherchent dans un emploi et ce qu'ils sont plus enclins à accepter comme conditions de travail dans le futur.

De plus, comme il a été brièvement abordé dans la section précédente, les expériences biographiques, autant positives que négatives, peuvent donner envie à un.e jeune de se lancer dans l'entrepreneuriat. Un article de Trindade-Chadeau (2014), fondé sur des entretiens auprès de nombreux·ses jeunes entrepreneur·ses afin de mieux comprendre ce qui les amène à se lancer dans l'entrepreneuriat, a déterminé que les expériences dans le monde du travail qui se sont montrées décevantes, frustrantes et désagréables peuvent mobiliser les individus à chercher autre chose ou à créer leur propre activité. Ce mal-être au travail peut concerner le statut de salarié·e et l'insuffisance des choix professionnels. La relation de subordination au sein du salariat est plusieurs fois décrite comme problématique par les jeunes interviewé·es de cette étude, car les supérieur·es hiérarchiques sont souvent perçu·es comme infantilisant·es et comme brimant aux actions (Trindade-Chadeau, 2014). Selon Seeman (1967), l'aliénation que vivent les jeunes dans le monde du travail salarié peut se découper en cinq principes : l'impuissance de ne pas pouvoir atteindre ce qu'ils désirent au sein de leur emploi, l'absence de signification et de sens dans ce dernier, l'absence de normes, l'étrangeté et l'éloignement de l'individu face aux valeurs de l'entreprise, ainsi que l'absence de la réalisation de soi et le décalage entre ce qu'il fait et les rétributions qu'il espère tirer de son action. Ce désir de revendication favorise l'envie de créer son activité (Trindade-Chadeau, 2014).

Le manque d'enthousiasme et de dynamisme envers leur situation professionnelle, qui est nécessaire au processus de maturation professionnelle, peut devenir une source d'autopersuasion pour les jeunes qui souhaitent une autre situation. Ils recherchent que la polyvalence professionnelle, soit l'optimisation des compétences transversales, s'harmonise avec les affiliations multiples qu'ils entretiennent, et désirent une socialisation professionnelle plus ouverte et horizontale (Trindade-Chadeau, 2014).

Également, selon plusieurs chercheur·ses, l'accès et la qualité de la formation et de l'enseignement de l'économie sociale aurait un grand impact sur les parcours des jeunes entrepreneur·ses collectif·ves, qui rencontrent plusieurs défis en raison du manque de structures de formation, d'enseignement, de recherche et d'accompagnement en entrepreneuriat collectif (Becuwe et Le

Loarne-Lemaire, 2012; Brouard et al., 2012; Bueno Merino et Duchemin, 2016; Demoustier et Wilson-Courvoisier, 2009; Fontan, 2011; Lacan, 2020). Les compétences exigées pour exercer le métier d'entrepreneur·se social·e et collectif·ve ne sont pas encore bien définies (Fontan, 2011). L'ambition de formation générale de la jeunesse qu'entretient l'économie sociale est encore loin de se réaliser, puisqu'elle est encore perçue par le milieu scolaire comme un objet de découverte, et non comme un élément de programme à intégrer dans l'enseignement secondaire et professionnel (Demoustier et Wilson-Courvoisier, 2009). Au sein de l'écosystème de l'ÉS, trois catégories de supports existent pour les entrepreneur·ses : la disponibilité des ressources (y compris les compétences appropriées), les infrastructures et les services permettant aux entrepreneur·ses collectif·ves d'accroître leur impact social, ainsi que la culture entrepreneuriale comprenant des politiques de soutien aux entrepreneur·ses. Les universités jouent un rôle crucial dans les écosystèmes entrepreneuriaux des pays où les trois types de soutien sont sous-développés, et notamment moins adaptés aux femmes, qui perçoivent d'ailleurs elles aussi que l'intégration des compétences de base dans les programmes universitaires de formation à l'entrepreneuriat collectif est vitale (de Bruin et al., 2024).

Cette méconnaissance de l'ÉS qu'ont les milieux scolaires peut s'expliquer par le faible nombre de recherches portant sur l'ÉS et l'entrepreneuriat collectif en comparaison aux études sur l'entrepreneuriat privé, bien que le milieu de la recherche connaisse une hausse de l'intérêt pour l'entrepreneuriat social depuis les dernières années. Aux États-Unis, les années 80 ont vu naître dans les universités un engouement concernant la recherche sur l'entrepreneuriat social, mais il s'agit d'une pratique plus récente au Canada (Fontan, 2011). Cependant, de plus en plus d'universités s'y intéressent et produisent des connaissances scientifiques sur le sujet. Cet engouement peut s'expliquer par le fait que l'entrepreneuriat social est générateur de bienfaits et de progrès dans des domaines très variés, et il détient des capacités de traitement innovant de problèmes sociaux complexes. Considéré comme une solution aux difficultés de financement des organismes sans but lucratif, l'entrepreneuriat social altère les frontières traditionnelles entre les secteurs public et privé, donnant naissance à des entreprises hybrides et attirant l'intérêt des chercheur·ses (Janssen et al., 2012).

Néanmoins, malgré l'intérêt grandissant pour l'ÉS, les infrastructures d'accompagnement pour les entrepreneur·ses collectif·ves désirant se lancer dans un projet demeurent limitées. En général,

l'information et l'accompagnement disponibles pour les entrepreneur·ses sont insuffisants, puisque ce type d'entreprises, le modèle économique et l'environnement légal et juridique sont méconnus des professionnel·les et des ressources d'aide. Des programmes d'aide peuvent parfois exister, mais ils ne vont pas adhérer à une approche concertée et globale. Comme il s'agit d'un type d'entrepreneuriat relativement nouveau et qui gagne de plus en plus en popularité, peu de programmes soutiennent spécifiquement les entrepreneur·ses sociaux·les (Brouard et al., 2012). De plus, la plupart des centres de formation n'ont pas d'offres spécifiques concernant la formation en entrepreneuriat social, ce qui complique l'acquisition de compétences managériales pour les entrepreneur·ses sociaux·les, qui ont souvent de la difficulté à passer du stade de la création à celui de la réalisation de leur projet. Au Canada et en France, très peu de formations en entrepreneuriat social sont offertes, et les universités pourraient être davantage impliquées, par exemple, à travers l'implantation de centres de recherches ou une plus grande offre de cours pour les étudiant·es (Brouard et al., 2012).

Néanmoins, de plus en plus de publications universitaires sur le sujet se font en France depuis les années 2000. Provenant de plusieurs disciplines – comme en sciences de gestion, en économie, en sociologie ou en sciences politiques, etc. – les thèses portant sur l'économie sociale et/ou solidaire, la microfinance, les associations, les organisations non gouvernementales, et autres se comptent par dizaines (Becuwe et Le Loarne-Lemaire, 2012). Les jeunes qui ont reçu une formation ou qui ont été en contact avec l'économie sociale peuvent être davantage attiré·es vers ce modèle dans le futur. De nombreux cours de spécialisation sont également offerts par les universités et grandes écoles françaises, puisqu'elles ont profité de la croissance significative de l'ÉS pour se développer (Lacan, 2020). Les écoles de commerce se sont, au cours des années 2000, de plus en plus engagées dans la formation de l'entrepreneuriat social. Elles tentent de répondre aux aspirations des étudiant·es, en plus de participer à la professionnalisation des organisations d'économie sociale en reconnaissant leurs particularités (Demoustier et Wilson-Courvoisier, 2009).

Quelques initiatives peuvent être vues dans les écoles primaires, des expériences se développent dans les écoles secondaires, et l'enseignement supérieur assure bien souvent la formation des cadres spécialisé·es du domaine de l'ÉS. L'investissement de l'ÉS dans l'enseignement et la formation est essentiel au maintien et à la continuité de ce modèle d'affaires, et c'est la mise en synergie des actions éducatives de l'ÉS, les associations d'enseignant·es et des universitaires-

formateur·rices qui permettent la création d'une véritable plateforme d'apprentissage (Demoustier et Wilson-Courvoisier, 2009). Plusieurs recommandations ont déjà été formulées pour les universités, comme l'élaboration de protocoles avec des organisations à vocation sociale pour les stages d'étudiant·es et l'encouragement du bénévolat des étudiant·es, l'élaboration de nouveaux programmes d'entrepreneuriat collectif favorisant l'engagement communautaire et l'action collective, l'élaboration de programmes d'études pour relever les défis spécifiques auxquelles les femmes sont confrontées, ainsi que l'attention portée au développement de compétences pertinentes dans des domaines comme l'évaluation de l'impact social (de Bruin et al., 2024).

Il est donc possible d'observer que les auteur·es reconnaissent un manque dans le développement de la formation offerte dans les divers niveaux de scolarité, mais aussi au niveau des structures d'aides aux entrepreneur·ses, qui ont souvent besoin de renouveler leur formation régulièrement et de recruter de nouveaux et nouvelles membres. Près de 35% des personnes en démarche qui veulent créer ou reprendre une entreprise auraient besoin de formations supplémentaires. Le fait d'avoir accès à de l'information sur le démarrage d'une entreprise collective peut grandement être un des éléments déclencheurs pour le passage à l'action des jeunes (Marchand et Marchand, 2022). L'éducation est donc un pilier essentiel pour faire connaître l'économie sociale, encourager les jeunes à s'y lancer et les y faire rester.

1.1.4 Enjeux de genre en économie sociale

Finalement, le genre est une dimension encore sous étudiée en économie sociale, et très peu de données portant spécifiquement sur les femmes entrepreneuses en économie sociale existent dans la littérature québécoise et internationale (de Bruin et al., 2024; Dufresne, 2015). En effet, on connaît encore mal comment l'ÉS, selon le genre, est un catalyseur de changement social dans divers contextes, et les impacts et résultats de l'implication des femmes dans les entreprises collectives demeurent sous-recherchés et sous-théorisés (de Bruin et al., 2024). Cependant, plusieurs auteur·es mentionnent dans leurs travaux l'importance des femmes dans la composition de l'ÉS (Abelchaguer et al., 2012; Borquist et de Bruin, 2019; Huysentruyt, 2014; Institut de la statistique du Québec, 2019; McMullen et Schellenberg, 2003). Au Québec, il est possible d'observer une forte présence des femmes au sein des entreprises collectives, autant au niveau des

employé·es, où elles représentent les deux tiers des salarié·es (66%) que dans les conseils d'administration, avec la présence paritaire de femmes (50,5%) et d'hommes (49,5%) (Institut de la statistique du Québec, 2019). Cependant, la répartition selon le genre dans les administrateur·rices d'entreprises varie beaucoup selon les secteurs d'activité. En 2016 au Québec, les secteurs économiques « Enseignements, services de garde et assistance sociale » (65%), « Organisations civiques et sociales » (55%) et « Habitation et location » (53%) ont des administrateur·rices qui sont en majorité des femmes, alors qu'elles sont plutôt minoritaires dans les secteurs « Transport et gestion de matières résiduelles » (20%), « Agroalimentaire et foresterie » (21%) et « Loisirs et tourisme » (33%) (Institut de la statistique du Québec, 2019). Cela reflète une division genrée du travail, qui associe les femmes à l'espace familial et le travail domestique, et les hommes à des fonctions productives ayant une forte valeur sociale ajoutée (Dunezat, 2016). À majorité féminine, les secteurs du « care », de l'éducation et du social font moins partie des choix d'orientation scolaire et professionnelle des hommes. Ces constats faits par l'Institut de la statistique du Québec laissent présager que les systèmes de normes définissant les rôles de genre influencent, de manière plus ou moins inconsciente ou explicite, les choix d'orientation des jeunes (Vouillot, 2007).

En France, comme au Québec, les principaux·les acteur·rices du secteur de l'économie sociale sont les femmes, qui représentent 63% des acteur·rices français·es en 2012. Les associations des domaines de la santé et du social sont également composées majoritairement par les femmes, qui forment respectivement 74% et 71% des acteur·rices des associations. Bien qu'elles composent une grande partie des domaines traditionnellement féminins, leur présence ne s'y limite pas. En France, elles sont davantage présentes dans des domaines divers, comme les activités financières et les services aux entreprises, bien plus que dans le reste de l'économie, et l'écart de salaire entre les hommes et les femmes est plus petit en économie sociale (19%) que dans le reste de l'économie (22%). Toutefois, les femmes vont généralement occuper des postes de professions intermédiaires et elles sont moins représentées parmi les cadres (Abelchaguer et al., 2012).

Les causes de la présence plus marquée des femmes en ÉS varient d'une étude à l'autre. Les mesures de conciliation travail/famille, la structure des catégories socioprofessionnelles, et les motivations intrinsèques des femmes qui se montrent plus affectées par le contenu de leur travail sont plusieurs hypothèses posées (Richez-Battesti et al., 2011). L'économie sociale n'est pas

imperméable aux dynamiques et structures de genre qui influencent les rapports sociaux à plusieurs égards. Selon Risman (2004), le genre serait une construction sociale influençant les valeurs et les actions, indirectement en façonnant les perceptions des acteur·rices de leurs intérêts, et directement en contraignant leur choix. Plusieurs auteur·es, dont West et Zimmerman (1987) et Butler (2002), théorisent cette construction du genre comme étant performative, où les individus font et performant le genre en fonction de la construction sociale et culturelle du genre auquel ils se réfèrent. Les actions et les choix de carrière seraient donc en ce sens intimement liés à l'idée de performance de notre genre en adéquation avec sa représentation et ses attentes sociales (West et Zimmerman, 1987).

L'entrepreneuriat social est souvent associé aux valeurs d'empathie, de compassion et d'obligation morale. Selon plusieurs chercheur·ses, la socialisation genrée et la performativité du genre ferait en sorte que les femmes tendent à adopter des valeurs prosociales, soit altruistes, et une éthique de soin, et ces valeurs tendent à se développer au fil du temps dans trois domaines d'expérience : la famille, le travail et la vie (Borquist et de Bruin, 2019; de Bruin et al., 2024; West et Zimmerman, 1987). Cette socialisation pourrait expliquer pourquoi l'entrepreneuriat social permet à autant de femmes d'être actrices dans leur communauté, et pourquoi les femmes, qui auraient tendance à choisir des emplois où elles seraient moins en position hiérarchique pour être en adéquation avec leur représentation de genre, choisiraient le modèle collectif (Borquist et de Bruin, 2019; West et Zimmerman, 1987). Les expériences familiales fondatrices, notamment la transmission de valeurs prosociales de la part des parents, vont progressivement être mises à profit dans les différentes sphères de vie des individus pour catalyser l'esprit d'entreprise sociale (de Bruin et al., 2024). De plus, l'économie sociale serait également composée de davantage d'emplois temporaires et à temps partiel que le secteur privé, et on y retrouverait une plus grande proportion de travailleurs et travailleuses avec des modalités de travail flexibles que dans les autres secteurs (McMullen et Schellenberg, 2003). Malgré certains inconvénients, notamment en ce qui a trait à la sécurité d'emploi, la couverture sociale et les revenus annuels, cette flexibilité possible peut répondre à la fois aux besoins des employé·es et des employeur·ses (McMullen et Schellenberg, 2003), et attirer par le fait même les femmes qui ont souvent davantage de contraintes familiales. Au Québec en 2016, sur les 220 000 salarié·es de l'ÉS, 62% étaient à temps plein (avec 66% de femmes), 23% étaient à temps partiel (avec 73% de femmes), et 15% étaient des emplois saisonniers (avec 56% de femmes) (Institut de la statistique du Québec, 2019).

La promotion de l'entrepreneuriat social joue également un rôle important dans la promotion de l'entrepreneuriat féminin, les femmes étant plus attirées à collaborer et participer avec des entreprises sociales dirigées par des femmes (Huysentruyt, 2014). Grâce à la gestion plus inclusive de l'économie sociale, avec la présence marquée des femmes, il est possible d'observer un écart de genre plus petit au sein des entreprises collectives que dans les entreprises privées à but lucratif, puisque l'on retrouve un nombre proportionnellement plus grand de femmes dirigeantes d'entreprises sociales que de femmes dirigeantes d'entreprises privées en comparaison aux hommes. En effet, selon les bases de données du Global Entrepreneurship Monitor (GEM) de 2009, même si généralement, il est plus probable que des hommes démarrent des entreprises sociales que des femmes, il est plus fréquent pour les femmes de participer à des activités d'entrepreneuriat social qu'à des activités d'entrepreneuriat privé plus traditionnel (Huysentruyt, 2014). La tendance des femmes à avoir des motivations davantage altruistes, bienveillantes et orientées vers le partage et le social pourrait éclaircir en partie le phénomène observé par GEM. Le fait que les femmes tendent à éviter la compétition pourrait aussi faire partie de l'explication, puisque les marchés des entreprises collectives sont fréquemment nouveaux, moins matures et moins dominés par des pressions de compétition que les marchés d'entreprises privées à but lucratif (Huysentruyt, 2014).

Comme pour la catégorie des jeunes, l'innovation semblerait favorisée par les entreprises collectives dirigées par des femmes. Effectivement, une étude menée par Huysentruyt (2014) détermine que les entreprises dirigées par des femmes et celles dirigées par des hommes sont relativement similaires concernant leur taille, leur rentabilité et leur croissance lorsqu'on contrôle un ensemble de variables externes. Une différence qui est cependant observable est au niveau des objectifs de l'entreprise. Si les hommes et les femmes s'entendent pour dire que l'impact social et les revenus sont importants, les hommes tendent davantage que les femmes à accorder de l'importance à la réalisation d'accords, de collaborations ou d'alliances, avec 43% versus 29% (Huysentruyt, 2014). De plus, les entreprises dirigées par des femmes ont de plus grandes probabilités de s'engager dans des pratiques de management participatives, ce qui suggère que les femmes veulent donner du pouvoir aux autres membres de l'entreprise en leur permettant d'être davantage inclus·es, de s'instruire par la pratique et de développer des compétences. Ultiment, elles entretiendraient donc un rapport différent au pouvoir comparativement aux hommes. En ce qui a trait à l'innovation, qui concerne 88% des entreprises collectives, il semble que les entreprises dirigées par des femmes créent davantage de nouveaux marchés puisque 62% des entreprises

collectives gérées par des femmes ont été les premières à offrir un service ou un produit dans leur région, pays ou à l'échelle mondiale, alors que c'est 54% pour les hommes. On peut donc observer de ces nombreux constats que l'entrepreneuriat collectif possède moins d'obstacles pour les femmes, qui performant aussi bien que les hommes, que l'entrepreneuriat privé. L'innovation est très présente dans les entreprises d'économie sociale, mais celles dirigées par des femmes se démarquent davantage (Huysentruyt, 2014).

Cependant, malgré la bonne performance d'entreprises menées par des femmes, ces dernières vivent, selon certaines auteur·es, davantage de défis institutionnels et de financement (Abelchaguer et al., 2012). L'expérience des femmes sur le marché du travail diffère encore de celle des hommes, en partie à cause de l'influence de leur rôle de prestataires de soins et des idées préconçues de leurs employeur·ses concernant ce rôle, en plus des normes sociales et attentes culturelles qui peuvent créer des barrières autour du choix de l'entrepreneuriat comme choix de carrière (Magdoud et al., 2024; Moysen, 2017). En France, par exemple, des projets menés par des associations de femmes provenant de quartiers populaires ont souvent de la difficulté à se réaliser et à perdurer à long terme. Il n'y a pas suffisamment de reconnaissance quant à la spécificité des initiatives solidaires, ce qui se solde par des tensions entre les procédures et les processus nécessaires pour que les projets se concrétisent. Les pouvoirs publics français, encore aujourd'hui, ont encore de la difficulté à accepter l'entrepreneuriat collectif, et le financement s'y fait rare (Abelchaguer et al., 2012). Cette méconnaissance de la part des institutions a également été observée au Maroc dans l'étude de Magdoud et al. (2024) sur l'entrepreneuriat féminin collectif, qui mentionne que le manque de compréhension des besoins spécifiques des entreprises collectives féminines représente un obstacle et une préoccupation majeure des femmes entrepreneuses par rapport au financement de leur projet (Magdoud et al., 2024).

Encore peu de recherches abordent les défis propres aux femmes entrepreneuses en économie sociale, et très peu de données différenciées selon les genres existent au Québec et au Canada (de Bruin et al., 2024; Dufresne, 2015). Il existe cependant davantage de données sur l'entrepreneuriat féminin en général qui, selon les auteur·es, rencontrerait certaines préoccupations principales : le financement, le besoin d'amélioration des compétences par la formation, une intégration plus difficile aux réseaux d'affaires, et la conciliation travail-famille (Badia et al., 2013; Dufresne, 2015; Heilbrunn, 2004; Magdoud et al., 2024).

Pour ce qui est du financement, selon les données de l'étude de Dufresne (2015) sur l'entrepreneuriat féminin en économie sociale au Québec entre 2010 et 2014, il n'y aurait pas plus d'hommes que de femmes à qui on refuse un prêt, mais près du double d'hommes recevrait un financement (Dufresne, 2015). Cela signifie probablement, selon Dufresne (2015), que deux fois plus d'hommes que de femmes font une demande de prêt, ce qui peut possiblement s'expliquer par le manque et l'accès difficile à l'information, la complexité des formulaires et des conditions à remplir, l'absence de la mise de fonds requise, le manque de confiance en soi, ou la peur de prendre des risques, de s'endetter ou de se voir refuser le financement (Dufresne, 2015; Magdoud et al., 2024). Il existe d'ailleurs une perception de la part des entrepreneur·ses que le monde des finances contient des préjugés et des stéréotypes selon l'âge, le genre et la nature sociale de l'entreprise, ce qui participerait à développer chez certaines femmes un "sentiment d'imposteur", un manque de confiance en leurs moyens, ou une aversion pour le risque (Badia et al., 2013; Dufresne, 2015; Magdoud et al., 2024). Dufresne (2015) a également observé que plusieurs personnes ont la perception qu'il y a une proportion beaucoup plus élevée d'hommes dans l'écosystème d'accompagnement et de financement des entreprises, de sorte que les femmes ont l'impression de ne pas être prises au sérieux et de manquer de crédibilité aux yeux des bailleur·ses de fonds (Dufresne, 2015). De plus, les femmes auraient souvent moins d'accès aux réseaux professionnels et aux opportunités de réseautage, entravant leur capacité à accéder aux sources de financement et identifier de potentiel·les investisseur·ses (Magdoud et al., 2024).

Ensuite, un autre obstacle serait le manque de compétences entrepreneuriales, ou du moins la perception de celui-ci des femmes entrepreneuses. Selon une étude de Heilbrunn (2004) s'étant penchée sur des entrepreneur·ses israélien·nes entre les années 2000 et 2002, les femmes entrepreneuses auraient davantage tendance à mentionner le manque d'expérience en management et en affaires comme obstacle important (avec 47% contre 34% pour les hommes). Même si elles sont plus nombreuses que les hommes à avoir un niveau de scolarité élevé, elles rapportent avoir moins de compétences en marketing, en gestion et en finances (Heilbrunn, 2004). Le recrutement de travailleur·ses compétent·es pour pourvoir divers postes au sein de leur entreprise, la gestion quotidienne et l'articulation des multiples responsabilités, ainsi que le manque de soutien et d'accompagnement à long terme sont également des défis qui ont été identifiés par plusieurs femmes entrepreneuses en économie sociale (Dufresne, 2015).

Également, tel que mentionné au début de cette section, il est possible d'observer une différence genrée au niveau des secteurs d'activité et des caractéristiques générales des entreprises dirigées par des femmes, secteurs qui seraient généralement moins favorables pour l'obtention d'un financement (Dufresne, 2015). Selon Dufresne (2015), les entreprises d'économie sociale dirigées par des femmes seraient plus souvent de petites tailles, avec quatre employé·es et moins, et elles se trouveraient davantage dans des secteurs dits traditionnellement féminins, comme en soins de santé et assistance sociale, et en services d'hébergement et de restauration. De plus, Heilbrunn (2004) a observé dans son étude que les entreprises appartenant à des femmes seraient relativement situées dans des secteurs d'activité moins compétitifs, seraient de plus petites tailles et auraient une croissance plus lente que les entreprises appartenant à des hommes (Heilbrunn, 2004). Ces données contestent celles de Huysentruyt (2014), qui en contrôlant des variables externes, n'avait pas détecté de larges écarts en termes de taille et de croissance (Huysentruyt, 2014). Cependant, selon le rapport de la Commission européenne « Encouraging women entrepreneurs », même si les entreprises créées par des femmes ont une croissance plus faible que celles des hommes, elles vont être plus stables dans le temps avec moins de risques d'échec (Bueno Merino et Duchemin, 2016), ce qui supporte également les données de Dufresne (2015) et de Heilbrunn (2004).

Enfin, la conciliation entre le travail et la famille est aussi un défi particulièrement rencontré par les femmes, surtout en démarrage d'entreprise (Dufresne, 2015). Lors de la création de leurs entreprises, comparativement aux hommes, les femmes attachent plus d'importance aux conséquences qu'aura cette étape sur leur vie familiale (Bueno Merino et Duchemin, 2016). Même si l'économie sociale demeure un modèle permettant une flexibilité dans l'aménagement des horaires, la conciliation entre un projet d'entreprise et les responsabilités familiales demeure une charge principalement portée par les femmes, qui ressentent parfois un sentiment de remords et de culpabilité de devoir délaissier leurs tâches familiales pour démarrer leur projet d'entreprise (Dufresne, 2015). L'étude de Badia et al. (2013) sur les freins à l'entrepreneuriat féminin a identifié que les projets familiaux, comme la volonté d'avoir un enfant, sont une des raisons pouvant venir reporter le projet de création d'entreprises chez les femmes, car elles veulent être présentes auprès de leur enfant, ce qui est renforcé par les normes sociales sur la maternité. Elles ne voient pas comment articuler leur maternité avec la nécessité de s'investir intensivement dans leur projet lors de son démarrage. De plus, les projets professionnels du conjoint peuvent représenter un frein à la

concrétisation du projet entrepreneurial, puisque plusieurs femmes remettent au second plan leur activité professionnelle et l'organisent en fonction de celle de leur partenaire (Badia et al., 2013).

Un des moyens permettant d'atténuer les obstacles rencontrés par les entrepreneur·ses collectif·ves est l'accompagnement entrepreneurial. Un grand nombre d'entreprises sociales et collectives ont besoin de se faire accompagner afin d'assurer le succès de leur démarrage et de leur maintien. Il a été démontré que les entreprises accompagnées ont un taux de survie supérieur à celles qui ne le sont pas (Bueno Merino et Duchemin, 2016). L'accompagnement entrepreneurial a comme vocation d'apporter aux futur·es entrepreneur·ses des conseils stratégiques, juridiques et financiers, ainsi que leur permettre de trouver des sources de financement et de pérenniser leurs activités (Bueno Merino et Duchemin, 2016).

Quelques chercheur·ses se sont intéressé·es à l'accompagnement différencié et aux solutions aux inégalités de genre offertes par le secteur (Bueno Merino et Duchemin, 2016; Guérin, 2003). L'accompagnement entrepreneurial des femmes fait de manière collective, examiné par Bueno Merino et Duchemin (2016), améliorerait leur confiance en soi, permettrait de déconstruire les stéréotypes de genres sur l'entrepreneuriat féminin et atténuerait le sentiment de culpabilité lié à la difficulté à concilier leur projet entrepreneurial et leur vie familiale (Bueno Merino et Duchemin, 2016). Cette croyance que les femmes – en raison de leur socialisation au « care » et à l'empathie et de la régulation émotionnelle qu'elles doivent faire en contexte d'emploi (Hochschild, 2003) – ne seraient pas à la hauteur des fonctions de cadres, car elles n'auraient pas l'autorité ni le leadership nécessaire typiquement associés aux hommes, peut à son tour générer un risque d'autocensure chez les femmes (Bueno Merino et Duchemin, 2016). Cependant, la proximité avec d'autres femmes dans leur situation, qu'elles retrouvent à travers l'accompagnement collectif, leur permet de contourner ces effets négatifs, de gagner en confiance et d'être soutenues (Bueno Merino et Duchemin, 2016).

Le potentiel de l'économie sociale pour l'autonomisation des femmes est de plus en plus reconnu (de Bruin et al., 2024). Selon Guérin (2003), l'économie sociale serait une solution aux inégalités de genre, puisqu'en repensant l'articulation entre la famille, le marché, les autorités publiques et la société civile, elle crée des espaces intermédiaires permettant la socialisation et la mutualisation de la prise en charge des problèmes incombant généralement à la sphère privée, soit principalement les femmes (Guérin, 2003). Les pratiques d'économie sociale se présentent comme des lieux de

dialogue social, puisqu'ils sont fondés sur la synergie prenant place entre la liberté économique et la liberté politique. Les espaces intermédiaires créés sont essentiels à l'autogestion collective des problèmes des individus ainsi qu'à l'expression et à la revendication de leurs besoins, et ils représentent des espaces de justice de proximité, car ils permettent à plusieurs d'accéder aux droits fondamentaux, de concilier la vie familiale et la vie professionnelle et de concrétiser le droit à l'emploi. Ils permettent aux femmes de retrouver une certaine dignité et de devenir de véritables actrices de leur vie, en plus d'autoriser une construction choisie et revendiquée de leur identité (Guérin, 2003). Ainsi, une relation bénéfique réciproque s'établit entre l'économie sociale et les femmes, et aussi les jeunes, notamment due au fait que l'économie sociale permet la création d'espaces intermédiaires leur accordant de l'influence sur leur communauté et un levier d'innovation (Guérin, 2003; Rospabé et al., 2017).

Cependant, le fait de se regrouper entre femmes au sein de pratiques d'économie sociale a également un principal désavantage : celui que les groupes de réflexion et d'échange de femmes participent à les enfermer dans leurs particularités. C'est pourquoi il faut que ces groupes soient une ouverture et un moyen d'exprimer publiquement leurs difficultés au-delà de leurs espaces (Guérin, 2003). L'économie sociale a la capacité de lutter contre les inégalités de genre en réunissant les femmes dans divers projets redonnant à leur communauté et permettant aux femmes d'être soutenues, mais elle doit aussi être attentive à ne pas les confiner à ce groupe. Ainsi, les espaces intermédiaires qui découlent de l'économie sociale permettent de socialiser et de mutualiser des problèmes incombant aux femmes, mais aussi de formuler, exprimer et revendiquer, dans l'espace public, des difficultés rencontrées par certaines catégories de populations. On peut donc répondre à de nombreuses inégalités par le biais de l'économie sociale (Guérin, 2003), qui rend possible la démocratisation des pratiques économiques à travers la valorisation de l'activité économique des femmes (Richez-Battesti, 2003).

1.2 Questions, objectifs et pertinence de la recherche

Considérant la présence marquée des jeunes et des femmes en économie sociale, et que les impacts de leur participation restent sous-étudiés et sous-théorisés, notamment en ce qui concerne les trajectoires et les parcours des entrepreneur·ses collectif·ves, les questions de recherche de cette

recherche de maîtrise sont : « Quelles sont les motivations portant les jeunes entrepreneur·ses de moins de 35 ans à faire le choix de s'engager dans des projets en économie sociale au Québec? », « Comment leurs parcours d'emploi et de formation influencent-ils ce choix? » et « Comment les parcours entrepreneuriaux des jeunes diffèrent-ils en fonction du genre? ».

1.2.1 Objectifs de recherche

Cette recherche vise à comprendre et analyser les divers facteurs qui participent au choix des jeunes entrepreneur·ses de 35 ans et moins d'un modèle d'entreprise d'économie sociale pour concrétiser leur projet au Québec. Spécifiquement, le projet a l'objectif : a) d'identifier les motivations animant les jeunes qui font le choix de démarrer un projet en économie sociale; b) d'analyser ce choix à la lumière des caractéristiques et des contraintes du parcours d'emploi et de formation; c) de décrire les différences genrées tout au long de leurs parcours et de leurs expériences entrepreneuriales (motivations, défis rencontrés, etc.). Autrement dit, je cherche à comprendre comment les contraintes, les motivations, les choix et les expériences passées et présentes affectent le parcours des jeunes entrepreneur·ses collectif·ves, tout en gardant au centre des analyses l'influence du genre.

1.2.2 Pertinence scientifique et sociale

Malgré la présence croissante de la jeunesse dans le secteur de l'économie sociale, le renouvellement démographique représente tout de même un enjeu important, autant du côté des enjeux de renouvellement de responsables, de dirigeant·es et d'employé·es que de la dimension de créativité, d'innovation et de nouveaux projets portés par des jeunes (Rospabé et al., 2017). Les jeunes représentent donc un groupe charnière de ce secteur, notamment parce qu'ils sont de plus en plus présent·es dans les projets et dans les entreprises, mais aussi parce qu'ils en représentent la relève. D'ici 10 ans ou moins au Québec, quatre dirigeant·es sur dix d'une entreprise d'économie sociale prendront leur retraite, faisant de la gestion de la relève un enjeu important pour la survie de ces entreprises (Marchand et Marchand, 2022). L'engouement grandissant des jeunes envers l'économie sociale est important à étudier pour tenter de comprendre leurs motivations et ce qui les attire, et ainsi répondre au besoin de renouvellement que connaît l'économie sociale. Il est

également important de s'y pencher pour mieux connaître les réalités des jeunes entrepreneur·ses en ÉS, ce qui permettrait de mieux comprendre leurs besoins et les difficultés qu'ils rencontrent.

Les parcours de vie des jeunes entrepreneur·ses, ainsi que leurs motivations et les sources d'attraction envers le mode de développement de l'économie sociale, sont des sujets encore très peu étudiés (Badia et al., 2013; Ghalwash et al., 2017). La question du genre est également sous-étudiée, même s'il est possible d'observer des différences entre les entreprises collectives menées par des femmes et celles menées par des hommes, de même que dans les défis rencontrés par ces dernières (Abelchaguer et al., 2012; Dufresne, 2015; Huysentruyt, 2014). Plusieurs recherches s'intéressent aux jeunes entrepreneur·ses plus globalement, mais beaucoup moins dans le contexte spécifique de l'économie sociale. Il n'y a donc pas vraiment d'études antérieures qui décrivent de manière satisfaisante les motivations, l'influence des parcours et les enjeux de genre chez les jeunes entrepreneur·ses en économie sociale (Dufresne, 2015; Heilbrunn, 2004; Huysentruyt, 2014). L'approche biographique est d'ailleurs très peu utilisée pour étudier le sujet, approche qui permet pourtant d'analyser les vies individuelles en intégrant une diversité de facteurs et de temporalités. C'est cette approche qui nous intéresse, puisqu'elle offre une analyse riche des motivations et des réalités complexes que vivent les jeunes qui s'engagent dans ce mode de production économique.

Tandis que la jeunesse et le secteur de l'économie sociale sont vus par les organisations gouvernementales et la société civile comme vecteurs de développement durable et d'innovation dans les solutions aux problématiques mondiales, notamment en emploi (Lewis, 2016), peu de recherches se penchent sur les parcours et la construction du choix des jeunes qui se lancent en économie sociale. Les motivations entrepreneuriales des jeunes ont été abordées dans quelques études (Gabarret et al., 2016; Trindade-Chadeau, 2014), mais rarement auprès des entrepreneur·ses collectif·ves spécifiquement. L'approche que je souhaite adopter est donc encore peu utilisée pour analyser la jeunesse au sein de l'économie sociale, étant donné mon intérêt envers l'impact des parcours dans la formation des motivations et dans l'accumulation des contraintes rencontrées par les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves. De plus, cette question est rarement étudiée sous le prisme du genre, ce dernier étant à la fois un facteur qui augmenterait les difficultés d'évolution des entreprises collectives, et une potentielle source de développement pour celles-ci (Abelchaguer et al., 2012; de Bruin et al., 2024; Dufresne, 2015). Mieux connaître ces enjeux permettrait notamment de mieux répondre aux besoins des jeunes entrepreneur·ses sur le terrain, et d'aider les

décideur·ses publics et les intervenant·es sur le terrain à mieux comprendre la réalité et à adapter leurs politiques et leurs mesures d'intervention. Analyser les parcours des jeunes dans l'économie sociale sous ces angles détient donc une pertinence sociale et scientifique majeure pour la sociologie, les études sur la jeunesse et les études sur l'économie sociale.

CHAPITRE 2 : CADRE THÉORIQUE ET CONCEPTUEL

Ce chapitre présente les cadres théorique, conceptuel et opératoire qui ont servi de base aux analyses et aux interprétations des résultats de cette recherche. Nous présentons d'abord les deux approches théoriques sélectionnées pour rendre compte de la complexité et des subtilités des données. Le cadre conceptuel permettant d'approfondir davantage les concepts centraux est ensuite énoncé. Finalement, le cadre opératoire conclu ce chapitre et détaille les perspectives, les dimensions et les éléments spécifiques qui ont été analysés dans cette recherche.

2.1 Approche théorique

2.1.1 Approche biographique

Ce mémoire mobilise l'approche biographique pour analyser les parcours, afin d'intégrer, de tenir compte et d'articuler une diversité tant de facteurs que de temporalités pour l'analyse de la vie des jeunes (Longo, 2016a). Cette approche se caractérise généralement par un ensemble d'approches multidisciplinaires, qui envisage la vie humaine et son développement en tant que totalité (Bessin, 2009). Elder fut l'un des premiers sociologues à définir l'approche de parcours de vie comme une façon de penser le changement social, les trajectoires de vie et le développement individuel en tant que phénomène évolutif, et en tant que modes de continuité et de changement comportementaux. Ces trajectoires de vie réfèrent selon lui aux trajectoires sociales de l'éducation, du travail et de la famille que vont suivre des individus et des groupes à travers la société. Les multiples trajectoires de ces individus, ainsi que leurs implications développementales composent la base des éléments de leur parcours de vie (Elder, 1998). Les transitions que vont vivre les individus sont toujours intégrées dans des trajectoires qui leur donnent une forme et une signification distinctives (Elder, 1994). Elder identifie quatre principes à l'approche de parcours de vie, qui explore la dynamique de trajectoires sociales multiples et interdépendantes. Le premier, « the historical time and place » (Marion, 2014) est l'importance de considérer les vies dans une perspective historique et spatiale, puisque le parcours de vie de tout individu est imbriqué et façonné dans le temps, l'histoire et les lieux qu'il rencontre tout au long de sa vie. Le second concept de « timing of lives » (Elder, 1994)

est la prise en compte de la temporalité des événements de la vie, car les moments où se produisent certains événements vont affecter, dans la vie d'une personne, le développement d'un ensemble de transitions ou d'événements ultérieurs (Marion, 2014). Le troisième principe, celui de « human agency » (Elder, 1994) est la capacité d'agir, ou l'intentionnalité des individus dans la construction de leur propre parcours de vie, qui est très importante. Cette agentivité s'exerce à travers les choix et les actions des individus, qui possèdent une rationalité limitée par les possibilités et les contraintes relatives à leur histoire et les circonstances qui les entourent. Enfin, le dernier principe de « linked lives » (Elder, 1994) est que les vies sont interreliées, on considère donc que les vies des individus sont vécues de manières interdépendantes et qu'elles s'influencent mutuellement (Marion, 2014).

Dans les sociétés occidentales contemporaines, l'analyse des parcours biographiques permet donc de refléter, parmi d'autres, les réalités davantage fragmentées et diversifiées des cheminements des jeunes. Dans un contexte davantage incertain et instable, leurs parcours peuvent subir plusieurs changements et réorientations dus aux variations de leur rythme de construction, qui peuvent à la fois ralentir ou s'accélérer à la suite d'hésitations, de moments de réflexion ou d'événements particuliers, spécialement présents à la jeunesse avec le passage à la vie adulte. L'approche des parcours de vie permet aussi de constater la persistance des déterminations sociales et une plus grande responsabilisation des individus à la fois dans la conduite de leurs transitions, et dans la construction du sens de leur trajectoire et de leur identité (Longo, 2016b). Des travaux de recherche effectués auprès des jeunes ont constaté que les facteurs qui influencent leur cheminement ne sont pas indépendants, leur sens et leurs effets vont effectivement varier en fonction de leurs rapports avec d'autres facteurs et dimensions constitutives des parcours (Longo, 2016b). Une de ces recherches portant sur les temporalités des jeunes a constaté qu'un rapport contingent au parcours, combiné à une forte imprévisibilité et prise de risque, pourrait encourager les jeunes à développer leur capacité d'adaptation dans des situations nouvelles et les encourager dans le cumul positif d'expériences différentes sur le point de vue des études, du travail, de l'entourage et autres dimensions (Longo, 2016b). Les jeunes auraient différentes représentations de l'enchaînement temporel du parcours, qui irait d'une représentation contingente vers une représentation plutôt programmée des séquences et des événements de leurs parcours. Le déroulement de la vie peut donc s'ouvrir à différentes possibilités, il peut demeurer ouvert, flexible et inattendu, comme il peut être plus organisé, planifié et institué par l'individu (Bessin, 2009; Longo, 2010). Le terme de

bifurcation apparaît pour désigner des configurations où des événements de la vie contingents, ou de légères perturbations peuvent être à l'origine de réorientations importantes dans les trajectoires individuelles (Bessin, 2009).

En plus d'étudier la pluralité des trajectoires des jeunes, l'approche des parcours de vie peut également servir à analyser le rapport des jeunes à la vie professionnelle et à la formation. Le marché du travail actuel, de plus en plus complexe et flexible, jumelé avec le besoin d'apprentissage tout au long de la vie, produisent une forte diversification des trajectoires individuelles (Longo et al., 2019). La diversité des parcours des jeunes a également été confirmée par Levené et Bros (2011) lors d'une enquête portant sur les trajectoires professionnelles et les rapports à la formation d'adultes et de jeunes adultes peu qualifiés en parcours d'insertion. Ces derniers auraient des rapports différents vis-à-vis du rôle de la formation, mais vont avoir des attentes élevées quant à leur insertion professionnelle. Ils s'inscrivent dans différentes trajectoires professionnelles, qui selon leur âge, leur qualification, leur contexte économique et social, ainsi que leur situation et leurs expériences professionnelles, viennent influencer leur rapport à la formation. Dans cette étude, l'approche de parcours de vie a ainsi permis, grâce à l'enquête rétrospective interrogeant les individus sur des événements survenus dans leur passé, de reconstituer leur parcours de manière la plus continue possible, avec les informations divulguées par les participant·es, et d'inscrire dans un processus dynamique leur récit de vie, qui inclut leur histoire passée, présente et future (Levené et Bros, 2011).

C'est pourquoi l'approche des parcours de vie convient bien à l'étude des choix professionnels des jeunes et de leur motivation envers l'économie sociale, puisque cette approche permet d'observer et de rendre compte des dynamiques au cœur du processus décisionnel et motivationnel des jeunes entrepreneur·ses collectif·ves, tout en respectant la diversité et la complexité des expériences. Comme les jeunes n'adhèrent pas à une seule façon de conceptualiser leur parcours, qu'ils soient considérés comme amovibles ou fixés dans le temps, cela permet à l'approche biographique de rendre compte des différentes nuances présentes au sein des profils de parcours et des réalités traversées par les jeunes entrepreneur·ses, de manière préméditée ou non, et qui résultent des fluctuations et des choix qu'ils ont effectués au fil de leurs expériences. De plus, l'étude des temporalités, des rythmes et des écarts entre les événements de la vie a permis, selon Battagliola et al. (1997), de mettre en évidence des tendances et des régularités sociologique et historiques liées

aux rapports sociaux, entre autres ceux définis par le genre (Bessin, 2009; Battagliola et al., 1997), rendant ainsi possible de dégager de potentielles différenciations genrées traversant les jeunes.

2.1.2 Études théoriques sur les rapports sociaux de genre

Une analyse exploratoire des connaissances des jeunes sur l'économie sociale avait révélé des variations notables selon le sexe (Longo et al., 2021). Ainsi, en complémentarité avec la première approche et par le poids que certains facteurs pourraient avoir dans la construction des parcours de vie, les études théoriques sur les rapports sociaux de genre, aussi appelés rapports sociaux de sexe selon les auteur·es, occuperont une place importante dans mon cadre théorique. Il est important de mentionner que le but de cette étude n'est pas d'approfondir la différence entre le sexe et le genre, puisque la littérature et le débat dans ce domaine sont très vastes. La distinction entre les définitions de sexe et de genre varie encore grandement entre les auteur·es, qui peuvent en faire des opérationnalisations différentes (Rouyer et al., 2014). Le terme qui a été retenu dans cette recherche pour analyser et présenter les résultats est celui de "genre", qui se montre plus inclusif et représentatif de l'objet de recherche. Le terme "sexe", qui est utilisé dans la littérature scientifique mobilisée pour cette étude, réfère aux aspects plutôt biologiques, et est une détermination faite par l'application de critères biologiques socialement acceptés pour classifier les personnes en tant qu'homme ou femme (West et Zimmerman, 1987). Ce terme a évolué dans les études théoriques sur les rapports sociaux de sexe au fil des nombreuses recherches explorant ce champ multidimensionnel au carrefour de plusieurs disciplines sociales (Charpentier, 2005). La littérature scientifique portant sur le genre et les rapports sociaux de sexe est en véritable foisonnement depuis les années 1970-1980, en particulier la littérature anglo-saxonne, qui décrit la notion de genre comme étant le sexe appréhendé comme catégorie historiquement, socialement et culturellement construite, et comme l'activité de gestion d'un comportement situé à la lumière de conceptions normatives d'attitudes et d'activités appropriées selon sa catégorie de sexe, dont l'appartenance est déterminée selon les critères et les signes d'identification socialement requis des catégories de sexe (Charpentier, 2005; West et Zimmerman, 1987). Le genre va donc au-delà des caractères biologiques, et introduit des dimensions psychosociales accordant une place beaucoup plus importante à l'intériorisation des normes sociales (Marchand, 2011). Le genre comme construit social serait, à la différence d'une nature féminine ou masculine, lié à des rapports de sexe et une

identité évolutive caractérisant les groupes de sexes par rapport aux autres (Rouyer et al., 2014). Le concept de performativité du genre propose que les manières dont les individus affichent leur genre puissent être choisies selon la situation, et puissent être modifiées au besoin afin que peu importe les changements, ils soient perçus de manière satisfaisante selon ce qui est « approprié » pour leur genre (West et Zimmerman, 1987). Butler (2002) reprend cette idée en suggérant que le genre, qui est relatif aux relations construites dans des contextes spécifiques, se situe au croisement d'autres aspects identitaires, comme l'origine ethnique, la classe sociale et l'orientation sexuelle, et « as a result, it becomes impossible to separate out “gender” from the political and cultural intersections in which it is invariably produced and maintained » (Butler, 2002, p. 41). Ainsi, la construction du genre serait quelque chose de dynamique, qui changerait selon les contextes économiques, sociaux et politiques, et qui inversement, affecterait d'autres aspects de la culture. Performer le genre selon les normes et les attentes spécifiques à un espace, dans une période donnée, ne serait donc pas la même chose que de performer le genre dans un autre contexte. Bien qu'il n'existe pas de féminité ou de masculinité naturelle, ou essentielle, une fois qu'un genre est attribué, l'ordre social construit et maintient les individus dans des normes et des attentes fortement genrées (Lorber, 1994). Le post-féminisme et la *Queer theory* vont à leur tour déconstruire la structure binaire des genres, et vont affirmer le genre comme la cristallisation d'une série de conflits et de rapports de domination dont l'expression détruit notamment la différence entre le public et le privé (Grange, 2010).

Une partie des travaux sur les rapports sociaux de sexe analyse la manière dont les instances responsables de perpétuer l'ordre des genres exercent une forme de contrôle social sur les corps – en particulier féminins – qui structurent grandement la définition et la reproduction des identités sexuées et sociales incarnées (Charpentier, 2005). Ainsi, les perceptions différenciées du corps génèrent « une division sexuelle de ses usages et fonctions légitimes [...], fondements de la construction et de l'évolution (fluctuant dans l'espace, dans le temps et selon les classes sociales) des représentations (mais aussi de l'adhésion ou du rejet) des identités subjectives de genre » (Charpentier, 2005, p. 5). En retour, ces perceptions différenciées inventent des modèles de comportement et des rôles sociaux sexués, soit « gender roles », qui vont être la cause des structures cognitives et des catégories d'entendement considérées comme typiques selon le sexe, du point de vue familial, du groupe social et de la société plus large, et qui vont influencer la signification « d'"être un homme" ou d'"être une femme" » (Charpentier, 2005, p. 1). D'autres travaux vont

porter sur l'organisation différenciée des activités sociales selon le genre, qui débute dès la petite enfance avec le processus de socialisation et qui se poursuit tout au long de la vie des individus. Cette socialisation genrée peut influencer la vie de couple à travers la division sexuelle des rôles domestiques et parentaux, les sociabilités au sein des groupes de pairs par l'intermédiaire des médias, ainsi que les activités et intérêts professionnels, avec certains secteurs et métiers encore majoritairement masculins ou féminins (Charpentier, 2005). Théorisée par Hochschild (2003), une autre forme que peut prendre le contrôle social lié au genre est par la régulation émotionnelle, qui est devenue un travail en contexte de l'emploi, en particulier pour les femmes. Autant les hommes que les femmes font du travail émotionnel, en privé et en public, mais ce dernier va différer selon les contextes. Par exemple, en contexte professionnel, la colère est plutôt mal vue chez les femmes, qui doivent prioriser la gentillesse, alors qu'elle est plutôt bien vue chez les hommes, pour qui elle peut être perçue comme une manifestation d'autorité. Les émotions généralement attendues des femmes sont celles liées à prendre soin, la bienveillance, ainsi qu'à l'idée de plaire et de satisfaire, et plusieurs études ont démontré qu'elles s'adaptent davantage aux besoins d'autrui et coopèrent plus que les hommes (Hochschild, 2003). Les normes et attentes sociales en termes de comportement et de régulation émotionnelle ne sont donc pas les mêmes selon le genre, et plusieurs dynamiques de rapports sociaux entrent en interaction.

La chercheuse Monique Haicault a conceptualisé la notion de rapports sociaux de sexe comme étant « un rapport social majeur se manifestant et se constituant en lien avec les conditions sociales, matérielles et symboliques de l'existence quotidienne des deux sexes » (Haicault et al., 2006, p. 22), qui sont construits socialement. Le genre d'un individu ne serait pas seulement un aspect de ce qu'il est, mais serait plus fondamentalement ce qu'il fait, de manière récurrente, en interaction avec les autres. Puisque le genre d'un individu se construit au fil de ses interactions quotidiennes, il existerait plusieurs implications pour la division du travail, qui prend place dans les actions concrètes et symboliques des individus. (West et Zimmerman, 1987). Le genre ne serait pas fixe ou naturel, mais se réaliserait à travers les répétitions, jour après jour, de normes et de contraintes, lui procurant en apparence une stabilité et une cohérence (Baril, 2007). Les rapports sociaux de sexe seraient donc plastiques, c'est-à-dire qu'ils sont sujets au changement et peuvent varier à plusieurs niveaux selon les conjonctures, les contextes et les cultures. Pour comprendre les rapports sociaux, il faut cependant faire preuve de flexibilité : « Il est donc important de faire fonctionner, dans la construction des objets, des hypothèses et des catégories d'analyse, à la fois la plasticité et

l'imbrication des rapports sociaux, sans chercher une détermination en dernière instance de l'un ou de l'autre » (Haicault et al., 2006, p. 28).

Ces constructions sociales différenciées organisent les expériences professionnelles et sociales des jeunes hommes et femmes (Revillard et de Verdalle, 2006). En effet, la division sexuelle du travail affecte non seulement la place des femmes sur le marché du travail, mais aussi leur charge en dehors de celui-ci, par exemple dans le travail domestique. La définition du travail incluant les rapports sociaux de sexe englobe donc un ensemble plus large d'activités, ce qui permet d'analyser dans sa globalité les formes particulières des trajectoires professionnelles et familiales (Haicault et al., 2006; Saint-Pierre et De Sève, 1991). Les structures de rapport de pouvoir axées sur le sexe affecteraient notamment le travail, les savoirs, les compétences et les orientations scolaires et professionnelles des jeunes. Selon Duru-Bellat (2004), ce sont d'ailleurs « ces inégalités d'orientation qui, bien plus que les inégalités de réussite, modèlent les inégalités de carrière entre les sexes comme entre les groupes sociaux » (Duru-Bellat, 2004, p. 70). Les études théoriques des rapports sociaux de genre proposent donc un cadre structurant plusieurs déplacements épistémologiques sur la façon de concevoir le travail et les rapports sociaux. Ces déplacements reformulent entre autres la théorisation du travail domestique vers une analyse en termes de division sexuelle du travail, et la théorisation du patriarcat vers une analyse en termes de rapports sociaux de sexe (Dunezat, 2016). Ces reformulations permettent de prendre en compte différentes formes de travail, de donner une dimension sexuée à la division sociale du travail, et de créer des modes de catégorisation inductive qui ne sont pas figées (Dunezat, 2016), faisant des études théoriques sur les rapports sociaux de genre un cadre flexible et pertinent pour explorer l'expérience des jeunes entrepreneur·ses, leurs parcours et les différenciations genrées de leurs motivations et des défis qu'ils rencontrent.

2.2 Cadre conceptuel

2.2.1 Parcours de vie

Pour ce qui est du cadre conceptuel de cette recherche, un concept particulièrement important est celui de parcours de vie. Ce concept permet de mettre en évidence des trajectoires qui tiennent

compte des dimensions subjectives, notamment l'analyse des choix et des motivations, en parallèle aux limites objectives imposées par les institutions dans la construction des parcours (Passeron, 1990). Passeron propose de comprendre l'intelligibilité biographique et le devenir biographique comme étant le résultat d'un double mouvement entre les actions et conduites sociales des individus, introduisant la subjectivité des parcours, et le déterminisme social des structures, qui introduisant l'objectivité des parcours (Passeron, 1990). Par rapport à d'autres notions comme celle de trajectoire, itinéraire ou carrière (Longo, 2016b), on peut définir le parcours de vie comme « le modèle de curriculum qui, dans une société et un temps donné, organise le déroulement de la vie des individus dans ses continuités et discontinuités » (Cavalli, 2007, p. 56). La notion de parcours de vie permet d'inclure les évolutions graduelles de facteurs et leur continuité dans le temps, tout en articulant les discontinuités et les bifurcations causées par la contingence et l'imprévisibilité possible des parcours. Cette instabilité est aggravée par l'affaiblissement des principales institutions de socialisation comme cadres sociaux d'intégration, par les changements dans le monde du travail dû à la précarité des emplois, et par l'accroissement des inégalités liées à l'origine sociale, la qualification et l'émergence de nouvelles formes d'inégalités (Longo, 2016b). Cependant, s'ajoutant aux effets de contextes et à l'origine des cheminements, une singularisation liée aux arbitrages et aux choix des acteur·rices vont résulter en la création de leurs parcours : « La déstructuration actuelle des institutions entraîne en ce sens une plus grande responsabilisation des individus dans la conduite de leurs transitions et dans la construction du sens de leur trajectoire et de leur identité » (Longo, 2016b, p. 49).

Comme cette recherche vise à saisir le sens que les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves accordent à leur propre parcours, leurs choix, rapports et motivations occuperont une place importante dans l'analyse parmi l'ensemble des perceptions subjectives étudiées. Plusieurs jeunes revendiquent le besoin de faire des choix relatifs au travail, beaucoup expérimentant l'aliénation du marché du travail causé par le contexte économique et l'insuffisance des choix professionnels. Le salariat, à l'origine de cette aliénation, amènerait plusieurs jeunes à vivre une forme de détournement de conscience, à partir du moment qu'un·e salarié·e n'est pas en mesure de s'affirmer dans l'acte de production de bien ou de service. Ce manque peut créer des rapports tendus entre le ou la jeune et son emploi, et lui faire développer un sentiment d'aliénation, se caractérisant par l'impuissance, l'absence de signification, l'absence de normes, l'étrangeté aux valeurs et l'absence de la

réalisation de soi. Les jeunes veulent pouvoir prendre des décisions en fonction de leurs besoins et de leurs désirs, le travail étant un moyen et non une fin en soi (Trindade-Chadeau, 2014).

Également, le concept de motivation, décrit par Vallerand et Thill (1993) comme le construit hypothétique mobilisant les forces internes et/ou externes engendrant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement, et que l'individu va adopter afin de satisfaire ses besoins (Gendolla, s.d.; Vallerand et Thill, 1993), va servir dans cette étude à comprendre l'intérêt des jeunes à travailler en économie sociale, en plus d'aider à identifier, s'il y a lieu, des différences genrées dans leurs parcours. Avec l'émergence des valeurs sociales mettant au centre la liberté individuelle et collective, l'expression des idées et sentiments, et la diversité des styles de vie, la motivation au travail est également en évolution (DuBois, 1975) et permet une compréhension importante des choix professionnels faits par les jeunes.

2.2.2 Division sexuelle du travail, socialisation genrée et performativité du genre

De plus, afin de rendre compte des différences genrées susceptibles d'apparaître dans les parcours de jeunes entrepreneur·ses, les rapports sociaux de genre seront abordés sous le concept de division sexuelle du travail, en termes de fonctions et de sphères de production et de reproduction, d'assignation différenciée des hommes et des femmes au sein de ces sphères, et des multiples formes de différenciations liées au genre, notamment relatif à la socialisation genrée des comportements et attitudes, l'accès inégal aux ressources matérielles et intellectuelles, et autres (Rouyer et al., 2014). Au sein du système productif, la réalité sexuée ordonnée par, mais pas exclusivement, l'articulation entre le travail domestique et le travail professionnel, les écarts des conditions entre les hommes et les femmes au sein des mêmes métiers, et la reproduction des métiers davantage masculins ou féminins, parmi d'autres, peut être comprise en termes de division sexuelle du travail (Dunezat, 2016; Haicault et al., 2006). Un des principes de ce concept est qu'il place le travail au centre de l'organisation sexuée de la société, en assignant prioritairement les hommes à la sphère productive et les femmes à la sphère reproductive, en plus d'accorder une plus grande valeur sociale au "travail d'homme" qu'au "travail de femme" (Dunezat, 2016). Les modalités de cette division varient dans le temps et l'espace, mais le concept de division sexuelle du travail a éventuellement permis d'inclure des pratiques sociales qui étaient jusque-là exclues de

la définition du travail, rendant ce dernier davantage transversal en le définissant comme tout ce qui contribue à produire et maintenir la société (Dunezat, 2016). Cet élargissement de la définition du travail permet donc d'inclure le travail informel, non salarié, non rémunéré et non marchand (Hirata et Kergoat, 2005), que plusieurs jeunes entrepreneur·ses en processus de démarrage de projet doivent potentiellement faire.

De plus, la socialisation genrée est également un concept important venant orienter cette étude. En sociologie de l'éducation, la socialisation de genre consiste en :

L'ensemble des processus par lesquels l'individu est construit – on dira aussi “formé”, “modelé”, “façonné”, “fabriqué”, “conditionné” – par la société globale et locale dans laquelle il vit, processus au cours desquels l'individu acquiert – “apprend”, “intériorise”, “incorpore”, “intègre” – des façons de faire, de penser et d'être qui sont situées socialement. (Darmon, 2006, p. 6)

En psychologie, la socialisation de genre peut également référer au processus progressif, dynamique et dialectique à l'œuvre tout au long de la vie de l'individu, où coexistent l'acculturation, liée à l'intégration des normes sociales, et la personnalisation, liée à l'activité psychologique de l'individu lui permettant d'attribuer du sens et de s'approprier ses expériences d'acculturation (Rouyer et al., 2014). La socialisation genrée, qui est un processus multidimensionnel, prend entre autres place dans le milieu familial, les milieux scolaires, les médias socioculturels (Rouyer et al., 2014), où les individus vont apprendre à se comporter, à sentir et à penser selon les normes socialement associées à leur sexe, tout en voyant le monde à travers le prisme de la différence des genres. Ce sont donc les interactions et les rencontres sociales d'un individu qui produisent, et reproduisent, les normes de genre auxquels cet individu va adhérer ou s'opposer, faisant de tous et toutes des agents de socialisation. Ainsi, au fil des rencontres avec des agents de socialisation, non seulement les individus accumulent un bagage sexué et sexuant, participant à la construction de leur identité, mais ils apprennent également à se situer et à situer les autres individus et objets qui les entourent à l'intérieur d'une hiérarchie sociale et symbolique entre le masculin et le féminin (Ruest-Paquette, 2021). Les stéréotypes de sexe, que l'on peut définir comme la somme des croyances organisées à propos des caractéristiques des hommes ou des femmes, soit ce que signifie être un homme ou une femme, participent à la construction des rôles de sexe, qui sont des attentes de comportements que forme le groupe social en fonction du sexe de

l'individu. Certains comportements peuvent donc être davantage associés à un genre ou un autre, et un individu peut se reconnaître dans certains traits stéréotypiquement féminins ou masculins, ce qui peut en retour influencer leur identité sexuée, leur vision d'eux-mêmes et des autres (Granié et al., 2008).

En complément au concept de socialisation genrée, le concept de performativité du genre, saisi par Butler (2002) comme une réalité advenant à l'intérieur d'un processus de répétition et de citation de normes (Baril, 2007), nous servira à analyser les différentes manifestations différenciées dans les parcours entrepreneuriaux des jeunes. Pour Butler, le genre « est un ensemble de normes régulatrices orientées téléologiquement vers un idéal de genre, le masculin ou le féminin, qui fait advenir ce qu'il dit, ce qu'il nomme et ce qu'il répète incessamment sous peine de s'interrompre étant donné sa contingence » (Baril, 2007, p. 65). Ainsi, ce concept permet de comprendre le genre comme faisant partie de l'agentivité des individus, puisque les pratiques quotidiennes de genre, comme pour une femme de se comporter de manière féminine, sont des effets qui tire leur stabilité de la répétition et de l'incorporation des normes sociales. Il est important, selon Butler, de concevoir l'identité comme résultant d'une totalité de composantes, de facteurs et de contextes, en plus de reconnaître les multiples systèmes d'oppression qui se conjuguent et se renforcent (Baril, 2007).

L'organisation du travail et la division des tâches dans le travail salarié, qui peuvent être considérées comme la base matérielle des rapports sociaux de genre, sont notamment susceptibles de générer plusieurs obstacles aux femmes pour l'obtention de postes plus hauts gradés et dans leur avancement professionnel (Dunezat, 2016; Saint-Pierre et De Sève, 1991). Plusieurs facteurs peuvent donc créer une stratification de genre et mener à des trajectoires différentes entre les hommes et les femmes (Fleury et Raïq, 2013). Dans cette recherche, les concepts de division sexuelle du travail, de socialisation genrée et de performativité du genre seront mobilisés afin de comprendre l'influence de ces différentes formes de rapports sociaux de genre dans les parcours préalables et actuels des jeunes entrepreneur·ses collectif·ves au sein de leur projet.

2.3 Cadre opératoire

Tenant compte de ces perspectives théoriques, les résultats présentés dans le cadre de ce mémoire seront divisés en trois grandes parties, la première portant sur les parcours de vie des jeunes, la seconde traitant des profils d'entrepreneur·ses collectif·ves, de leur rapport au travail et de leurs motivations, et la dernière partie présentant les résultats sur les différences genrées au sein des parcours et des projets d'entrepreneuriat collectif. Ces trois chapitres offriront une perspective double sur ces enjeux : la perspective des jeunes entrepreneur·ses, ainsi que celle des accompagnateur·rices. Ces deux perspectives seront mises en relation et intégrées lors de la présentation des résultats pour offrir une lecture plus enrichie des différents enjeux et réalités.

Cette section est consacrée à la présentation du cadre opératoire, c'est-à-dire les dimensions et les variables qui ont été observées et qui ont permis de traduire notre grille conceptuelle dans les données empiriques, ainsi que de la manière dont elles ont été analysées. Tout d'abord, afin de caractériser les parcours de vie des jeunes entrepreneur·ses collectif·ves, nous avons tenu compte de dimensions objectives et subjectives associées aux activités, aux expériences et aux connaissances pertinentes en éducation, en emploi et en économie sociale. Ainsi, leurs trajectoires scolaires et de formation ont été décrites. Nous leur avons donc demandé des informations sur les programmes scolaires et de formation qu'ils ont suivis, qu'ils soient de longue ou de courte durée. Nous avons approfondi également leurs expériences d'emploi, en débutant avec leur premier emploi jusqu'à leur emploi au moment de l'entretien, avec une brève explication de leur poste, conditions de travail et vécu dans ces emplois. Également, les jeunes ont été questionné·es sur les formes d'engagement social, citoyen et politique, telles que le bénévolat, qu'ils ont expérimenté et connu au cours de leur parcours. Leur rapport avec l'économie sociale a également été creusé, en se penchant sur leurs expériences de formation, d'emploi et d'engagement social avec des structures collectives, ainsi qu'avec leur perception de leur niveau de connaissance avant de débiter leur projet entrepreneurial. Nous avons aussi exploré les liens et les contacts des participant·es avec l'ÉS, et comment, à partir de leur perspective, l'ensemble de ces dimensions et expériences se sont croisées et interconnectées dans le temps, pour bâtir leur parcours et les mener vers des modèles d'entreprises collectives.

Pour analyser les dimensions davantage subjectives de leurs parcours, et particulièrement leurs choix, des éléments reconnus comme décisionnels par d'autres recherches ont été ciblés, soit le rapport au travail des jeunes (Longo et al., 2019), ainsi que leurs motivations et facteurs d'attraction envers l'économie sociale (Ghalwash et al., 2017; Marchand et Marchand, 2022). Le rapport au travail des jeunes a été décrit par l'entremise des meilleures et pires expériences d'emploi, ainsi que de la vision de l'emploi idéal. En effet, leur rapport au travail est important pour mieux comprendre comment leurs expériences passées influencent leurs décisions futures, en plus d'identifier les éléments qui les attirent et les font adopter un de ces modèles. Selon Baudelot et Gollac (2003), il existerait une pluralité de sources au sein des emplois pouvant provoquer du bonheur et du malheur chez les travailleur·ses, ce qui a des conséquences sur les parcours objectifs d'emploi. Ces sources de bonheur et de malheur, qui peuvent varier en fonction du moment des parcours des jeunes, sont susceptibles d'affecter leur vécu et leur perception du travail. Le rapport qu'entretiennent les jeunes avec leurs emplois se compose au fil de leur parcours, à l'aide d'un ensemble de critères avec lesquels ils vont construire leur propre "grille d'évaluation" en fonction de leurs priorités et de ce qui est important pour eux. Ces critères peuvent faire référence à la sécurité et la stabilité dans l'emploi, la carrière, les tâches et activités concrètes, le salaire, les temps de travail ainsi que les relations dans le travail (Longo, 2018). Également, nous avons réuni conjointement les motivations entrepreneuriales et les facteurs d'attraction envers l'ÉS afin de dresser un portrait des raisons derrière le choix des jeunes d'un modèle collectif pour mener leur projet. Les motivations, qui poussent les individus à initier et créer une entreprise collective, peuvent grandement contribuer à la compréhension du rôle des différentes formes organisationnelles dans le succès de l'entrepreneuriat collectif, et de l'économie sociale dans son ensemble (Ghalwash et al., 2017). Les facteurs d'attraction, qui sont une dimension davantage opérationnelle et moins théorique, permettent quant à elles un peu moins d'associer les choix aux propres valeurs et préférences des jeunes, comme le fait le rapport au travail, mais ils permettent d'identifier dans l'activité sociale, ou le fait de travailler en ÉS, ce qui est susceptible de susciter de l'intérêt et de venir rejoindre ces rapports construits tout au long des parcours. Nous cherchons donc à identifier les facteurs de motivations des jeunes pour choisir un modèle d'ÉS, ce qui nous permettra en retour de comprendre comment ils sont interpellés par l'ÉS et comment s'articulent leur rapport au travail, leur projet collectif et leur vision à long terme de ce dernier au sein de leur parcours.

Enfin, au sein de la littérature, plusieurs différences genrées ont pu être observées quant à la participation entrepreneuriale des femmes et des hommes, ainsi que sur leur performance au sein de leurs entreprises. Cependant, identifier des différences genrées au sein des défis et des contraintes apparaissant durant le processus de démarrage entrepreneurial peut aider à expliquer les succès et les échecs entrepreneuriaux, ainsi que de proposer des solutions pratiques possibles pour remédier à la situation (Heilbrunn, 2004). Afin de nous pencher sur les différences genrées, en plus d'observer les parcours des jeunes hommes et femmes, nous avons cherché à déterminer s'il existe, selon les observations et les expériences des jeunes entrepreneur·ses et des accompagnateur·rices rencontré·es, des différences entre les hommes et les femmes en ce qui a trait aux défis rencontrés, aux motivations, ou à tout autre aspect touchant leur parcours entrepreneurial. Ces différences pouvaient être liées au nombre de femmes et d'hommes dans les initiatives d'économie sociale, aux obstacles vécus, aux types de projets spécifiques, aux parcours, aux pratiques et attitudes différentes, ainsi qu'aux discriminations potentielles ressenties par les participant·es. Ainsi, une perspective transversale, à la fois objective et subjective des différences de genre, a été adoptée pour cibler des parcours différenciés selon cette variable marquante dans les parcours des jeunes entrepreneur·ses collectif·ves.

CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE

Ce troisième chapitre a comme objectif d'expliquer les méthodes de recherche et d'analyse utilisées pour cette étude. Il est composé de cinq sections qui développent les étapes préparatoires et exécutives de la collecte de données : l'épistémologie et la méthodologie plus générale adoptées, les outils de collecte de données sélectionnés, le recrutement anticipé, le portait final de l'échantillon des participant·es, ainsi que les méthodes d'analyse mobilisées dans la production des données.

3.1 Épistémologie et méthodologie

S'inscrivant dans le courant de l'interactionnisme symbolique (Lacaze, 2013), ce projet adopte une stratégie de recherche qualitative davantage favorable pour tenir compte des processus complexes qui mènent à l'engagement des jeunes dans l'économie sociale et pour mieux cerner leur point de vue et celui des intervenant·es venant à leur aide. L'interactionnisme symbolique de Blumer (1969) se base sur une analyse situationnelle de la réalité, ce qui implique que les actions ultérieures de l'acteur·rice social·e immergé·e dans ces situations vont être influencées par la signification qu'il ou elle va leur donner. On y considère donc que les individus agissent par le sens qu'ils donnent à leur action, sens qui se construit dans l'interaction avec les autres. On peut ici définir une situation comme « un ensemble de valeurs et d'attitudes auxquelles l'individu ou le groupe a affaire dans un processus d'activité et par rapport auxquelles cette activité est organisée et son résultat apprécié » (Lacaze, 2013, p. 43). De plus, les comportements et la personnalité des individus seraient alors majoritairement conditionnés par les types des situations et les expériences rencontrées par l'individu au cours de sa vie. L'interactionnisme symbolique prend appui sur trois principes centraux formulés par Blumer (1969). Le premier principe est que « les êtres humains agissent envers les choses sur la base du sens qu'elles ont pour eux » (Lacaze, 2013, p. 45). Le second principe implique que « la signification de ces choses dérive et émerge de l'interaction avec autrui » (Lacaze, 2013, p. 45). Le troisième principe affirme que « le sens est traité et modifié par un processus d'interprétation auquel a recours la personne qui a affaire à celles-ci » (Lacaze, 2013, p. 45). Snow (2001) a complémentaiement apporté des correctifs à la théorie de Blumer, en ajoutant

quatre principes : le principe de détermination interactionnelle, d'agentivité, d'émergence et de symbolisation.

Le principe de détermination interactionnelle de Snow consiste au fait que l'objet étudié ne peut être compris en s'occupant seulement des qualités qui lui sont intrinsèques. Il faut obligatoirement inclure la dynamique des contextes interactionnels dans lesquels les phénomènes étudiés s'enracinent et prennent forme, comme les objets sociaux existent seulement en relation mutuelle entre eux (Lacaze, 2013). Au centre de cette vision de Snow de l'interactionnisme symbolique se trouve le concept d'interaction, qui doit être pensée comme un processus social et un acte collectif :

Parce que l'interaction par définition n'est pas une activité solitaire, une idée de la conduite humaine centrée sur cette idée ne se focalise pas sur des actes isolés d'individus, mais sur le développement de l'action collective, sur la façon dont les gens agissent ensemble pour créer une activité qui devient quelque chose à quoi ils ont tous contribué. (Lacaze, 2013, p. 46)

L'interaction serait une action conjointe, où chaque individu aligne son action sur l'action d'autres individus en comprenant la signification de leurs actes. Les interactions sociales ont donc une portée symbolique, car elles donnent du sens permettant d'élaborer de façon constante des interprétations de la situation et le passage ou non à l'action (Garneau, 2019).

C'est dans cette conception de l'interaction que se pense le principe d'agentivité, qui met l'accent sur la nature active et volontaire des acteur·rices humaines et sur leur aptitude à l'autodétermination. Les acteur·rices sont des sujets actifs, ils ciblent des contraintes externes ou internes qui conditionneraient leur réponse, et selon l'interactionnisme symbolique, les acteur·rices prendraient eux-mêmes en compte ces contraintes dans la mesure « où elles contribuent à une limitation des possibles dans la construction de leurs lignes d'action » (Lacaze, 2013, p. 49). Bien que l'interactionnisme ne soit pas le seul courant à s'être penché sur le concept d'agentivité, il est celui qui s'est le plus attardé à la prise en compte de la part du volontariat et de l'autodétermination pour saisir de quelle façon l'acteur·rice est l'agent·e de sa conduite (Lacaze, 2013).

Le principe d'émergence, quant à lui, renvoie à l'idée qu'un objet nouveau est susceptible d'émerger, à travers l'interaction sociale, de tout ce qui est vivant. Il peut donc se créer quelque

chose, qui n'existait pas avant, suite à différentes rencontres et interactions. Un objet peut alors être construit continuellement au fil de son exécution, mettant l'emphase sur la nature processuelle et adaptative de la vie sociale. Enfin, le principe de symbolisation aurait pour but d'attirer l'attention sur « l'institutionnalisation du sens ou sur la manière dont les symboles en viennent à être tenus pour acquis et routinisés » (Lacaze, 2013, p. 47). En ce sens, Snow dénonce le manque de considération pour les systèmes institués du sens qui s'enracinent et se réfléchissent dans les contextes organisationnels et culturels en place.

Ainsi, dans cette étude portant sur les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves, il ne faut pas perdre de vue le contexte particulier dans lequel s'inscrivent les jeunes dans le marché du travail, ainsi que la crise du modèle économique néolibéral. L'insatisfaction professionnelle qui est générée par le modèle d'entreprise capitaliste est proposé comme un élément motivationnel pour les jeunes d'adhérer au modèle de l'économie sociale, dont les emplois présentent pour les jeunes plusieurs avantages qu'ils ne retrouveront pas dans des entreprises sous le modèle dominant (Champagne et al., 2013; Trindade-Chadeau, 2014). De plus, la question d'agentivité est pertinente dans l'analyse de l'engagement des jeunes dans l'économie sociale, puisqu'elle permet de rendre compte du pouvoir des jeunes de produire du sens à travers leurs actions, leurs choix et leurs positionnements. Ils ne sont donc pas des agents passifs subissant les contraintes de leur environnement et des forces sociales extérieures (Garneau, 2019). L'interactionnisme de Blumer, qui voit l'acteur·rice et son environnement comme étant co-déterminant, s'influçant l'un et l'autre (Lacaze, 2013), permet donc de reconnaître l'influence que les jeunes, à travers leurs choix et actions, ont sur leurs propres parcours et expériences, ainsi que comment ces expériences peuvent en retour les influencer dans leurs valeurs et aspirations. Une approche qualitative et inductive va nous permettre de mieux analyser leurs choix et leurs expériences en prenant en compte leurs perceptions. Une orientation épistémologique interprétative rend possibles la compréhension et l'interprétation de l'engagement des jeunes entrepreneur·ses en économie sociale, de leurs choix, et des particularités de leur milieu, en se basant sur leurs expériences et les interactions qu'ils ont vécues dans leur parcours.

3.2 Outils de collecte de données

Pour mener à terme cette recherche, nous avons eu recours à deux outils de collecte de données, auprès de deux types de participant·es différent·es, pour un total de trente-deux personnes interviewées individuellement ou collectivement. Le premier outil est une vingtaine d'entretiens individuels semi-dirigés auprès de jeunes entrepreneur·ses collectif·ves, qui étaient d'une durée moyenne de 1h15, mais pouvant varier entre 1h et 2h selon les participant·es. L'entretien qualitatif semi-dirigé permet la collecte des récits en saisissant la singularité des expériences individuelles à partir d'un échange ouvert et flexible, quoique structuré et systématique à l'aide d'une grille d'entretien, et ce pour l'ensemble des participant·es. Cette grille comprend des questions pouvant orienter la structure de la discussion, sans rigidité, et servant aussi comme aide-mémoire afin de garantir que toutes les questions et informations importantes soient recueillies (Pin, 2023). Ces entretiens individuels avaient pour but de dresser un portrait des parcours des jeunes, de leurs motivations, des défis et des différences genrées liés à leur projet, et de relier entre eux les différentes dimensions pouvant expliquer les choix des jeunes.

Le second outil de collecte visait à réaliser deux groupes de discussion, qui étaient en moyenne d'une durée de 1h55, avec le premier ayant duré 2h10 et le second 1h40. Ils rassemblaient chacun six intervenant·es en économie sociale qui accompagnent de jeunes entrepreneur·ses à différentes étapes de leur parcours entrepreneurial. Appliquer à une population différente des entretiens individuels, les groupes de discussion permettent de voir les similarités entre les données collectées par les deux outils, en plus d'offrir une information souvent plus nuancée et riche. Comme les mêmes thématiques et phénomènes sont explorés par les deux instruments, l'analyse de données est facilitée. De plus, ils permettent de dynamiser les échanges, d'identifier les consensus et les désaccords et partager des idées et des connaissances entre les participant·es (Baribeau et Germain, 2010). Dans le cadre de cette recherche, les groupes de discussion ont permis de réunir des acteur·rices de différentes organisations autour d'une discussion riche et intéressante, ayant comme objectif d'échanger sur les perceptions des parcours, des motivations, des défis et des différences genrées qu'ils identifient lors de leur accompagnement auprès des jeunes.

Les entretiens individuels et les groupes de discussion ont été réalisés en ligne via la plateforme Zoom, et ils ont été enregistrés directement sur la plateforme Zoom. Un seul entretien individuel a

été fait par téléphone et a été enregistré à l'aide d'un enregistreur. Seulement les enregistrements audios étaient conservés pour la transcription.

Pour la réalisation de ces deux types d'outils, deux guides d'entretien différents, comprenant diverses questions pertinentes, ont été préparés à l'avance. Chaque guide comprend les différentes étapes pour accueillir les participant·es et débiter l'entretien : présentation de la/des chercheuses et remerciement des participant·es, rappel des objectifs de recherche, et court rappel des mesures de confidentialité et des informations relatives au consentement.

Le guide pour les entretiens individuels était divisé en trois grandes sections rassemblant un peu plus d'une soixantaine de questions (centrales et de relance) : données sociodémographiques, parcours des jeunes entrepreneur·ses, et projet entrepreneurial. La première partie était plus courte et était composée de quelques questions compilant des informations sociodémographiques plus générales : leur âge, leur genre, leur lieu de résidence, la composition de leur ménage, leur pays de naissance et leur appartenance, ou non, à une minorité visible. La seconde partie était divisée en trois sous-sections s'intéressant à leur parcours scolaire, leur parcours professionnel ainsi que les engagements sociaux et citoyens. Nous avons demandé aux jeunes de nous décrire les études et les formations qu'ils ont suivies, puis de nous dresser un portrait général de leurs expériences d'emploi, en commençant par leur premier emploi jusqu'à leur emploi actuel. Leurs rapports à ces expériences d'emploi ont ensuite été abordés lorsqu'on les a questionnés sur leurs meilleures et pires expériences professionnelles, en plus de leur demander de décrire leur emploi idéal. Finalement, nous leur avons demandé s'ils avaient d'autres formes d'engagements de nature sociale, citoyenne ou politique.

La troisième et dernière partie du guide d'entretien était la plus dense, et portait sur le projet entrepreneurial des jeunes, avec sept sous-sections. Il a tout d'abord été question de l'origine du projet, c'est-à-dire du moment et des éléments déclencheurs de leur démarche entrepreneuriale, et ce qui a pu les influencer vers leur projet. La section suivante portait sur leur évaluation personnelle de leur niveau de connaissance en économie sociale antérieure à leur projet. La troisième sous-section traitait des facteurs d'attraction de l'économie sociale qui ont été attirants pour eux envers l'économie sociale et le modèle d'entreprise collective qu'ils ont choisi. La sous-section suivante portait sur les caractéristiques de l'entreprise ou du projet entrepreneurial des jeunes, où ils ont décrit plus en détail l'étape où ils étaient rendus, la forme juridique de l'entreprise, les services

et/ou les produits offerts, les démarches qui ont été entreprises pour lancer leur projet, et s'ils ont eu recours à des ressources d'aide ou d'accompagnement. Durant la cinquième sous-section, il est demandé aux jeunes d'approfondir les raisons et les motivations derrière leur choix de lancer leur propre projet en économie sociale. L'avant-dernière section se consacrait aux défis rencontrés par les jeunes à différentes étapes de leur projet, c'est-à-dire ce qui leur a nui lors de leur prédémarrage, démarrage, et s'il y a lieu, depuis que leur entreprise est en activité. C'est également à ce moment que les jeunes se sont exprimé·es sur leurs perceptions des différences genrées présentes en économie sociale et/ou dans leur parcours entrepreneurial. Finalement, la dernière section était plus ouverte et portait sur les valeurs et les aspirations portées par les jeunes, ainsi que leur vision du rôle de l'économie sociale au Québec et du futur de leur projet d'économie sociale.

Une discussion informelle pouvait ensuite suivre et les participant·es étaient remercié·es une dernière fois. Le questionnaire a été annoté à quelques reprises pour créer des rappels, ajouter des questions au fil des entretiens, identifier les questions les plus importantes et reformuler certaines questions afin d'améliorer la compréhension des participant·es. Les premiers entretiens ont permis de tester le guide, évaluer la durée de chaque section et identifier les questions essentielles à couvrir durant les entretiens, ce qui a permis de s'ajuster par la suite.

Pour ce qui est des groupes de discussion, ils étaient divisés en deux sections. La première section consistait en un tour de table afin que tous·tes les acteur·rices présent·es puissent se présenter et expliquer le rôle de leur organisme et leur rôle d'accompagnateur·rice auprès des jeunes. La seconde section, qui occupait la majorité du temps, avait pour but de recueillir les perceptions des intervenant·es par rapport aux défis rencontrés par les jeunes à travers les différentes étapes du démarrage de leur projet, l'impact de leurs parcours de formation et d'emploi sur leur projet, la manière que le genre influence l'expérience entrepreneuriale des jeunes, ainsi que leurs motivations et valeurs. Les questions étaient d'abord lancées à tous·tes, puis une discussion prenait place entre tous·tes, avec des questions de relance et des commentaires provenant des différent·es participant·es. Le guide d'entretien pour les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves et le guide d'entretien pour les agent·es d'accompagnement se trouvent en annexes 1 et 2 de ce mémoire.

3.3 Recrutement

3.3.1 Population ciblée et critères de sélection

La population ciblée pour les entretiens individuels était environ vingt jeunes âgé·es entre 18 et 35 ans qui sont soit en processus de démarrer leur projet d'entreprise collective, soit ayant déjà établi·es leur entreprise collective. Il était important que les jeunes aient participé au processus d'idéation, de création et/ou de démarrage du projet, peu importe à quelle étape ils étaient rendu·es au moment de l'entretien, ou si leur projet était encore en activité. De plus, une diversité en termes de genre (femmes, hommes, personnes non binaires) était ciblée. Outre le sexe et l'âge, le fait d'habiter la région de Québec et d'être entré·e en contact avec le programme Sismic du Chantier de l'économie sociale (CÉS) ont initialement été inclus comme critères préliminaires de recrutement, le premier pour faciliter les déplacements de la chercheuse étudiante qui habite à Québec, le deuxième pour faciliter l'accès au terrain et contribuer aux connaissances pertinentes pour les partenaires de ce projet (CRJ et CÉS), intéressés par les résultats de cette recherche. Lancé en partenariat avec les Pôles régionaux d'économie sociale (Pôles ÉS), Sismic est un parcours d'idéation et d'incubation d'entreprises collectives donnant un accès personnalisé aux jeunes à des formateur·rices, des accompagnateur·rices et des expert·es. Ce programme, aussi appelé Lab Sismic, a comme but d'encourager le développement de nouveaux projets portés spécifiquement par les jeunes (Chantier de l'économie sociale, 2024b).

Pour ce qui est de la population ciblée pour les groupes de discussion, la cible initiale incluait le recrutement d'autour de douze intervenant·es, accompagnant des jeunes à différentes étapes de leur démarrage d'entreprise collective, pour finalement réussir à constituer deux groupes ayant entre cinq et six intervenant·es chacun. J'ai tout d'abord visé des agent·es qui travaillaient pour le programme Sismic du Chantier de l'économie sociale dans la région de Québec, et qui faisant de l'accompagnement depuis au moins six mois. Les recrutements et les invitations des jeunes et des intervenant·es ont par la suite été élargis en dehors du programme Sismic, ce qui sera détaillé dans la section suivante.

3.3.2 Processus de recrutement

Le Chantier de l'économie sociale a grandement contribué au recrutement des jeunes et des accompagnateur·rices rencontré·es dans le cadre de cette étude à travers la diffusion à leurs membres de manière soutenue. Partenaire de la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse (CRJ), la collaboration avait déjà été établie avec le CÉS dès la préparation du projet de recherche, et suivant l'obtention du certificat d'éthique, la campagne de recrutement a commencé avec leur soutien. Plus précisément, une diffusion interne des lettres destinées aux intervenant·es a été faite auprès des agent·es d'accompagnement Sismic. Les intervenant·es intéressé·es à participer à l'étude, au nombre de cinq au départ, ont par la suite été convié·es à une seconde rencontre en janvier 2022 afin de leur présenter l'étude et leur expliquer ce qu'impliquait leur rôle dans le recrutement. Il a été convenu que les agent·es intéressé·es à participer à l'étude transmettraient eux-mêmes les lettres d'invitation aux jeunes pour les intéresser à participer. Le recrutement a débuté à la fin du mois de janvier 2022, lorsque les agent·es basé·es dans différentes régions du Québec ont fait la diffusion de la lettre d'invitation auprès de leurs réseaux respectifs de jeunes qu'ils accompagnent. Les jeunes pouvaient alors décider de m'écrire s'ils ou elles souhaitaient participer à l'étude. Les accompagnateur·rices pouvaient également me contacter pour m'informer de leur intérêt et/ou me demander s'ils pouvaient partager les invitations.

Tous les entretiens individuels et les groupes de discussion ont été planifiés de la même façon, et selon stipulé dans le certificat d'éthique de la recherche. Une fois le premier contact établi, c'est-à-dire après que les jeunes et les accompagnateur·rices m'aient contacté par courriel à la suite de la réception de la lettre d'invitation, je leur ai envoyé une lettre d'information, qui comprend notamment les objectifs scientifiques de la recherche, les implications liées à leur participation ainsi que les informations relatives à la confidentialité. Les jeunes et les accompagnateur·rices ont également reçu un formulaire de consentement, qu'ils devaient me retourner avec leur signature. À la suite de ces échanges de courriels, une fois leur formulaire de consentement signé reçu, nous procédions à la planification de l'entretien ou du groupe de discussion. Les participant·es avaient mes coordonnées, celles de ma directrice de recherche ainsi que celles du Comité d'éthique en recherche avec des êtres humains en cas de questions supplémentaires, et aucune compensation financière pour leur participation n'a été offerte.

La première campagne de recrutement s'est cependant montrée insuffisante, et le recrutement s'est avéré plus long et complexe que préalablement prévu. Nous avons reçu un faible retour de la part des jeunes et des accompagnateur·rices pour participer à l'étude, et plusieurs relances ont été envisagées, à la fois pour remobiliser les gens qui avaient déjà été mis au courant, et pour informer de nouvelles personnes. D'autres stratégies de diffusion ont été mobilisées au cours des semaines suivantes afin de rejoindre un plus grand bassin de population. Des rappels aux personnes déjà impliquées ont été effectués, et ces dernières ont envoyé les lettres d'invitation à d'autres membres du CÉS, ainsi qu'à d'autres ressources d'accompagnement travaillant en collaboration avec eux. Une publication Facebook, publiée par l'Aile jeunesse du CÉS et recommuniquant les informations de la lettre d'invitation, a été réalisée vers la fin mars et rediffusée dans mon réseau de contacts. D'autres membres du milieu de l'économie sociale ont fait la diffusion des lettres d'invitation dans leur chaîne de contacts. J'ai également réalisé une publication sur la plateforme Passerelles³ partageant les lettres d'invitation, en plus de contacter d'autres intervenant·es et organismes d'accompagnement qui m'avaient été référés afin de leur demander d'en faire la diffusion. À la fin du mois de mars, soit deux mois après que le recrutement ait commencé, seulement sept jeunes avaient été interviewé·es. Ce n'est qu'en avril que le recrutement a connu un essor suite aux multiples moyens de diffusion, avec treize jeunes qui ont été rencontré·es. Au final, les entretiens individuels ont été réalisés entre le 10 février 2022 et le 12 mai 2022.

Pour ce qui est des intervenant·es d'accompagnement, il a aussi été difficile de trouver un nombre suffisant de personnes pour tenir deux groupes de discussion. Plusieurs m'ont rapidement fait savoir leur intérêt de participer à l'étude, mais nous devions attendre d'avoir au moins six personnes intéressées avant de planifier une rencontre Zoom. Lorsque suffisamment d'accompagnateur·rices m'ont contacté pour réaliser un premier groupe, suite aux différentes méthodes de diffusion internes et externe au CÉS, un Doodle a été envoyé afin de planifier une rencontre à une date possible pour tous·tes les participant·es. Les mêmes méthodes de diffusion que pour les jeunes entrepreneur·ses ont été mobilisées pour recruter les intervenant·es, à l'exception de quelques intervenant·es au deuxième groupe de discussion, qui ont été recruté·es grâce à une sollicitation directe. En effet, j'ai présenté ma recherche à deux intervenant·es et je les ai invités à y participer

³ Il s'agit d'une plateforme numérique qui a comme objectif de relier des personnes qui travaillent pour transformer la société à travers de communautés de pratique en économie sociale, en développement territorial et en innovation sociale (<https://tiess.ca/passerelles/>).

dans le cadre du Carrefour ÉS, un évènement organisé par le Chantier de l'économie sociale le 26 mai 2022. Le premier groupe de discussion a eu lieu le 27 avril 2022, et le second le 8 juin 2022, et chacun comptait six intervenant·es.

3.4 Portrait de l'échantillon des participant·es

En ce qui concerne les jeunes rencontré·es, six s'identifient en tant qu'hommes, douze en tant que femmes, et deux personnes à un genre non binaire. Au moment des entretiens, ces dernier·ères sont âgé·es entre 23 et 35 ans, avec une moyenne d'âge de 29,25 ans, et ils proviennent de différentes régions du Québec, avec une majorité de la région de Montréal et de Québec. En effet, sept jeunes habitent la région métropolitaine (RMR) de Montréal et six jeunes la RMR de Québec, et deux jeunes résident dans Lanaudière, deux en Estrie, un au Saguenay-Lac-Saint-Jean, un en Outaouais, et un en Abitibi-Témiscamingue. En raison des différentes méthodes de recrutement, au final, les jeunes qui ont été recruté·es proviennent donc de diverses régions du Québec, et ils ne sont pas tous·tes issu·es du programme Sismic. De plus, trois jeunes sont issu·es d'une minorité visible, et en ce qui concerne la composition du ménage des participant·es, sept jeunes sont célibataires, neuf sont en couple sans enfant et quatre sont en couple avec enfant(s).

Au niveau du stade de développement des projets au moment de l'entretien, il y avait dix-sept projets qui étaient en activité ou en démarrage, trois projets qui ont été abandonnés définitivement, ou qui sont en arrêt (mis sur pause pour une période indéterminée) après qu'ils ont été démarrés, deux projets dont le jeune n'y est plus impliqué·e, mais qui sont toujours en activité, et finalement deux projets qui n'ont jamais démarré. Il est à noter que quatre jeunes sont impliqué·es, ou l'ont été dans le passé, dans plus d'un projet. De plus, deux jeunes ayant un projet en activité, plutôt que d'opter pour le modèle d'OBNL ou de coopérative, ont choisi la forme d'entreprise lucrative à but sociale. La première jeune, après avoir participé au programme Sismic et avoir eu un accompagnement individuel, a rencontré certaines difficultés qui ont amené son projet à impact social et collectif à se développer sous une forme privée. Voulant d'abord s'établir, la jeune est attirée envers l'économie sociale et souhaite s'orienter vers ce mode de gestion lorsqu'il lui sera possible de le faire dans le futur. La seconde a plutôt choisi un modèle d'entreprise lucrative à but sociale, pour faciliter la gestion et l'administration. Ses profits sont réinvestis dans son projet et sa

communauté, mais elle est la seule personne en position décisionnelle. La gestion collective se fait plutôt de manière informelle, puisque plusieurs personnes l'entourent et contribuent au projet de diverses manières. Ces deux cas ont été conservés, car ils sont en concordance avec les valeurs et les principes de l'économie sociale, même s'ils ont une forme plus personnalisée et atypique. Ils permettent d'explorer les frontières et les différentes possibilités de l'ÉS, ainsi que d'approfondir les défis et les parcours, qui sont comme nous l'avons souligné dynamiques et réversibles.

Tableau 3.1 : Sommaire des caractéristiques des jeunes entrepreneur·ses collectif·ves

Participant·es	Genre	Forme juridique	Domaine	Statut d'activité
J1	Homme	OBNL	Musique et culture	En activité
J2	Femme	Entreprise lucrative à but social	Art et santé mentale	En activité
J3	Femme	OBNL	Gaspillage alimentaire	Projet abandonné
J4	Homme	Coop de solidarité	Services historiques	En arrêt
J5	Femme	Coop de solidarité	Communication et marketing	En activité
J6	Femme	Coop de travail / OBNL / Coop de travail	Microbrasserie / Café communautaire / Sécurité alimentaire	En activité / En démarrage / En démarrage
J7	Femme	NA ⁴	Technologie et santé	N'a jamais démarré
J8	Homme	OBNL	Agriculture urbaine	En activité
J9	Homme	Coop de travail / Coop d'habitation / Coop de travail	Agriculture / Habitation / Agriculture	En activité (pas impliqué) / En activité (pas impliqué) / En activité
J10	Homme	OBNL	Covoiturage en milieu rural	En démarrage
J11	Femme	Coop de travail	Alimentation et services	En démarrage
J12	Homme	Coop de santé	Santé	En démarrage
J13	Femme	Entreprise lucrative à but social	Évènementiel et loisirs	En activité
J14	Femme	OBNL	Services aux entreprises et expériences étudiantes	En activité
J15	Femme	OBNL	Éducation à la sexualité	En activité
J16	Femme	OBNL	Entraînement sportif	En activité
J17	Femme	NA ⁵	Service de garde	N'a jamais démarré
J18	Non binaire	OBNL	Art et culture	En activité

⁴ Non applicable : Les projets n'avaient pas, au moment de l'entretien, de forme juridique spécifique, parce que les démarches étaient mises sur pause et/ou n'étaient pas encore assez avancées.

⁵ Idem.

J19	Femme	OBNL / Coop de santé	Santé mentale et intervention scolaire / Santé	Projet abandonné / En démarrage
J20	Non binaire	Coop de producteur·rices	Revalorisation de matières plastiques	En activité

Source : Auteure.

Pour ce qui est des intervenant·es, chaque groupe de discussion comprenait six intervenant·es diversifié·es, provenant de plusieurs ressources et organismes offrant de l'accompagnement et du financement aux entrepreneur·ses (Pôles ÉS, CDEC, Réseau Coop, etc.). Autre que le nombre de participant·es et leur rôle d'accompagnement auprès des jeunes entrepreneur·ses collectif·ves, il n'y a pas eu d'autres critères relatifs à la composition des groupes de discussion; les accompagnateur·rices avaient différents âges, genres et origines ethniques, et intervenaient à différents moments dans les parcours des jeunes, soit les deux lignes d'intervention. L'émergence prend place au tout début de leur parcours, pour aller chercher les jeunes et les introduire au processus entrepreneurial (incubateur, idéation, etc.), tandis que le prédémarrage est plutôt relatif à la création du modèle d'affaires et la mise en place plus concrète des préparatifs menant aux premières activités de l'entreprise. Ces deux moments constituent la première ligne d'intervention afin d'accompagner les jeunes dans la création et la préparation de leur projet d'entreprise. La deuxième ligne d'intervention, quant à elle, agit au niveau des projets davantage avancés, établis et/ou en activité, avec la validation, qui concerne les étapes de vérification des plans d'affaires et des projets, surtout en ce qui concerne le financement et le démarrage, qui se rapporte aux entreprises lorsqu'elles sont en activité et sont en mesure de produire du revenu. Les accompagnateur·rices rencontré·es vont donc suivre les jeunes et intervenir à différentes étapes de leur projet.

Enfin, il est important de mentionner le cas particulier d'une jeune entrepreneuse (J3) qui travaillait, au moment de l'entretien, comme agente d'accompagnement pour un Pôle ÉS du Chantier de l'économie sociale. Comme elle a été rencontrée en tant que jeune entrepreneuse pour un projet d'OBNL entrepris dans le passé, elle n'a pas participé à un groupe de discussion, mais des questions destinées aux accompagnateur·rices lui ont été posées dans son entretien individuel afin d'obtenir son point de vue en tant qu'accompagnatrice sur certains enjeux. Certains propos de J3 ont donc été inclus dans l'analyse des groupes de discussion pour bonifier davantage la double perspective que nous adoptons pour cette recherche.

Tableau 3.2 : Sommaire des caractéristiques des accompagnateur·rices

Participant·es	Affiliation	Ligne d'intervention
A1	Organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives	1 ^{re} ligne – Émergence et prédémarrage
A2	Organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives	1 ^{re} ligne – Émergence et prédémarrage
A3	Organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives	1 ^{re} ligne – Émergence et prédémarrage
A4	Organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives	2 ^e ligne – Validation et démarrage
A5	Organisme d'accompagnement entrepreneurial	1 ^{re} et 2 ^e ligne – Émergence et démarrage
A6	Organisme de développement économique régional, volet entreprises collectives	2 ^e ligne – Validation et démarrage
A7	Organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives	1 ^{re} ligne – Émergence et prédémarrage
A8	Organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives	1 ^{re} ligne – Émergence et prédémarrage
A9	Organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives	1 ^{re} et 2 ^e ligne – Prédémarrage et démarrage
A10	Organisme d'accompagnement en entrepreneuriat féminin	1 ^{re} et 2 ^e ligne – Émergence et démarrage
A11	Organisme de financement d'entreprise	2 ^e ligne – Validation et démarrage
A12	Organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives	1 ^{re} et 2 ^e ligne – Prédémarrage et démarrage

Source : Auteure.

3.5 Méthodes d'analyse

Le traitement et l'analyse des données ont été faits en suivant trois grandes étapes : la transcription, le codage et l'analyse, en essayant de cerner à chaque étape des constats préliminaires, qui se sont affinés au cours du temps. Un processus itératif, entre données empiriques, interprétations et conceptualisations, a été mené pour aboutir à la structuration des données présentées dans ce mémoire. Ce processus s'est vu enrichi des discussions sur la recherche, tant avec ma directrice, qu'avec l'équipe d'étudiants du volet Emploi et entrepreneuriat de la CRJ, et des colloques scientifiques où j'ai pu présenter.

Tout d'abord, la transcription des récits résultants des entretiens individuels et des groupes de discussion a été réalisée dans la plupart de cas (dix-huit entretiens individuels et un groupe de

discussion) manuellement à l'aide du logiciel Express Scribe et d'une pédale de transcription, et le reste par la fonction "Transcrire" du logiciel Microsoft 365. La retranscription a été faite mot pour mot, reprenant l'ensemble des mots énoncés par l'interrogé·e, mais en supprimant les erreurs linguistiques majeures et les hésitations pour rendre le tout le plus clair et compréhensible possible, tout en restant le plus près des propos des participant·es (Claude, 2019). Comme prévu dans le certificat d'éthique, l'anonymisation des récits a été adoptée pour empêcher l'identification des participant·es. Les récits ont été déposés au fur et à mesure dans le logiciel NVivo afin d'en réaliser le codage.

Ensuite, les données transcrites ont été codées à l'aide du logiciel NVivo. Ce logiciel d'indexation thématique de données qualitatives a permis de structurer et d'organiser les récits pour les diverses dimensions d'analyse. Le codage NVivo s'est ensuite déroulé en deux temps : le codage des entretiens individuels, et celui des groupes de discussion. Deux arbres thématiques ont été construits pour chacune des sections. Avant de débiter le codage, une première version des catégories a été réalisée en se basant sur la littérature et sur les premières impressions après la réalisation des verbatims, puis au fur et à mesure que les verbatims ont été codés, des catégories et sous-catégories se sont rajoutées ou se sont fusionnées afin de mieux organiser les données. Par exemple, afin de classer les parcours des jeunes, trois thèmes ont permis de les différencier : parcours scolaire et de formation, professionnel, et engagements sociaux et citoyens. Puis afin d'approfondir, l'analyse, le parcours professionnel a été divisé en sept sous-thèmes : expériences d'emplois et de vie importantes, meilleurs emplois, pires emplois, emploi idéal, emplois actuels, périodes en recherche d'emploi ou sans emploi par choix, et expériences d'emplois en économie sociale. Les verbatims pertinents à ces thèmes ont donc graduellement été attribués aux catégories associées. En parallèle au codage transversal des entretiens individuels, un document Excel résumant les principaux constats dans les catégories de l'arbre thématique Nvivo, cette fois pour chaque jeune individuellement, a été créé afin d'avoir une vision globale des éléments importants de chaque cas et de leur parcours respectif.

Enfin, tant le codage Nvivo que la synthèse sur Excel ont facilité la comparaison des données entre les participant·es, permettant à la fois une analyse verticale du cas, et horizontale entre cas (Maina, 2019). Cette double analyse a fait ressortir tant la variété des situations que leur récurrence, aboutissant à des éléments qui venaient répondre aux objectifs de la recherche. D'ailleurs, comme

reflétée dans les chapitres, l'analyse des résultats sur les parcours a permis une caractérisation chronologique des parcours, en passant de leurs expériences passées à leur projet actuel, en articulant diverses dimensions (emploi, formation, engagement). Cette analyse a abouti, après de multiples itérations et reclassifications, à la construction d'une typologie des parcours et d'une typologie des profils, qui sont présentés dans le Chapitre 4 et 5.

L'intérêt d'analyser et de comprendre les défis rencontrés par les jeunes est incontestable pour pouvoir assurer le maintien de l'action des acteur·rices et des jeunes au sein de leur milieu, ainsi que pour la croissance, la durabilité et la survie des entreprises d'économie sociale (Murillo-Luna et al., 2021). Un volet sur les défis rencontrés par les jeunes entrepreneur·ses faisait initialement partie des objectifs de la recherche. Cette question a mené à une production très volumineuse et inattendue de données et nous avons fait le choix de ne pas inclure l'entièreté de ces résultats dans ce mémoire pour une question de temps, d'espace et par la nature descriptive de ces résultats. Nous avons donc fait le choix de conserver une courte section sur les différences genrées que nous avons observées dans ces défis, qui seront présentés dans le Chapitre 6. Cependant, ces données ont toutes leur intérêt pour l'intervention, et nous y ferons référence lors de la conclusion.

Ensuite, après une première analyse propre aux différences genrées, celles-ci issues à la fois de l'observation objective des parcours de la part de la chercheuse étudiante et des récits directs des participant·es, la décision d'intégrer des constats dans les chapitres précédents (sur les parcours et profils des jeunes), tout en faisant un troisième chapitre sur les constats principaux propres au genre, a été adoptée. Cette décision fut fondée sur l'économie de l'espace du manuscrit du mémoire (un mémoire qui devenait de plus en plus long) et notamment sur l'intégration des résultats au croisement des multiples dimensions de la recherche. Ainsi, le choix de diviser les résultats en trois chapitres a été fait afin d'en faciliter la compréhension et de mieux organiser l'information. Enfin, après une analyse préliminaire séparée des deux voix interrogées, celles des jeunes et celle des accompagnateur·rices, les deux visions ont été intégrées autour des principaux constats, qui traitaient tous les deux des parcours et des défis des jeunes entrepreneur·ses collectif·ves. En effet, l'objectif de cette double voix était moins de les comparer, mais de mieux comprendre les caractéristiques des parcours, en venant compléter les informations des uns et des autres pour offrir une analyse plus complète. Cette intégration des perspectives a permis d'éviter des répétitions, et de présenter une perspective globale sur les parcours et les défis rencontrés par les jeunes en ÉS.

CHAPITRE 4 : RÉSULTATS SUR LES PARCOURS DE VIE DES JEUNES ENTREPRENEUR·SES COLLECTIF·VES

Ce premier chapitre de résultats porte sur les différents aspects des parcours de vie des jeunes dans l'entrepreneuriat collectif qui ont été analysés dans cette recherche. Nous avons cherché à comprendre comment leurs trajectoires ont influencé leur choix de se lancer en économie sociale, tout en identifiant si des différences genrées traversent leur parcours. Pour ce faire, nous avons jumelé les données à la fois des entretiens individuels avec les jeunes entrepreneur·ses et des groupes de discussion avec les accompagnateur·rices. Afin d'analyser comment les parcours empruntés par les jeunes influencent leur engagement entrepreneurial, une première section portera sur les trajectoires de formation, d'emploi et d'engagements sociaux et citoyens des jeunes. Une seconde section traitera du statut qu'occupe l'économie sociale dans la vie professionnelle des participant·es, puis la section suivante analysera leur niveau de connaissance, de familiarisation et de contacts entretenus avec l'économie sociale. Les moyens par lesquels ils ont pris contact avec cette dernière, qui sont primordiaux dans la compréhension de l'impact que l'économie sociale a eu dans leur parcours, seront par la suite approfondis. Finalement, nous avons dégagé des types de parcours empruntés par les jeunes qui participent à définir globalement leur engagement en économie sociale.

4.1 Trajectoires de formation, d'emploi et d'engagement des jeunes

4.1.1 Trajectoires de formation : des jeunes en général très scolarisé·es

Nous nous sommes d'abord intéressés au parcours de formation entrepris par les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves. Par parcours de formation, il est ici compris les formations formelles et non formelles, scolaires et professionnalisantes, effectuées par les participant·es : les programmes réalisés durant leurs études secondaires (Programme d'éducation intermédiaire (PEI), Katimavik, JA Québec, etc.), les programmes d'études postsecondaires (diplômes d'études professionnelles (DEP), diplômes d'études collégiales technique et préuniversitaire (DEC), attestation d'études collégiales (AEC), certificat (C.), baccalauréat (B.), diplôme d'études

supérieures spécialisées de 2^e cycle (DESS), maîtrise (M.), doctorat (D.), etc.), et finalement les expériences de formation particulières (échanges étudiants, stages, formations externes, microprogrammes, cours individuels, incubateurs, etc.).

En observant auprès des participant·es les programmes de formation scolaire qui ont été complétés, ou qui sont en voie de l'être, il est possible d'affirmer que les jeunes de l'enquête ont atteint un haut niveau de formation, avec les trois quarts d'entre eux ayant un diplôme universitaire. En effet, seulement cinq jeunes sur vingt n'ont pas de diplôme universitaire, et parmi ces dernier·ères, une jeune femme a complété un DEP, une autre jeune un AEC, et trois jeunes hommes un DEC. Neuf jeunes ont obtenu, pour leur part, un diplôme de baccalauréat comme plus haut niveau de scolarité, tandis qu'un jeune possède un DESS, et cinq jeunes ont un diplôme de maîtrise. La moitié des hommes participants ont comme plus haut diplôme un DEC, tandis que presque toutes les femmes (10/12) ont un diplôme universitaire. De plus, six jeunes ont entamé une ou des formations dans différents niveaux de scolarité, mais ne les ont pas terminés, et dix-sept jeunes ont eu des expériences de formation non scolaires particulières, durant ou après leur secondaire, comme un stage, un échange étudiant ou une activité étudiante à l'international, un incubateur d'entreprise, une formation externe aux établissements d'enseignement, un microprogramme, Katimavik ou Québec JA.

Tableau 4.1 : Plus haut niveau de scolarité complété par les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves

Plus haut niveau de scolarité complété	Nombre de participant·es	Total (sur 20)
DEP	1	5
AEC	1	
DEC	3	
Baccalauréat	9	15
DESS	1	
Maîtrise	5	

Source : Auteure.

Pour ce qui est des domaines de formations effectuées, on retrouve une grande diversité de programmes suivis par les jeunes. En excluant les programmes qui ont été abandonnés en cours de route, nous les avons classés selon leur appartenance aux mêmes secteurs d'activité et/ou s'ils traitent de mêmes enjeux. Par exemple, un DEC en technique du milieu naturel et aménagement

de la faune et un B. en géographie sont dans le cadre de cette enquête considérés dans le même domaine, soit en environnement. En suivant ce classement, le domaine dont le plus de jeunes ont suivi des formations est en entrepreneuriat et commerce. En effet, treize jeunes ont complété un programme en vente-action marchande, commerce, économie et droit, et/ou en lancement, démarrage ou incubateur d'entreprise. Cependant, ces formations ne prennent pas place au même moment, puisque six jeunes avaient suivi leur formation en entrepreneuriat préalablement à leur projet, et sept jeunes ont réalisé leur formation en entrepreneuriat après avoir décidé de démarrer leur projet. Le second domaine le plus populaire est en administration et gestion. Neuf jeunes ont en effet suivi une formation en administration des affaires, gouvernance des sociétés, comptabilité, finances et gestion, gestion et gouvernance des OBNL, ou management des unités commerciales. Sept jeunes avaient déjà suivi ces formations avant leur projet, mais deux jeunes sont allés suivre ces formations à la suite de leur démarrage d'entreprise. Par la suite, six jeunes ont complété des formations en environnement, comme en développement durable, géographie, aménagement de la faune, ou agriculture urbaine/biologique. Cinq jeunes ont étudié en sciences humaines et sociales, notamment en histoire, science politique et philosophie, et quatre jeunes ont plutôt étudié dans le domaine de la santé, comme en sciences infirmières, ostéopathie, ergothérapie, préposé bénéficiaire et massothérapie. Le domaine des arts et lettres, dont en théâtre, cinéma, musique, littérature et arts plastiques, a été étudié par trois jeunes. De plus, cinq jeunes ont suivi des formations professionnelles diverses, comme en imprimerie, lutherie, ébénisterie, tapisserie, couture, bijouterie-joaillerie, boulangerie, pâtisserie et cuisine. Parmi les autres domaines de formations suivis par les jeunes, deux jeunes sont formés en communication et marketing, deux jeunes en architecture et design de produits, et deux en éducation et loisir. De plus, des formations en immobilier, en théologie, et en informatique ont été suivies chacune par un jeune.

Parmi cette grande variété de domaines, la majorité des jeunes ont suivi des formations dans plusieurs domaines durant leur parcours. Nous avons comptabilisé cinq jeunes ayant suivi des formations appartenant au même domaine, tandis que six jeunes ont suivi des formations appartenant à deux domaines différents. Quatre autres jeunes ont plutôt suivi des formations dans trois domaines différents, et cinq jeunes dans quatre domaines et plus. Un peu plus de la moitié (11/20) des participant·es ont donc deux domaines de formations ou moins, donnant à leur trajectoire de formation une certaine linéarité, alors qu'un peu moins (9/20) de jeunes en ont trois ou plus, affichant des trajectoires scolaires davantage composites. Il est donc possible de voir qu'en

plus d'être fortement scolarisé·es, les jeunes ont des trajectoires scolaires variées aussi par les niveaux et domaines de formation.

Tableau 4.2 : Nombre de domaines de formations complétées par les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves

Nombre de domaines de formations complétées	Nombre de participant·es (sur 20)
1	5
2	6
3	4
4 et +	5

Source : Auteure.

La perspective de personnes accompagnatrices apporte des précisions à ce sujet. Leurs récits insistent sur le fait que les profils d'étude les plus populaires sont en sciences sociales, en éducation et en communication. Plusieurs des jeunes qui se font accompagner suivent des études dans les domaines des sciences humaines, et développeraient et renforceraient des compétences entrepreneuriales avec le temps à travers leurs démarches pour développer leur projet, plutôt qu'avec des formations préalables.

Parmi les autres constats faits par les agent·es d'accompagnement quant à l'impact du parcours sur les projets des jeunes entrepreneur·ses collectif·ves, les agent·es dénotent un faible nombre dans leurs cohortes de jeunes en économie sociale avec des études en entrepreneuriat, en administration, en gestion des affaires ou en commerce. La plupart des accompagnateur·rices s'entendent pour dire que cela pourrait être dû au fait qu'il n'y a pas beaucoup de programmes en gestion qui parlent de l'économie sociale et les encourage à prendre ce chemin, et presque pas de programmes initiaux en gestion d'entreprises collectives. Les écoles de gestion ne parlent presque pas des formes d'entreprises collectives, comme les coopératives et les OBNL, et les informations qu'on y donne sont souvent très limitées et abstraites. Plusieurs activités existent au niveau collégial dans les programmes d'administration, mais selon les accompagnateur·rices, plusieurs jeunes vont dire vouloir gérer leur propre entreprise, en admettent ne pas savoir quoi faire comme projet. Comme il existe une différence entre développer une idée et gérer une entreprise, certain·es agent·es, en se basant sur leurs expériences d'accompagnement, lancent l'hypothèse qu'un plus grand nombre de jeunes avec des parcours davantage axés en administration se décriraient plus comme des

gestionnaires que des développeur·ses d'idées. Les jeunes avec une grande créativité et une envie de concrétiser une idée ne seraient donc pas nécessairement les mêmes qui peuvent gérer et maintenir cette même entreprise dans le temps. Trois genres d'entrepreneur·ses pourraient donc coexister : ceux qui idéalisent et développent un projet, ceux qui gèrent et assurent la survie de l'entreprise dans le temps, et ceux voulant faire les deux. Les jeunes décrit·es par les accompagnateur·rices peuvent être impliqué·es dans toutes les étapes de l'entreprise, comme c'est le cas avec plusieurs jeunes rencontré·es, mais ce n'est pas toujours le cas, et certain·es jeunes pourraient préférer développer ou gérer une entreprise. Ainsi, des accompagnateur·rices ont remarqué que les jeunes issu·es des domaines administratifs ont plus tendance à vouloir gérer une entreprise, sans nécessairement avoir d'idée de projet.

De plus, un autre constat fait par les agent·es quant au rôle de la formation dans le parcours entrepreneurial des jeunes est qu'il est plutôt rare qu'un jeune va aller étudier en entrepreneuriat parce qu'il ou elle veut se lancer une entreprise en économie sociale. Comme plusieurs n'entendent parler que des entreprises privées durant leur parcours scolaire, ils vont naturellement se tourner vers ce modèle parce que c'est ce qu'ils connaissent : « Donc règle générale, ce n'est pas tant un parcours de formation qui amène à la constitution d'un projet [collectif], [mais plutôt le fait d'avoir déjà un projet, et par la suite aller chercher des ressources en économie sociale] pour venir [s]'outiller pour [son] développement » (A12, organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives, 1^{re} et 2^e ligne d'intervention).

Cependant, malgré l'importance de la formation dans la réussite entrepreneuriale, elle ne serait pas suffisante à elle seule pour garantir le succès d'un projet. Au fil de leur parcours, plusieurs jeunes ont participé à des expériences de formation entrepreneuriale ou à des initiatives étudiantes qui leur ont été bénéfiques pour gagner de l'expérience en économie sociale, comme le programme de gestion d'entreprises collectives et le Pôle IDEOS du HEC Montréal, ENACTUS, COOPSCO, etc. Les apprentissages qu'ils ont faits, les idées qu'ils ont eues et les contacts qu'ils ont créés peuvent influencer la direction qu'ils vont emprunter et ce qu'ils vont concrétiser à leur sortie de l'université. Ainsi, des agent·es observent que les étudiant·es nouvellement gradué·es, avec peu d'expérience de terrain, vont rencontrer des ressources d'accompagnement avec des projets très idéalistes, tandis que les projets amenés par les travailleur·ses sont souvent plus ancrés et réalistes. Selon les accompagnateur·rices, les jeunes travailleur·ses vont plus souvent avoir déjà avancé

l'idéation, identifié les besoins à répondre avec leur projet, puisqu'ils les vivent en pratique, et vont être plus confiant·es dans leurs démarches que les nouveaux et nouvelles diplômé·es.

C'est le volet éducation qui selon moi, vient beaucoup colorer après ça avec qui on travaille en sortant de l'université [...]. Pis c'est pour ça qu'un·e étudiant·e qui sort de l'université [et qui arrive] avec son projet d'affaires, souvent, ça va [être très idéaliste], en tout cas de mon point de vue. Il va avoir de bons projets comme partout, mais si on regarde en proportion, j'ai vu peu [de projets d'étudiant·es qui vont être une] réussite à tout coup, pis là ça va demander beaucoup d'accompagnement pour que ça fonctionne, contrairement à des travailleur·ses [avec] une certaine expérience de travail qui vont avoir identifié des besoins [et qui arrivent] avec une solution qu'ils ont réfléchi. [Ils vont avoir] besoin de l'accompagnement pour la structure, les processus [pour entrer dans le cadre], mais le projet est validé en rentrant, donc il y a beaucoup plus de chances de réussite pour eux. [Pour moi], c'est vraiment deux façons de travailler différentes, dépendamment de la clientèle. (A4, organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives, 1^{re} ligne d'intervention)

Ces constats mènent plusieurs accompagnateur·rices à formuler le souhait d'intéresser des jeunes dans des programmes divers, qu'on n'associe pas nécessairement à l'entrepreneuriat, particulièrement ceux venant des domaines de formations professionnelles, ainsi que d'inclure des activités et des modules pour les initier dans la gestion, sous un modèle collectif, afin de leur montrer la viabilité de cette voie. Des agent·es soutiennent que plutôt que d'encourager les jeunes à se joindre à des structures d'entreprises existantes, on devrait leur enseigner d'autres façons de faire possibles à travers l'économie sociale. L'objectif serait d'aller chercher les jeunes avec des idées entrepreneuriales en amenant de la visibilité à l'ÉS et en la valorisant au sein des institutions d'enseignement, et ce dans tous les programmes.

Dans ces écoles professionnelles là aussi, je pense qu'il y a un beau bagage de gens qui ont une expérience professionnelle, qui veulent se lancer en affaires aussi, [mais] qui ne sont pas nécessairement dans des programmes d'administration [et] qui ne connaissent pas l'économie sociale. Donc c'est de pouvoir s'infiltrer un petit peu partout, c'est même plus large que les programmes d'administration, parce que là, on va probablement aller chercher des gestionnaires, plus que des entrepreneur·ses en tant que tels, ou peut-être des gens qui vont gérer une entreprise pendant quelques années, pis qu'après vont pouvoir [développer]

leur propre entreprise à eux. (A3, organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives, 1^{re} ligne d'intervention)

En conclusion, les enjeux de formation en ÉS sont à diffuser de manière large, car certain·es accompagnateur·rices constatent que de se lancer en économie sociale serait parfois plutôt un accident de parcours qu'un chemin tracé d'avance. C'est le cas de certain·es jeunes, qui comme on le verra, ne prévoyaient pas nécessairement choisir un modèle d'entreprise collective pour leur projet, qu'ils aient leur idée depuis longtemps ou non, mais qui s'y sont éventuellement dirigé·es au fil de temps et de leurs rencontres.

4.1.2 Trajectoires d'emploi des jeunes : souvent riches et diversifiées

Pour ce qui est du parcours d'emploi, nous nous sommes intéressés à toutes les expériences de travail effectuées par les jeunes depuis leur entrée sur le marché du travail, qu'elles soient formelles ou informelles, permanentes ou temporaires, mais avec davantage d'intérêt sur celles occupées durant une longue période de temps, ou ayant démontré (objectivement par notre observation ou dans les récits des jeunes) un grand impact sur la trajectoire professionnelle et entrepreneuriale des jeunes plus tard. Par exemple, pour certain·es jeunes, nous avons porté moins attention à leur première expérience d'emploi étudiant non qualifié lorsque cette dernière était ponctuelle, pour faire des dépenses personnelles et/ou des économies, comme le gardiennage ou la cueillette de fraises, et/ou n'était pas liée à leur domaine de formation postsecondaire.

Ainsi, nous avons constaté que les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves ont également des trajectoires d'emploi riches et diversifiées qui, comme dans la formation, touchent à plusieurs domaines. De la même façon que nous avons classé les domaines de formations, nous avons ici regroupé les domaines d'emplois par les types d'activités et de secteurs. Ainsi, parmi ces regroupements, des emplois en service à la clientèle et en restauration ont été occupés par le plus grand nombre de personnes, avec dix-huit jeunes sur vingt. Ces emplois consistaient par exemple à être réceptionniste, caissier·ère, commis-vendeur·se, serveur·se et/ou cuisinier·ère dans un restaurant, ou autre. Le second regroupement d'emploi le plus fréquent, avec huit jeunes, est les emplois reliés à la gestion ou à l'administration d'un organisme, comme coordonnateur·rice, gérant·e, chargé·e de projet ou adjoint·e administratif·ve. Sept personnes ont eu un emploi en

éducation et en loisir, tel qu'éducateur·rice à l'enfance, moniteur·rice de camp de jour, et coach de sport. Par la suite, quatre jeunes ont eu des emplois en agriculture, et trois personnes ont travaillé dans le domaine de la santé, par exemple en tant qu'infirmier·ère, massothérapeute, physiothérapeute ou ergothérapeute. Trois jeunes ont occupé divers emplois professionnels, comme en imprimerie ou en couture, et trois jeunes ont eu des emplois dans le domaine de l'environnement. Deux jeunes ont travaillé en communication et marketing, deux en manutention, et deux autres ont eu des emplois directement liés à l'économie sociale, tel qu'agent de promotion et d'accompagnement. Finalement, les autres domaines dans lesquels un jeune a respectivement eu un ou des emplois sont en évènementiel, microbrasserie, graphisme, aide juridique et informatique.

Parmi tous ces emplois, nous avons donc deux personnes ayant occupé des emplois dans un seul domaine, et six jeunes ayant eu des emplois dans deux domaines. Sept autres jeunes ont eu des emplois dans trois domaines, et cinq ont occupé des emplois dans quatre domaines ou plus. Plus de la moitié (12/20) des jeunes ont donc eu des emplois dans au moins trois domaines d'emplois, et la plupart ont occupé plusieurs emplois dans chacun de leurs domaines. La moitié des jeunes ont mentionné n'avoir jamais vraiment eu de difficulté à se trouver un emploi, ou du moins n'ont jamais vraiment eu à en chercher longtemps. Ils auraient toujours réussi relativement facilement à se trouver un emploi dans leur domaine, et plusieurs ne vont pas quitter un emploi sans en avoir trouvé un autre avant, faisant qu'ils vont passer d'un emploi à l'autre sans trop de complications. Ce ne fut cependant pas le cas pour tous·tes les entrepreneur·ses rencontrés, puisque cinq jeunes ont mentionné avoir traversé une période où il leur a été difficile de se trouver un emploi. Il est donc arrivé au moins une fois à ces dernier·ères d'être activement à la recherche d'emploi pendant au moins quelques mois sans réussir à se trouver un emploi. Pour certain·es, cette période a pu être une source de questionnement quant à leur situation professionnelle et un élément déclencheur d'une réorientation de carrière. Enfin, en excluant les occasions où les jeunes ont travaillé bénévolement sur leur projet d'ÉS ou se consacraient uniquement à leur étude, sept jeunes ont déjà volontairement choisi de ne pas travailler, en quittant ou non leur emploi, durant une ou des périodes pouvant aller de quelques mois à quelques années, et ce pour différentes raisons, tels que voyager, se consacrer bénévolement sur d'autres projets ou pour des raisons personnelles. Les jeunes ont donc des expériences et des rapports diversifiés en termes de pratiques de travail et de parcours d'emploi.

Tableau 4.3 : Nombre de domaines d’emplois occupés par les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves

Nombre de domaines d’emplois occupés	Nombre de participant·es (sur 20)
1	2
2	6
3	7
4 et +	5

Source : Auteure.

Pour leur part, si les accompagnateur·rices se prononcent moins sur les domaines d’emplois préalables aux projets d’ÉS, ils constatent que les jeunes qui ont de l’expérience de travail dans le même domaine que leur projet semblent monter des projets plus solides et ancrés dans la communauté, tel que mentionné plus tôt. Dans ce même ordre d’idées, les jeunes qui sont déjà travailleur·ses autonomes, gestionnaires ou coordonnateur·rices de projets, travailleur·ses dans des organismes communautaires, ou qui ont une expérience de membre de CA dans un organisme communautaire, vont être plus fonceur·ses et confiant·es dans l’avancement des démarches, l’administration et la gouvernance du projet : « Il faut qu’il aille absolument de l’éducation en amont, de la sensibilisation en amont, mais je crois que là où les entrepreneur·ses vont vraiment bien réussir, c’est quand ils connaissent l’enjeu pis ce n’est pas que de l’académique » (A7, organisme d’accompagnement spécialisé en entreprises collectives, 1^{re} ligne d’intervention). Cette expérience de travail vient souvent avec une meilleure connaissance de leur enjeu et de la gestion collective, que plusieurs agent·es pensent bénéfique pour le démarrage d’un projet. Cela vient aussi avec une meilleure possibilité de faire de la mobilisation et de l’ancrage territorial, ce qui rend plus facile approcher les bailleur·ses de fonds pour que le projet aille de l’avant. L’expérience de travail en lien avec leur projet est donc un outil très avantageux pour les jeunes entrepreneur·ses.

4.1.3 Trajectoires d’engagement social et citoyen : des jeunes fortement engagé·es

En plus de leur engagement scolaire et professionnel, on peut constater un fort niveau d’engagement social et citoyen des jeunes participant·es grâce à leurs multiples implications bénévoles. Nous avons ici caractérisé, à l’exception de leur projet, ces engagements bénévoles qu’ils ont effectués dans le passé et/ou qu’ils réalisent dans le présent. Ainsi, le type de bénévolat

le plus fréquemment pratiqué par les jeunes, avec 60% des participant·es (12/20), est les implications étudiantes dans un cadre scolaire, comme le fait de s'engager dans des associations, des comités ou des regroupements composés d'autres étudiant·es durant leurs études, que ce soit au niveau secondaire, collégial ou universitaire, ou de participer à l'organisation de divers événements et activités scolaires, comme des grèves ou des manifestations étudiantes. Le second type d'implication le plus fréquent, avec huit jeunes, est les implications citoyennes, comme du bénévolat dans des collectifs ou des regroupements de citoyen·nes. Les implications dans des organismes ou des associations communautaires ou municipales sont également communes, avec sept jeunes ayant été impliqué·es, ou l'étant toujours, dans ces types d'initiatives. Avec cinq jeunes participant·es dans chacune de ces formes d'engagement, les implications environnementales, comme pour des organismes ou des événements environnementaux, ainsi que les implications dans des comités professionnels, comme des conseils d'administration, ont été pratiquées par le quart des jeunes entrepreneur·ses. De plus, quatre jeunes ont fait du bénévolat plus général dans des entreprises et organismes divers, par exemple pour une garderie ou un parc national lorsqu'ils ont participé au programme Katimavik, ou lorsqu'ils avaient du bénévolat obligatoire à faire durant leur secondaire. Également, trois jeunes ont été impliqué·es politiquement, comme en se présentant comme candidat·e ou en faisant la promotion d'un parti politique. Trois jeunes ont pratiqué du bénévolat individuel, sans être associé·es à une structure établie, en offrant de leur temps personnel pour rendre service, comme en offrant ses services professionnels gratuitement, ou avec des activités militantes, comme le « dumpster diving » pour des frigos communautaires. Finalement, une jeune a été grandement impliquée dans le sport à travers des clubs, des compétitions et des événements sportifs. Les formes d'engagements des jeunes sont donc multiples et diverses, que ce soit par leurs contributions dans des associations étudiantes, des mouvements citoyens ou des conseils d'administration.

Tableau 4.4 : Types d'implications bénévoles réalisées par les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves

Types d'implications bénévoles	Nombre de participant·es (sur 20)
Étudiantes	12
Citoyennes	8
Communautaires	7
Environnementales	5
Professionnelles	5
Entreprises diverses	4
Politiques	3
Personnelles	3
Sportives	1

Source : Auteure.

Les jeunes entrepreneur·ses sont donc généralement très engagé·es dans différents secteurs. En effet, en comptant le nombre d'implications bénévoles réalisées à des endroits différents, qu'elles soient ponctuelles ou répétées, seulement un jeune n'avait aucune forme d'engagement bénévole, et quatre jeunes ont eu au moins une ou deux implications différentes au cours de leur vie. La majorité (13/20) des jeunes vont cependant s'être déjà engagé·es bénévolement dans au moins trois engagements bénévoles, en dehors de leur projet, avec dix jeunes ayant eu entre trois et dix implications, et trois jeunes avec dix implications et plus. Deux jeunes ont eu de multiples expériences de bénévolat, mais ne les ont pas décrites spécifiquement, faisant que le nombre d'implications différentes n'est pas connu. Tous ces différents engagements sociaux et citoyens ont cependant été effectués pour des causes distinctes, comme pour s'impliquer dans la vie étudiante de leur école ou pour avoir un impact dans leur collectivité, et peuvent avoir laissé une trace dans les projets des jeunes entrepreneur·ses collectif·ves.

Tableau 4.5 : Nombre d’implications bénévoles pour des regroupements différents réalisées par les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves

Nombre d’implications bénévoles pour des regroupements différents	Nombre de participant·es (sur 20)
0	1
1 ou 2	4
3 à 5	2
5 à 10	8
10 et +	3
Inconnu	2

Source : Auteure.

Ainsi, globalement, les trajectoires de formation, d’emploi et d’engagement social et citoyen des jeunes entrepreneur·ses collectif·ves de l’enquête, avant ou pendant le démarrage de leur projet en ÉS, affichent quelques traits sur cette sous-population, davantage scolarisée, très souvent dans l’emploi et fortement engagée, même si ces implications se produisent dans des domaines de formations, des secteurs d’activité et des contextes sociaux diversifiés. Les jeunes tendent à explorer plusieurs secteurs et à entretenir de multiples engagements à la fois, que ce soit de nature scolaire, professionnelle, bénévole ou sociale.

4.2 Statut de l’économie sociale dans l’emploi actuel

Au niveau du statut de l’économie sociale dans l’emploi des participant·es, nous avons observé que ce n’est pas tous·tes les jeunes qui vivent ou souhaitent vivre de leur projet, mais qu’au contraire plusieurs cas de figure existent.

Parmi les vingt jeunes personnes rencontrées, sept jeunes ont comme principale source de revenus un emploi autre que leur projet d’économie sociale au moment de l’entretien. Ils réalisent donc des démarches pour démarrer ou pour faire fonctionner leur projet d’économie sociale à temps partiel, en complément de leur emploi principal. Ceci est dû tant au fait que leur projet peut ne pas encore être au stade où il peut leur apporter des revenus suffisants, qu’au fait de ne pas être un projet leur permettant de le faire, rejoignant le statut d’entrepreneur·se hybride, qui est discuté dans les études sur l’entrepreneuriat en général (St-Jean et Duhamel, 2023). Parmi ces jeunes, les hommes

occupent plus souvent un autre emploi en plus de leur projet collectif, avec quatre hommes participants sur six, et seulement deux femmes participantes sur douze dans cette situation. À l'inverse, sept autres jeunes vont pour leur part se concentrer à temps plein sur leur projet, qui constitue leur principale source de revenus. Ils sont donc en mesure de gagner un salaire suffisant à travers leur projet d'entreprise collective pour ne pas avoir à travailler ailleurs. Au sein de ces participant·es, les femmes se retrouvent plus souvent dans cette situation, avec un tiers des hommes et presque la moitié (5/12) des femmes qui n'ont que leur projet comme source de revenus.

Également, quatre jeunes réalisaient bénévolement leur projet en ÉS au moment de l'entretien, ou l'on fait dans le passé : deux s'y consacraient à temps plein, une autre était en congé de maternité, et une autre jeune s'y consacrait à temps partiel durant ses études. Cette dernière ne travaille cependant plus sur son projet, après que de nombreux obstacles l'ont forcée à cesser les activités définitivement au début de la pandémie. On retrouve dans ces quatre jeunes trois femmes, c'est-à-dire un quart des participantes, et une personne s'identifiant avec un genre non binaire. Finalement, deux autres jeunes femmes s'adonnent à d'autres activités que leur projet et ne sont pas activement en train de le développer. Elles ne travaillaient pas au moment de l'entretien, car elles sont aux études à temps plein. Leurs projets respectifs n'ont jamais été en démarrage, mais n'ont pas été définitivement mis à terme non plus, et demanderaient encore du travail et des modifications de leur part afin de les rendre réalisables.

En somme, ces divers cas de figure permettent d'observer que tandis que plusieurs jeunes souhaitent et gagnent leur vie grâce à leur entreprise collective, d'autres ne cherchent pas forcément à vivre de leur projet, et s'y consacrent pour d'autres raisons que d'obtenir un salaire ou des revenus; et encore, d'autres jeunes sont contraints à s'inscrire dans un entrepreneuriat hybride pour mener à bien leur projet ÉS et compter sur des revenus, même issus d'un autre emploi. Par ailleurs, plusieurs jeunes n'ont pas l'intention de quitter leur emploi principal pour se lancer à temps plein sur leur projet. Ces divers cas de figure sont également fortement associés aux différents niveaux de développement du projet, dans la mesure où il est prévisible que les projets en démarrage n'aient pas encore suffisamment de revenus pour offrir des salaires suffisants à ces jeunes. Ces constats rappellent donc l'importance de comprendre quelles sont les intentions entrepreneuriales des jeunes pour mieux saisir leur engagement en économie sociale, en plus de rappeler que leur trajectoire peut être influencée par la place qu'occupe leur projet d'ÉS dans leur source de revenus.

4.3 Connaissance, familiarisation et contact avec l'économie sociale

Les premiers contacts, l'information, la connaissance ou la formation en lien avec l'économie sociale peuvent être cruciaux pour s'y intéresser et s'y diriger (Demoustier et Wilson-Courvoisier, 2009). Pour analyser cela, nous avons tout d'abord demandé aux jeunes d'évaluer leur niveau de connaissance de l'économie sociale au début de leur démarche entrepreneuriale, et on constate que globalement, les jeunes se lancent dans ce type de projets avec de pauvres connaissances dans le domaine. On dénombre six jeunes qui décrivent avoir une nulle connaissance, pour qui l'économie sociale était un concept vraiment nouveau : ils ne savaient pas par exemple ce qu'une coopérative, un OBNL ou un conseil d'administration (CA) étaient. Quatre d'entre eux avaient même des stéréotypes négatifs et de fausses croyances sur l'économie sociale, par exemple qu'il était impossible de faire de l'argent en y travaillant, et que ça constituait du bénévolat :

Ouais, parce que mes connaissances avant étaient à zéro, je ne savais pas ce qu'était une coop, je ne savais pas ce qu'était un CA, il a fallu qu'on lise, qu'on prenne des formations gratuites qui étaient offertes en zoom [...]. J'avais une perception floue, mais je vais être honnête, j'avais peut-être aussi des préjugés qui va avec. Pour moi, ça [revenait] beaucoup finalement à devenir un OBNL, je mélangeais un peu que tout était un OBNL finalement, qu'on ne vit que par les subventions, qu'habituellement, on ne roule pas sur l'or quand on est là-dedans, que c'est beaucoup plus de s'arracher les cheveux qu'autre chose. Mais finalement, je m'aperçois que la coop c'est un modèle d'affaires tout à fait viable, et qu'on peut bien aller avec ça. (J12, homme, coopérative de santé)

Six autres jeunes évaluaient plutôt avoir de faibles connaissances sur l'économie sociale : ils étaient au courant que des coopératives et des OBNL existaient, mais n'en comprenaient pas la structure ni le fonctionnement. Ils avaient donc une vision floue, parfois même après s'être renseignés, et plusieurs se sont fait recommander l'économie sociale pour leur projet par d'autres gens plus informés, sans être initialement une possibilité.

Je n'avais pas beaucoup de connaissances, je dirais comme la moyenne des gens-là, je savais que les coops, ça existait, mais je ne savais pas qu'il y avait plusieurs types de coops. Je savais qu'il y avait des OBNL, mais encore là, je ne connaissais rien de ça, je ne

connaissais pas les règlements de régies internes de ces entreprises. Donc je n'y connaissais rien, et je n'avais peut-être même pas pensé me diriger vers ce type d'entreprise là. Parce qu'au départ, j'étais seule aussi, et j'ai appris que ça prenait plus qu'une personne pour fonder ce type d'entreprise [...], mais c'est quelqu'un qui [m'y a dirigé]. (J11, femme, coopérative de travail en alimentation et services)

Ainsi, en regroupant ces douze jeunes, on peut constater que la majorité des personnes participantes ont signalé avoir peu de connaissances sur l'économie sociale et ses différents modèles d'entreprises avant le démarrage de leur projet. Quelques-uns de ces jeunes n'avaient jamais été en contact avec ces types d'entreprises, mais depuis leur projet, leur intérêt grandit et ils souhaitent s'y engager davantage : « J'aspire [éventuellement] à rejoindre d'autres conseils d'administration. Depuis que je suis en économie sociale, depuis que je suis au courant que ça existe, on dirait que ça m'a ouvert un monde, et là, j'ai envie de donner de mon temps pour ça » (J15, femme, OBNL en éducation à la sexualité).

Parmi les vingt participant·es, six autres jeunes avaient plutôt des connaissances davantage développées sur l'économie sociale avant leur projet : ils connaissaient déjà à divers degrés le fonctionnement de certaines structures par leur entourage, leurs expériences d'emploi et/ou de formation. Plusieurs avaient déjà un intérêt pour l'économie sociale avant de vouloir démarrer leur projet, et/ou connaissaient bien une forme particulière d'entreprise collective, sans toutefois maîtriser ce qu'était l'économie sociale en général.

Je pense que je m'évaluerais comme une novice, mais qui a quand même des bases, là, parce que oui, j'ai déjà passé par le processus, j'ai déjà appris l'importance de clarifier les valeurs [de l'entreprise] dès le départ [dans mon projet précédent]. Pis tsé, je sais comment on démarre un projet, je connais les structures avec les membres, comment ça fonctionne un CA, l'ordre du jour, les procès-verbaux, pis tout ça. [...] Je ne me considère vraiment pas sur la coche [si je me compare à mon amie experte en économie sociale], mais je considère que j'ai des ressources. (J19, femme, OBNL en santé mentale et intervention scolaire, et coopérative de santé)

Finalement, seulement deux jeunes sur vingt avaient des connaissances poussées en économie sociale avant d'avoir débuté leur démarche : ils mentionnaient avoir des connaissances élevées,

théoriques ou pratiques, grâce à leurs formations, expériences professionnelles et/ou engagements bénévoles.

J'ai été [impliqué de diverses façons] dans l'Association générale des étudiant·es de [mon université en même temps que mon emploi à la coop]. Ensuite, [...] j'ai commencé mon poste d'agent de promotion à l'entrepreneuriat coopératif jeunesse, auprès du Conseil québécois de la coopération et de la mutualité. [Puis] [...] j'ai commencé à travailler chez Coopératives et mutuelles Canada [...]. Et en parallèle de ça, de mes études, de mon emploi, j'ai démarré [ma coopérative] comme président fondateur. (J4, homme, coopérative de solidarité en services historiques)

Parmi tous·tes les jeunes entrepreneur·ses, un quart des participant·es avaient toutefois suivi des formations touchant l'économie sociale préalablement à leur projet. Cinq jeunes avaient en effet appris sur les modèles d'entreprises collectives avant leur parcours entrepreneurial, soit en ayant développé une expertise en économie sociale grâce à leurs nombreuses formations scolaires en entrepreneuriat et administration, et formations externes (FQCMS, CQCM, Réseau Coop, etc.), soit en ayant suivi quelques formations et expériences scolaires connexes à l'économie sociale (AEC en lancement d'entreprise, formation en développement durable, échange scolaire, etc.). Également, trois jeunes avaient suivi des formations plus spécifiques en commerce ou en entrepreneuriat ayant une vision plus classique et privée de l'économie. Ils avaient donc touché à l'entrepreneuriat individuel à l'aide de leur formation avant leur projet, mais n'avaient pas pris contact avec l'ÉS, ce qui a été confrontant pour certain·es. Les impacts de cette première rencontre ont été significatifs pour certain·es jeunes, particulièrement dans le cas d'une jeune, qui a mentionné que la représentation de femmes entrepreneuses dont elle a été spectatrice lors de ses formations l'a beaucoup influencé dans ses choix de parcours et ses ambitions : « J'ai tellement été sensibilisée à [la présence des femmes en entrepreneuriat] quand j'étais [à l'école], j'ai vraiment été à plusieurs conférences de femmes en affaires, que j'ai l'impression que la façon que j'agis a clairement été influencée [inconsciemment] par tout ce que j'ai entendu » (J13, femme, entreprise lucrative à but social en évènementiel et loisirs).

De plus, il y a une grande proportion de jeunes qui ont été en contact avec l'économie sociale grâce à leurs différentes formes d'engagements de nature sociale, citoyenne et/ou professionnelle au fil de leur parcours, comme dans des associations étudiantes, des conseils d'administration ou des

regroupements. Ces expériences préalables, sans pour autant être de l'économie sociale, les ont introduit·es à une forme de gestion collective et démocratique. De ce fait, dix-sept jeunes ont soit eu des expériences de travail ou d'engagements bénévoles dans des entreprises d'économie sociale, des organismes communautaires ou des associations avant leur projet. Deux jeunes n'avaient jamais travaillé dans des entreprises d'économie sociale ou fait de bénévolat pour des organismes ou associations dans le passé, et une jeune n'a eu que des expériences de bénévolat obligatoire au secondaire. De plus, on dénombre huit jeunes ayant participé au courant de leur parcours scolaire à des programmes étudiants tournant autour de l'entrepreneuriat, comme des clubs d'entrepreneur·ses étudiant·es, Jeunes volontaires et le camp d'entrepreneuriat du HEC, ou autour d'expériences de travail, comme Katimavik et des échanges étudiants. Cependant, malgré ces nombreux contacts avec des structures collectives, les jeunes entrepreneur·ses ont tout de même globalement l'impression de n'avoir que de faibles connaissances en termes d'économie sociale et en gestion démocratique et collective. Ce sentiment d'avoir besoin de davantage de ressources et de connaissances peut expliquer pourquoi les jeunes ont utilisé plusieurs outils et méthodes pour acquérir des compétences entrepreneuriales et être en mesure de démarrer eux-mêmes un projet d'économie sociale.

En ce qui concerne les méthodes qu'ont utilisées les jeunes pour se familiariser, s'informer et/ou se former en économie sociale après avoir enclenché leur démarche entrepreneuriale, il est possible d'identifier quatre principales modalités. En premier, il est possible de retrouver deux jeunes autodidactes qui ont fait des recherches personnelles et se sont autoformé·es tout au cours de leur projet pour développer leurs connaissances et compétences en économie sociale, notamment pour effectuer le choix de leur forme juridique et pour en maîtriser davantage la gestion, mais n'ont pas fait d'autres démarches pour être accompagné·es ou se former. Une deuxième modalité, utilisée par la moitié des participant·es, a impliqué d'entrer en contact avec des acteur·rices et/ou des ressources du milieu de l'économie sociale, telle que des Pôles ÉS, d'autres entrepreneur·ses collectif·ves, la CDRQ, la CDEC, ou autres, afin d'avoir accès à de l'information, avoir des discussions sur le sujet ou suivre des formations gratuites.

La troisième modalité, utilisée par seize jeunes, a été d'aller chercher un accompagnement sous une forme collective ou individuelle, avec divers organismes afin d'avancer le démarrage de leur projet. Parmi ces jeunes, quatre ont suivi, ou prévoient suivre dans le futur, un incubateur

d'entreprise, comme le Lab Sismic du CÉS ou le Pôle IDEOS du HEC, afin de poursuivre l'idéation et l'organisation de leur projet. Ces incubateurs se déroulent de manière plus intensive, sur une période de temps donnée, et dans un contexte de groupe. Un accompagnement individuel et personnalisé, se manifestant généralement par des rencontres récurrentes sur plusieurs mois selon les besoins des équipes entrepreneuriales, a aussi été utilisé par une large portion de ces jeunes, soit quatorze participant·es, auprès d'organismes d'accompagnement entrepreneurial (Pôles ÉS, CDRQ, CDEC, SADC, CEE-UQAC, MicroEntreprendre, PME Montréal, YES Montréal, SAJE Montréal, Enactus, Structures Expert E.G., etc.). Finalement, comme quatrième et dernière modalité, sept jeunes ont suivi une formation donnée par un établissement d'enseignement, comme un AEC en démarrage d'entreprise au cégep, afin d'acquérir des connaissances entrepreneuriales pour les aider à démarrer leur projet. Parmi ces dernier·ères, on retrouve la moitié des femmes participantes qui sont allées suivre une formation après le début de leur projet. Ainsi, en regroupant les jeunes ayant utilisé les quatre dernières modalités, la grande majorité des jeunes, soit dix-sept, ont reçu de l'aide pour se former après avoir décidé de démarrer leur projet, en plus d'avoir fait leurs recherches personnelles.

4.4 Trois types de parcours d'entrepreneur·ses collectif·ves

Grâce à l'analyse des parcours de jeunes entrepreneur·ses collectif·ves, à partir de leurs récits et de ceux des accompagnateur·rices, il est possible d'identifier des récurrences dans les dimensions décrites plus haut, qui en se combinant, permettent d'identifier trois grands types de parcours d'entrepreneur·ses collectif·ves. Ces types se basent notamment sur les trajectoires de formation et d'emploi des jeunes, sur l'adéquation entre ces trajectoires et leur projet, ainsi que le statut qu'ils souhaitent donner à leur projet au sein de leur emploi. Les trajectoires d'engagement social et citoyen, ainsi que le niveau de connaissance sur l'économie sociale, demeurent des dimensions intéressantes pour mieux comprendre leur entrée en ÉS, mais elles ont une très grande variation et tendent à moins bien différencier les parcours entre eux (quand combinées aux autres dimensions), raison pour laquelle elles ne sont pas structurantes pour les types de parcours des jeunes.

Tout d'abord, un premier type de parcours assez linéaire se caractérise par une adéquation, ou une convergence, en termes de domaines entre les expériences de formation et d'emploi des jeunes. En

effet, les formations scolaires qui ont été complétées, ainsi que les expériences d'emploi qui ont été importantes pour les participant·es, vont être proches en ce qui concerne le domaine principal, ou à tout le moins appartenir globalement à deux domaines différents. Leur parcours apparaît ainsi assez conséquent, puisqu'il est possible d'identifier un domaine principal regroupant la plupart des expériences de formation et d'emploi, et où les jeunes y ont consacré la majorité de leur temps. Leur projet d'économie sociale vient s'inscrire dans leur domaine principal et reste en continuité avec leur parcours. On peut donc retrouver une sorte de ligne conductrice au sein de leur parcours, que ce soit au niveau de leurs formations, de leurs emplois et de leur projet en ÉS. Ce type de « parcours linéaire » regroupe la moitié des jeunes, avec dix participant·es sur vingt, ce qui en fait le type le plus récurrent, et on retrouve parmi ces jeunes une plus grande proportion de jeunes hommes (4/6) que de jeunes femmes (6/12).

Ben moi dans le fond, je travaille depuis que je suis jeune sur la ferme familiale, j'étais rémunéré là [...]. J'ai eu mon premier job longtemps, jusqu'à 22 ans mettons [...]. Pis pendant mes études, [...] je faisais des stages rémunérés sur d'autres fermes. [...] [Et] moi dans le fond, ce projet-là actuel, c'est mon deuxième, avant ça j'avais fait deux autres coops [liées ensemble dans une autre région], feque j'étais employé [d'une des coops], mais j'étais aussi co-fondateur des coops là-bas. (J9, homme, coopératives de travail en agriculture, et coopérative d'habitation)

Ce jeune a donc occupé des emplois en agriculture depuis très jeune, et a même fondé d'autres coopératives dans le passé, ce qui fait que son projet actuel de ferme coopérative apparaît – à ses yeux et ceux de l'analyse – cohérent avec ses expériences passées. Parmi les dix jeunes avec un « parcours linéaire », seulement trois jeunes ont complété, ou sont en voie de le faire, des formations dans un troisième domaine différent. Cependant, celles-ci sont liées à l'entrepreneuriat, qu'ils ont suivi pour les aider dans leur projet actuel. Quelques jeunes peuvent avoir eu des emplois étudiants n'appartenant pas à leurs domaines de formations, comme des emplois en service à la clientèle, mais ces derniers étaient pour la plupart par nécessité durant leurs études, et n'ont pas influencé leur parcours professionnel. Une certaine continuité demeure donc présente dans leur parcours, offrant une cohérence générale de leurs pratiques et de leurs choix passés et en ÉS.

Ensuite, il est possible d'identifier un deuxième type de parcours caractérisé davantage par une bifurcation en lien avec l'ÉS; il se démarque par une réorientation du domaine principal de

formation et d'emploi vers le domaine dans lequel le projet d'ÉS prend place. Ainsi, les jeunes ont étudié et travaillé dans un domaine particulier et ont un parcours relativement stable, mais leur projet d'ÉS vient s'inscrire dans un domaine différent. Dans ce type de parcours, il est possible de retrouver des jeunes qui avaient déjà réfléchi à leur projet au préalable, et qui, le moment venu, effectuent un changement de carrière pour se lancer à temps plein dans le développement de leur projet; ou qui se trouvent dans une phase de réorientation de leur carrière et vont concevoir et démarrer leur projet en ÉS à la suite de cette réorientation. Pour cette raison, ces jeunes ont des expériences de formation et d'emploi dans deux domaines différents ou plus, vécues à des moments différents selon l'arrivée de leur projet dans leur parcours. Le projet peut donc être soit la cause de cette réorientation, soit le résultat. Seulement quatre participant·es sur vingt ont un « parcours bifurquant », et on y compte trois femmes participantes et une personne non binaire. Trois de ces quatre personnes sont retournées suivre une ou des formations dans le cadre de ce changement de carrière, avant leur projet ou pour ce dernier.

On a commencé à écrire sur des bouts de papier nos idées par rapport [au projet], ce qu'on aurait envie de faire, [...] et quand on est revenu [de voyage], on s'est dit qu'on allait travailler quelques années, qu'on va accumuler de l'argent et qu'on va faire ça après. Puis finalement, on avait juste des petits contrats à gauche et à droite, ce n'était jamais clair. Au final, on ne faisait pas d'argent, et on [s'est dit], ben tant qu'à ne pas faire d'argent pi s avoir des jobs plates ben, aussi bien ne pas faire d'argent, mais faire quelque chose qu'on aime ahah. Et c'est là qu'on a commencé à travailler sur le plan d'affaires. (J6, femme, coopératives de travail en microbrasserie et café communautaire, et OBNL en sécurité alimentaire)

À titre d'exemple, ces bifurcations s'ancrent dans des contextes divers. En effet, deux personnes ont expérimenté, à un moment de leur parcours, des bouleversements au niveau de leur situation professionnelle, causés par des difficultés à se trouver un emploi ou par des horaires qui ne convenaient plus à leur mode de vie, ce qui leur a donné le coup de pouce supplémentaire nécessaire à se lancer dans leur projet à temps plein. Ces deux jeunes avaient déjà entamé leur réflexion face à leur projet et/ou les démarches avant cette transition. Dans le cas de deux autres jeunes, le désir de changement de carrière est venu avant les premières réflexions entrepreneuriales. Pour une participante, elle vivait une situation de découragement dans son milieu de formation principale, et

ressentait un besoin de quitter ce domaine, ce qui l'a mené à développer son projet. Pour une autre personne, sa réorientation a eu lieu bien avant le projet, et c'est durant son retour aux études que sa réflexion sur son projet et ses démarches entrepreneuriales ont débuté. Ces deux jeunes ont donc ressenti un désir de changement de carrière qui les a amené·es à la réalisation de leur projet.

Enfin, un troisième type de parcours, davantage éclectique, est caractérisé par de multiples transformations dans différentes sphères de vie et par une plus grande diversité dans les expériences de formation, d'emploi et d'ÉS. En effet, tous·tes les jeunes avec ce type de parcours ont complété des formations et occupé des emplois dans au moins quatre domaines différents. La plupart des jeunes n'ont pas vraiment de domaine principal de formation, car leurs expériences sont diversifiées en termes de durée et de secteurs. La plupart des jeunes dans ce type de parcours se sont remis en question dans le passé, ou sont en train de se questionner, sur le domaine dans lequel ils souhaiteraient travailler, et ont parfois essayé plusieurs secteurs d'activité pour trouver leur voie. Leur projet d'ÉS apparaît ici soit comme le résultat de cette recherche et ce qu'ils souhaiteraient faire à long terme, soit une phase du processus d'exploration et d'expérimentation, et ils développent ce projet en même temps qu'ils essayent de faire avancer leur carrière professionnelle dans un autre domaine. Leur projet est également en lien avec un des domaines autour duquel ils gravitent, ou ont déjà connu dans le passé. Ce « parcours éclectique » regroupe six participant·es sur vingt, dont un tiers des hommes participants et un quart des femmes participantes. De plus, un tiers de ces six jeunes vont également articuler leur projet d'ÉS à une forte mobilité, et par exemple, voyager environ six mois par année à l'extérieur du Canada pour en revenir ensuite.

Ça dépend de ma définition d'emploi, parce que moi, je le vois vraiment plus comme un emploi du temps, et c'est à toi de trouver la façon que ça peut être profitable. Pour mon train de vie préféré en ce moment, c'est d'avoir la chance de travailler six mois au Québec, [...] comme ça je peux profiter de l'été et de l'automne [...] et ensuite, pendant l'hiver, étant donné que c'est plus mort au Québec, et parce que je veux vraiment travailler avec l'environnement, avec la nature, avec la conscience, ben c'est plus facile dans les pays plus chauds. (J13, femme, entreprise lucrative à but social en événementiel et loisirs)

Cette participante a suivi des formations dans des domaines assez connexes (un B. en commerce international et en développement durable, et des certifications en petite maison écologique et en permaculture), et a participé à plusieurs ateliers et conférences autour de l'économie sociale, mais a eu des emplois diversifiés (service à la clientèle, administration, agriculture, etc.) qui ont contribué à l'influencer dans son parcours. Elle aime beaucoup voyager et articuler plusieurs activités en même temps, et souhaite conserver un mode de vie lui permettant de diviser son année selon le type d'activité et d'emploi qu'elle voudrait faire. Son projet d'économie sociale en événementiel et en loisirs ne s'inscrit pas dans ses domaines de formations et d'emplois, mais s'y rattache par les activités organisées et les méthodes utilisées pour développer le projet, notamment autour du développement durable, l'environnement et de l'autogestion. Son parcours non conventionnel fait donc en sorte qu'elle a un « parcours éclectique ».

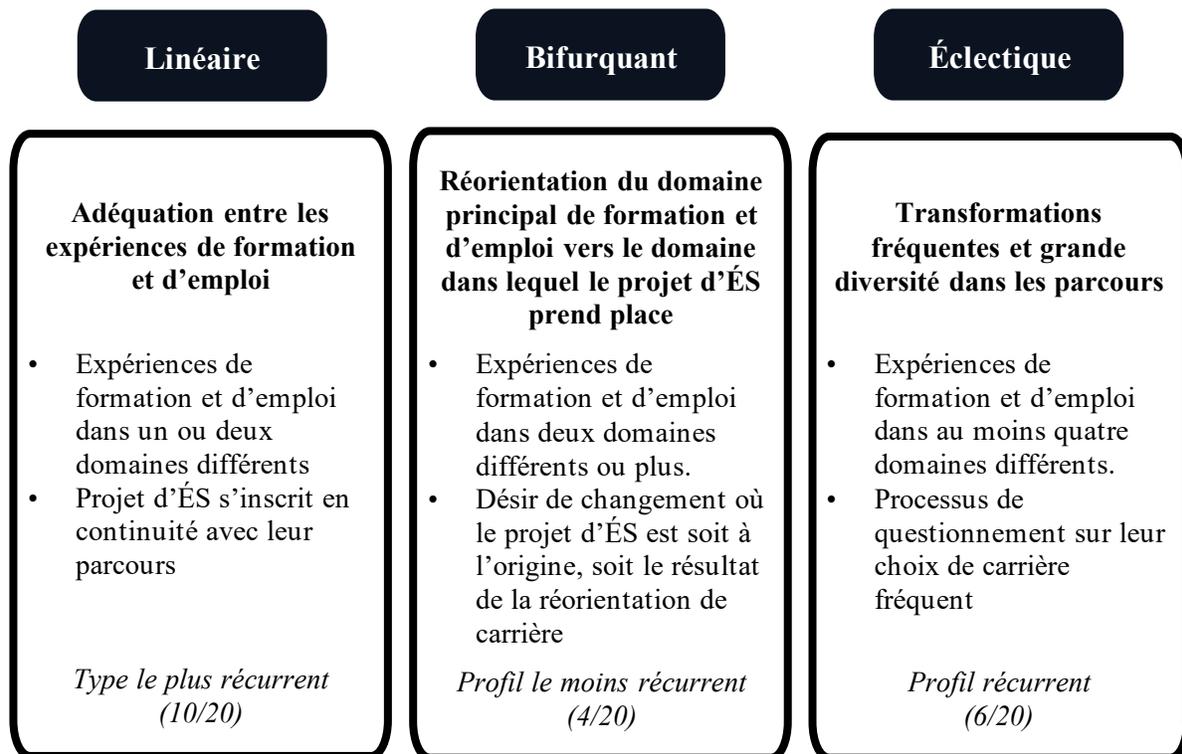


Figure 4.1 : Types de parcours des entrepreneur·ses collectif·ves

Source : Auteure.

Ces trois types de parcours, « linéaire », « bifurquant » et « éclectique », sont donc trois formes récurrentes de parcours autour desquelles convergent les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves rencontrées dans le cadre de cette étude. Leurs trajectoires de formation, d'emploi et

d'engagement social permettent également de faire des constats sur le cheminement des jeunes. En observant leur trajectoire de formation, il est possible de voir que les jeunes ayant un « parcours linéaire » ont tendance à avoir un niveau de scolarité plus élevé, avec quatre jeunes sur dix ayant un diplôme de 1^{er} cycle universitaire comme plus haut diplôme, et quatre un diplôme de 2^e cycle universitaire. Les quatre jeunes avec un « parcours bifurquant » ont aussi tous·tes un baccalauréat, un DESS ou une maîtrise. Finalement, seulement la moitié des jeunes avec un « parcours éclectique » ont un diplôme de 1^{er} cycle universitaire, les trois autres ayant un DEP ou un DEC. Au final, ces types de parcours témoignent de la pluralité des expériences et des trajectoires que peuvent emprunter les jeunes en économie sociale.

CHAPITRE 5 : RÉSULTATS SUR LES RAPPORTS AU TRAVAIL ET MOTIVATIONS VERS L'ÉCONOMIE SOCIALE – PROFILS D'ENTREPRENEUR·SES COLLECTIF·VES

Ce second chapitre de résultats portera sur les rapports au travail des jeunes entrepreneur·ses collectif·ves, ainsi que leurs motivations envers les modèles d'entreprises collectives. Les parcours présentés plus haut décrivent en partie les liens des jeunes à l'économie sociale, mais avancent peu sur les raisons qui les attirent vers ces modèles et les font y rester. Afin d'assurer la pérennité des organisations d'ÉS, il est indispensable de comprendre ce qui attire la jeune relève et comment être en mesure de la retenir au sein de ces organisations (Shields, 2008). Nous avons donc analysé chez les jeunes participant·es deux facteurs de nature subjective qui ont émergé comme pertinents pour expliquer potentiellement leur rétention dans l'économie sociale, tout en identifiant si des différences genrées existent à travers ces facteurs. Tout d'abord, nous nous pencherons sur leur rapport au travail, qui a été analysé comme indicateur des positionnements préalables à cette forme d'emploi. Ce premier facteur aborde les représentations qu'ont les jeunes de leurs meilleures et pires expériences d'emploi, ainsi que leur vision de l'emploi idéal. En second lieu, nous creuserons les motivations derrière le choix d'un modèle d'économie sociale et de l'envie de démarrer leur propre projet collectif. Quant à lui, ce facteur sert d'indicateur de ce qui spécifiquement attire et motive le choix de l'ÉS comme modèle. Afin de définir et d'analyser le rapport au travail des jeunes et leurs motivations, des catégories de facteurs issus des récits des participant·es ont été regroupées. Ces catégories permettent de dégager des tendances transversales récurrentes aux rapports au travail et aux motivations des jeunes. Finalement, une dernière section présentera des profils d'entrepreneur·ses qui découlent de ces analyses.

5.1 Rapports au travail des jeunes sous le prisme de leurs représentations d'emploi

5.1.1 Meilleurs emplois : liés au contenu, au développement professionnel, aux relations et aux conditions... mais pas forcément dans l'ÉS

Au niveau des représentations globales qu'ont les jeunes de leurs meilleurs emplois, on peut identifier quatre catégories de facteurs dans leurs expériences d'emplois qui ont une forte récurrence et les font apprécier leurs emplois.

Premièrement, nous retrouvons les facteurs reliés à la nature de l'emploi, faisant référence aux dimensions expressives du travail tel que mentionné par Côté (2013) et Méda (2010), qui sont mis en valeur par treize jeunes sur les vingt rencontrés. L'emploi est davantage apprécié pour près de la moitié (6/13) de ces jeunes lorsque l'emploi et les tâches à exécuter font partie de leurs champs d'intérêt, que le contenu permet de répondre à leurs compétences et leurs passions, et qu'ils apprécient ce qu'ils font concrètement : « Mon meilleur emploi... Je dirais infirmière, [...] j'étais en obstétrique, [...] j'aime beaucoup ce milieu-là. C'est quelque chose qui m'a toujours attiré, accompagner des femmes dans ce moment-là de leur vie, des couples même, j'aimais beaucoup ça » (J11, femme, coopérative de travail en alimentation et services). D'une autre manière, pour d'autres jeunes (6/13 jeunes), l'appréciation de l'emploi se manifeste lorsque ce dernier concorde avec ce qu'ils valorisent et ce qui leur tient à cœur. Plusieurs recherchent des valeurs communes avec la mission de l'entreprise au sein de leur emploi : « Et côté valeur d'entreprise, il y avait un bon fit. Feque moi, j'aurais pu faire des années là-bas, j'aurais pu faire ma carrière là. [...] Ce que j'aimais, c'est les valeurs communes avec mon gestionnaire » (J19, femme, OBNL en santé mentale et intervention scolaire, et coopérative de santé). De plus, le fait de retrouver une polyvalence dans les tâches et d'occuper plusieurs rôles permet à d'autres jeunes (3/13) de ne pas s'ennuyer dans l'emploi et d'y rester motivés. Finalement, le fait d'être créatif, d'être en mesure d'expérimenter et de laisser libre cours à leur créativité dans leur emploi a également un impact positif pour trois personnes. La nature de l'emploi semble avoir plus d'importance pour les femmes, puisque ces treize jeunes sont entre autres composés de dix femmes participantes sur douze, et de deux hommes participants sur six.

Deuxièmement, nous avons observé des facteurs reliés au développement professionnel, mis en valeur par seize jeunes sur les vingt rencontrés pour parler de leurs meilleurs emplois. Parmi ces participant·es, onze d'entre eux considèrent comme les meilleurs, les emplois où ils ont pu mettre en pratique et appliquer leurs connaissances apprises lors de leurs formations. À l'intérieur de ces emplois, ils ont de plus acquis de l'expérience et des apprentissages enrichissants et importants pour l'avancement de leur carrière. Par exemple, ils ont pu y apprendre un métier et/ou des compétences, telles que la capacité de gérer des employé·es et des équipes de travail, d'être son/sa propre patron·ne, ou d'apprendre à communiquer et sortir de sa zone de confort. Également, avoir la possibilité de relever des défis et d'avoir beaucoup de responsabilités a été important pour plusieurs jeunes (8/16), pour qui leur meilleure expérience d'emploi était stimulante et impliquante. Enfin, parmi ces seize jeunes, sept ont apprécié pouvoir faire preuve d'autonomie et de liberté d'agir à l'intérieur de leur emploi, en étant impliqué·es dans les décisions de l'entreprise et en faisant preuve d'initiatives, sans toujours devoir se référer à leurs supérieur·es.

Je dirais que c'est mon emploi de graphiste, ce n'est pas la place où j'ai le plus appris à faire du contact humain, j'étais très seule dans mon bureau, mais justement, j'avais à gérer mes propres dossiers, prendre des décisions, il n'y avait personne qui regardait vraiment ce que je faisais, [...] feque [je devais] m'assurer de la qualité de ce que je faisais. (J15, femme, OBNL en éducation à la sexualité)

Troisièmement, les facteurs relationnels dans l'emploi sont significatifs pour neuf jeunes sur vingt pour définir les meilleurs emplois. Chez ces jeunes, il est important de compter sur des contacts humains et un environnement de travail agréable dans le milieu du travail. Ils ont développé de bons liens et de bonnes connexions avec leurs collègues et/ou leur clientèle, et ont développé un sentiment d'appartenance envers l'entreprise. Ils aiment que la pratique du travail d'équipe et collaboratif soit encouragée et bien présente au sein de l'emploi.

Moi, ce n'est pas tant d'être [tout seul·es et de prendre tout le risque de développer], mais c'est vraiment plus [d'être] en collaboration pis de faire du développement [...]. [Dans mon ancien emploi, avec mon boss], c'était vraiment comme plus un travail d'équipe, [...] on apprenait un de l'autre, puis il m'a vraiment bien formé. (J19, femme, OBNL en santé mentale et intervention scolaire, et coopérative de santé)

Finalement, les facteurs associés aux conditions d'emploi vont être mentionnés comme importants par quatre jeunes sur vingt, pour définir les meilleurs emplois. Ces dernières apprécient une flexibilité d'horaires dans l'emploi, notamment car elle leur permette d'avoir d'autres engagements, projets ou activités en parallèle. Cette flexibilité offrirait à leurs yeux la liberté de faire des choix quant à leur emploi du temps et de décider eux-mêmes de leur planification, que ce soit dans leur organisation quotidienne ou de leur calendrier annuel. Parmi ces jeunes, on compte le même nombre de participant·es hommes et femmes, soit deux hommes sur six et deux femmes sur douze.

J'ai toujours recherché quand même la flexibilité d'horaire. Même que je me suis toujours dit [que] je visais travailler à temps partiel, pis c'est la raison pour laquelle j'ai travaillé en restauration assez longtemps, c'est que ça me permettait de travailler une trentaine d'heures par semaine, au maximum, et j'avais suffisamment de revenus pis ça me permettait de travailler sur autres choses bénévolement. [...] Pis je pense que ça revient aussi avec le travail agricole, le fait que du mois de novembre au mois de mars à peu près, c'est assez tranquille quand même. (J10, homme, OBNL de covoiturage en milieu rural)

De plus, tenant compte de ces catégories, il est intéressant de noter que parmi les vingt jeunes interrogés, la meilleure expérience d'emploi pour sept d'entre eux se trouve à être leur emploi actuel, qui n'est pas leur projet d'ÉS. Pour quatorze d'entre eux, c'est plutôt un emploi qu'ils ont exercé dans le passé, non plus sans lien avec l'ÉS, à l'exception de trois jeunes, pour qui cet emploi y prenait place. Finalement, seulement quatre jeunes ont comme meilleur emploi leur projet d'économie sociale. Cinq jeunes ont nommé avoir plusieurs expériences d'emplois préférées pour différentes raisons. Une hypothèse qui peut être lancée quant au fait que peu de jeunes ont comme meilleur emploi leur projet d'ÉS est que la plupart d'entre eux en sont encore aux étapes de démarrage, faisant que leur projet n'est pas encore établi dans leur milieu. Il est donc moins probable que leur projet comporte, au moment de l'entretien, tous les éléments faisant en sorte qu'ils soient satisfait·es de leur emploi dans celui-ci.

5.1.2 Pires emplois : des expériences passées dont la nature, les relations ou les conditions n'étaient pas satisfaisantes

En ce qui concerne les récits sur les pires expériences d'emploi des jeunes participant·es, les expériences des jeunes peuvent sans surprise être catégorisées selon trois des grandes catégories des facteurs, cette fois faisant référence à ce qu'ils n'apprécient pas dans un emploi.

La première catégorie de facteurs s'applique ainsi à la nature de l'emploi, qui concerne douze jeunes sur les vingt participant·es. Plusieurs jeunes (7/12) n'ont pas apprécié un emploi lorsqu'il allait à l'encontre de leurs valeurs. Ils n'ont pas aimé faire des tâches de nature contraire à ce qu'ils valorisent, et plusieurs ont expérimenté une perte de sens de leur pratique avec le temps, et/ou ont vu leurs valeurs ne plus être représentées au sein de l'entreprise. Une logique capitaliste trop marquée dans l'organisation a pu être vécue par plusieurs de ces jeunes, pour qui à leurs yeux, l'emploi priorisait le profit, la rentabilité et la productivité, et le travail était axé sur la performance. Plusieurs n'ont pas aimé devoir faire de la vente à pression, et se faire pousser par les patron·nes pour faire plus de vente : « On avait une liste de produits [qu'on] faisait tellement de marge [dessus qu'il] fallait toujours qu'ils soient en avant, [...] qu'on les propose aux clients. Et ce n'est pas moi ça, surtout que c'était des bébelles faites en Chine, en plastique, tsé ça ne me correspond tellement pas » (J2, femme, entreprise lucrative à but social en art). De plus, pour la moitié d'entre eux (6/12), leurs pires emplois étaient des emplois qui leur étaient inintéressants, répétitifs et pas assez stimulants. Les jeunes s'ennuyaient dans l'emploi, qui ne faisait pas partie de leurs champs d'intérêt. Les tâches étaient lassantes et répétitives, et ne leur permettaient pas de faire des apprentissages. L'emploi ne contenait pas assez de défis et n'inspirait pas les jeunes.

La seconde catégorie caractérisant les pires expériences d'emploi des jeunes se rapporte aux facteurs relationnels dans l'emploi, qui touche treize participant·es sur les vingt jeunes rencontré·es. Pour sept de ces treize jeunes, leur pire emploi a été un emploi ayant une hiérarchie trop rigide et contrôlante, et où ils ressentaient un manque d'autonomie. Les jeunes retrouvent plus souvent, dans les emplois où on retrouve ce type de hiérarchie, des conflits, un manque de respect et des relations tendues entre les employé·es et les employeur·ses. Certain·es ressentaient de l'injustice de la part de leurs supérieur·es en raison de comment ils sentaient se faire traiter en

comparaison à leurs collègues, ou ne savaient pas mettre ou faire respecter leurs limites par rapport aux responsabilités qu'ils pouvaient prendre, et ressentait beaucoup de pression.

Le poids hiérarchique que la directrice occupait et faisait peser sur toutes ses équipes, ce n'était pas tolérable en fait. Ce n'est pas comme ça que tu traites les gens, et il y avait un refus de remise en question très catégorique. Il y a eu des choses qui ont été tentées, [...] en faisant abstraction de cette personne-là, [mais] elle a tout bloqué d'un coup, en mode « non ça ne se passera pas ». (J5, femme, coopérative de solidarité en communication et marketing)

Dans cette même catégorie, une entreprise dirigée par une mauvaise gestion va également être moins appréciée par certain·es jeunes (6/13). En effet, leurs pires emplois étaient dans une entreprise qui connaissait plusieurs problèmes au niveau de sa gestion et de sa structuration. Le gestionnaire en cause était mentionné comme pouvant être trop dirigiste, soit en ayant peu de considération et d'écoute pour les employé·es, en refusant de se remettre en question et en n'ayant pas de désir d'amélioration, en ayant des rivalités avec les employé·es, ou en ayant un manque de structure et de connaissances du domaine et du fonctionnement de l'entreprise. Les tensions pouvaient également venir d'un mécontentement de la part des employé·es envers la gestion, lorsqu'ils n'étaient pas d'accord avec les décisions prises, avaient peu d'autonomie ou s'en faisaient enlever par la direction, se faisaient réprimander par leurs supérieur·es s'ils commettaient des erreurs, ou s'ils devaient faire le travail des patron·nes et prendre une charge de travail supplémentaire :

J'ai arrêté [un emploi], pas à cause de la Covid, mais parce que j'ai eu une nouvelle responsable avec qui ça s'est extrêmement mal passé. Je commençais à en avoir un petit peu par-dessus la tête d'avoir quelqu'un au-dessus de moi qui me dise quoi faire, pis de ne pas vraiment être en accord avec les décisions qui sont prises aussi. (J5, femme, coopérative de solidarité en communication et marketing)

De plus, dans le cas de sept jeunes sur treize jeunes, le fait d'avoir vécu de mauvaises relations avec leurs collègues, supérieur·es et/ou clientèle est un facteur pour définir un pire emploi. Ces jeunes ont rencontré des difficultés d'intégration au sein de l'équipe de travail et y ont vécu des

tensions. Leur clientèle pouvait être déplaisante, et ils pouvaient n'avoir pas d'affinités avec leurs collègues, avoir différentes visions du travail et/ou se faire voler des idées :

J'avais énormément d'injustices de la vue des patrons envers moi, qui étaient connues de tous·tes les autres travailleur·ses de la clinique. C'était fait avec un système qui était à la chaîne [...], tout était sur la performance, rien sur le bonheur des travailleur·ses. Donc ça amenait énormément de mécontentement dans la clinique, et c'était un calvaire total, tout était toujours fait à la dernière minute, [...] et au final, c'était tout le temps les employé·es qui devaient se débrouiller avec ça. (J12, homme, coopérative de santé)

Pour d'autres (3/13), leurs pires emplois avaient un environnement et climat de travail désagréable et malsain, ainsi qu'une atmosphère pesante. Ils se faisaient constamment surveiller et évaluer par leurs supérieur·es, et avaient beaucoup de règles à respecter. De plus, un manque de reconnaissance dans l'emploi a été vécu par certain·es (3/13), dans lequel ils ne ressentaient pas de reconnaissance pour le travail accompli, et/ou dans lequel les gens étaient irrespectueux envers eux. Au final, on retrouve un peu plus de femmes que d'hommes (respectivement 9/12 et 3/6) ayant vécu de mauvaises expériences de travail en raison de facteurs relationnels.

La troisième et dernière catégorie décrivant les pires expériences d'emploi vécues par les participant·es touche les conditions d'emploi et a été un facteur pour la moitié des jeunes. Pour sept d'entre eux, ils ont expérimenté de mauvaises conditions d'emploi, qui peuvent comprendre des horaires exigeants et/ou irréguliers, beaucoup de déplacements, des lieux de travail mal adaptés à leurs besoins et de faibles salaires. Les jeunes se sont parfois retrouvé·es à travailler plus d'heures qu'ils étaient en mesure de donner, résultant en une articulation compliquée entre le travail et leurs autres sphères de vie :

Au départ, j'avais beaucoup de flexibilité, et à la fin, on avait changé de gestionnaire, [...] qui nous changeait de succursale comme bon lui semblait [...]. J'étais aux études durant ce temps-là, donc ça me convenait de ne pas forcément travailler durant la semaine [...], mais là, il commençait à me faire travailler en plein cœur de semaine. (J4, homme, coopérative de solidarité en services historiques)

L'emploi pouvait également connaître un manque de ressources (manque de matériels, informations inaccessibles, délais difficiles à respecter, etc.), complexifiant et entravant le travail des jeunes. Une absence de flexibilité d'horaire a aussi été mentionnée par trois jeunes sur dix, qui avaient besoin de cette flexibilité pour être bien dans leur emploi. Le manque de latitude possible dans leur gestion du temps les empêchait de faire tout ce qu'ils auraient aimé réaliser. Enfin, trois jeunes sur dix ont comme pire emploi un qui générait beaucoup de stress et/ou d'épuisement. Ils devaient relever beaucoup de défis et de responsabilités, ce qui venait avec un niveau de stress élevé. Ils étaient épuisés lorsqu'ils ont quitté l'emploi et en sont partis avec un goût amer. Il est possible de compter plus de la moitié (4/6) des hommes participants et la moitié des femmes participantes ayant vécu des enjeux liés aux conditions de travail dans leurs emplois, faisant que les hommes ont été proportionnellement un peu plus affectés par ces enjeux.

Dans le cas de tous·tes les participant·es, leurs pires expériences d'emplois sont des emplois passés qu'ils et elles n'occupent plus au moment de l'entretien. On peut donc déduire que la grande majorité des jeunes entrepreneur·ses collectif·ves ont eu une forte agentivité et capacité de réaction pour quitter les emplois insatisfaisants pour eux. En effet, ils ont su reconnaître que ces emplois ne convenaient pas à leurs besoins, et ils ont pris la décision de les quitter pour se consacrer à d'autres projets ou emplois plus adaptés à ce qu'ils souhaitent accomplir. Dans tous les cas, ces expériences négatives et positives d'emplois, leur permettent aujourd'hui de définir leurs souhaits pour l'emploi et pour les orientations à venir.

5.1.3 Emploi idéal : associé aux entreprises collectives existantes ou en devenir

Finalement, nous avons demandé aux jeunes participant·es de décrire comment ils envisageaient leur emploi de rêve et quelles caractéristiques ils souhaiteraient y retrouver. Ainsi, la vision qu'ont les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves de l'emploi idéal se divise en cinq catégories de facteurs.

La première catégorie de facteurs qui font d'un emploi, un emploi idéal, est en lien avec la nature de l'emploi, qui est un aspect important pour quatorze participant·es sur les vingt jeunes rencontrés. Parmi eux, huit jeunes sont attirés par la capacité de réaliser différentes tâches, et ils recherchent la polyvalence et la flexibilité des tâches et des rôles. Ils ne veulent pas toujours faire la même chose dans un emploi routinier, puisqu'ils aiment le changement et désirent évoluer

et explorer plusieurs domaines. D'autres jeunes (6/14) recherchent un emploi créatif, ils ont beaucoup d'idées qu'ils aimeraient réaliser, et ils veulent un emploi tourné vers l'innovation, où ils peuvent utiliser leur créativité et expérimenter dans le développement de projets novateurs. De plus, six jeunes sur quatorze aimeraient un emploi en lien avec leurs valeurs et tourné vers l'humain. Ils sont à la recherche d'un emploi avec une conscience humaine forte, qui a du sens avec leurs valeurs, qui respecte l'environnement, et avec des valeurs d'entreprise en accord avec leur personnalité et leurs valeurs personnelles. Deux hommes participants sur six et dix femmes participantes sur douze accordent de l'importance à la nature de l'emploi dans leur emploi idéal, en faisant une catégorie centrale pour les femmes.

La seconde catégorie de facteurs réfère aux possibilités de développement professionnel à l'intérieur de l'emploi, qui rejoint six participantes sur vingt, toutes des femmes. Ces dernières désirent pouvoir mettre en pratique et mobiliser leurs connaissances et expériences. Il est important pour elles que leur emploi leur permette de concrétiser leurs expertises et leurs compétences, en plus de créer leurs propres environnement, structure et/ou entreprise. Certaines veulent être des travailleuses autonomes et faire preuve de leadership dans leur emploi :

Ben ce serait [être] travailleuse autonome, [avec] mon espace, mes designs à ma façon. Et je pourrais dire où je sens qu'il y a de la flexibilité, où je peux vraiment explorer toutes les expériences acquises de plusieurs domaines, les formations que j'ai eues, que je pourrais les mettre en pratique, [...] parce que les expériences que j'ai acquises, ça a quand même ses bagages, ça amène quand même une certaine expertise, alors je pourrais dire ce serait l'emploi idéal, où je pourrais voir tous ces éléments-là se concrétiser. (J17, femme, projet non réalisé en service de garde)

Pour trois d'entre elles, elles souhaiteraient en plus relever des défis, avoir un grand nombre de responsabilités et/ou un poste décisionnel et d'organisation dans leur emploi : « Ce que je fais avec [mon projet], c'est vraiment, je trouve, mon idéal, parce que je fais face à beaucoup de défis, j'aime ça organiser, avoir des projets, faire de nouvelles choses, [rencontrer des gens et faire des partenariats]. Tu sais le côté [...] tout le temps en changement, en évolution » (J16, femme, OBNL en entraînement sportif).

La troisième catégorie des facteurs définissant la vision de l'emploi idéal, qu'on retrouve pour neuf jeunes rencontré·es, est en lien avec les facteurs relationnels dans l'emploi. Six de ces neuf jeunes recherchent idéalement un emploi qui implique d'être en contact avec les gens, d'avoir de bonnes relations avec leurs collègues et de pratiquer le travail d'équipe. Ils veulent travailler avec des gens sympathiques, et ils désirent des relations de travail où l'entraide, l'écoute, le respect, l'ouverture, le partage de connaissance, l'esprit d'équipe ainsi que le travail collaboratif sont valorisés : « [J'aimerais un emploi] avec des gens qui sont dans un cercle de mobilisation, donc qui s'entraident, qui partagent la connaissance, qui sont très ouverts, qui ne vont pas te juger, [...] qui vont avoir un esprit de travail d'équipe. [...] Parce que travailler seule, je trouve ça très lourd » (J18, genre non binaire, OBNL en art et culture). Ils veulent un emploi avec de la reconnaissance, avec un employeur qui tient à ses employé·es, et sans trop de rapports hiérarchiques. Aussi, pour quatre jeunes, il est important de se sentir bien dans leur environnement de travail et d'avoir une ambiance de travail saine et agréable, où ils ont envie d'y passer du temps et se sentent détendus. Quatre hommes participants sur six et quatre femmes participantes sur douze accordent de l'importance aux facteurs relationnels dans leur vision de l'emploi idéal.

La quatrième catégorie se rapporte aux conditions d'emploi, ce qui est important pour un peu plus des trois quarts (16/20) des jeunes rencontré·es. La flexibilité d'horaire et de lieux de travail est un facteur important pour sept de ces seize jeunes, qui veulent une marge de manœuvre pour moduler leur horaire. Ils désirent avoir une conciliation entre le travail, leur vie personnelle et leurs autres activités, et doivent avoir la liberté et la mobilité de pouvoir travailler n'importe où et n'importe quand, comme en télétravail : « À ce stade-ci de ma vie, c'est vraiment d'avoir une belle flexibilité d'horaire. [...] J'ai besoin de cette flexibilité d'horaire là et de cette marge de manœuvre qui me permet de moduler mon [emploi du temps] » (J19, femme, OBNL en santé mentale et intervention scolaire, et coopérative de santé). Pour dix participant·es sur seize, soit la moitié de tous·tes les jeunes rencontré·es, leur emploi idéal comprendrait une réduction de leur temps de travail actuel. En effet, plusieurs jeunes aimeraient pouvoir réduire le temps passé à travailler pour avoir davantage de temps libre pour faire d'autres activités. Plusieurs souhaiteraient par exemple avoir une semaine de travail de trois ou quatre jours leur permettant d'avoir assez de temps pour avoir davantage de temps à consacrer pour leurs engagements bénévoles. Un emploi leur permettant de gagner suffisamment d'argent sans avoir à travailler à temps plein serait donc idéal pour plusieurs. Encore, certain·es veulent travailler seulement une partie de l'année et voyager le reste de l'année,

et ainsi déléguer certaines tâches et responsabilités pour pouvoir se libérer du temps pour faire d'autres activités que travailler.

[Mon emploi idéal...], pas travailler ahah! [...] En tant que travail salarié, [...] je dirais un travail qui ne dure pas plus que trois jours par semaine. De manière générale, le travail idéal pour moi, c'est que tu as du temps pour faire d'autres choses, c'est flexible, et de la même manière que là où est-ce que je suis actuellement, ben il y a une conscience humaine qui est très forte. Et puis, [...] pour moi, il faut que ça réponde à des besoins de mon territoire, mais je peux très bien dissocier d'avoir trois jours par semaine un travail où je fais des choses qui me plaisaient plus ou moins, mais où je gagne suffisamment d'argent pour vivre le reste du temps, et puis le reste de la semaine travailler à répondre aux besoins de ma communauté locale, donc faire des projets en alimentation, en logement, des projets communautaires qui vont me permettre de mieux vivre là où est-ce qu'on est, quoi. Et ça, ce n'est pas nécessairement un travail payant, mais par contre c'est payant pour tout le monde. (J3, femme, OBNL en gaspillage alimentaire)

Ce désir de diminuer le temps passé dans l'emploi est cohérent avec un autre critère relié aux conditions d'emploi, qui est présent pour six jeunes sur seize et qui concerne le désir d'avoir une source de revenus confortable et stable. Plutôt que de chercher à augmenter leur revenu à tout prix, ces jeunes recherchent plutôt à avoir des revenus convenables pour pouvoir vivre décemment et sans stress financier. Ils n'ont donc pas besoin d'un emploi payant tant qu'ils peuvent être confortables dans leurs modes de vie et ne pas se retrouver en manque d'argent. Finalement, pour six participant·es sur seize, l'emploi idéal est un emploi qui ne génère pas de stress en ce qui a trait aux tâches et aux responsabilités, et qui leur permet d'avoir du temps libre et de ne pas être toujours pressés dans le temps. Ils recherchent donc une faible charge mentale au sein de l'emploi : « Pis qu'il y a aussi un côté plus léger, plus ludique, où tu n'as pas besoin de te prendre la tête 24h/24, sur le stress tout le temps » (J2, femme, entreprise lucrative à but social en art).

Les bonnes conditions de travail comme facteurs d'appréciation des emplois sont aussi observés par les agent·es qui les accompagnent. En effet, le désir des jeunes de réduire leurs heures de travail est pour les accompagnateur·rices un des motifs qui intéressent les jeunes, de deux manières. Tandis que certain·es jeunes consacrent énormément d'heures à leur projet, en plus de leurs autres

engagements, et ne semblent pas vouloir diminuer la cadence, parfois au détriment de leur santé; d'autres jeunes voudraient plutôt réduire leur volume de travail et prioriser leur qualité de vie.

En termes de motivations, ce que j'ai vu, [...] les jeunes entrepreneur·ses en économie sociale sont à un extrême ou l'autre du spectre du « workaholisme ». Ils sont soit des bourreaux de travail, qui vont mettre beaucoup trop d'heures pour leur santé dans le projet, qu'ils vont peut-être avoir un job à travers, il va peut-être avoir des enfants à s'occuper en même temps. [...] Mais à l'autre extrémité, il y a aussi des gens qui veulent réduire leur niveau d'heures de travail, leur niveau de volume de travail. Pis ça souvent, ça va plus être dans le volet plus culturel que je vais le voir, parce qu'il y a beaucoup quand même d'organisation qui sont dans le milieu culturel, et ça, j'ai vu que des fois, ça peut être une motivation. (A4, organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives, 1^{re} ligne d'intervention)

Les agent·es remarquent également l'inconformité d'un grand nombre de jeunes avec la culture de travail de leur milieu. Selon eux, les jeunes souhaitent adopter un modèle d'entreprise collective mettant un premier plan leur bien-être au travail, plutôt que l'évolution dans la hiérarchie, et auraient besoin d'une horizontalité dans leur emploi : « Pis le moyen de coop de travail permet aux gens de se prendre en charge, pis de se fournir des conditions de travail qui sont plus adaptées à leurs attentes et à leur désir de qualité de vie » (A11, organisme de financement d'entreprise, 2^e ligne d'intervention). Somme toute, tous les hommes participants, ainsi qu'un peu plus de la moitié (7/12) des femmes participantes, donnent de l'importance aux conditions de travail dans leur emploi idéal, avec une importance plus marquée pour les femmes envers la flexibilité dans l'emploi (5/12 des femmes versus 1/6 des hommes), et pour les hommes envers la diminution des heures de travail (5/6 des hommes versus 4/12 des femmes).

Finalement, une cinquième catégorie de facteurs caractérise la vision de l'emploi idéal, pour douze jeunes rencontrés sur vingt, et elle se trouve directement en lien avec les entreprises d'économie sociale. Parmi ces douze jeunes, sept veulent retrouver une gestion et une gouvernance démocratique au sein de l'entreprise, qui impliquerait tous·tes les membres de l'équipe, et qui aurait une responsabilité et charge mentale partagée au sein de l'entreprise « Mon emploi idéal, c'est qu'il y ait un partage des tâches égales entre tout le monde, quel que soit le poste. [...] Même si ce n'est pas ton domaine d'expertise, il y a des choses de la vie d'une entreprise qui est récurrente, et que

tout le monde pourrait occuper » (J5, femme, coopérative de solidarité en communication et marketing). Ils recherchent également la division des tâches selon les compétences de chacun, mais avec des tâches communes accessibles à tous·tes. Il est important pour eux que tout le monde se sente écouté, afin de créer de la collaboration et un cercle social sur lequel ils peuvent rebondir et faire grandir des idées plus rapidement. Certain·es désirent faire des partenariats et collaborer avec d'autres organismes semblables dans le futur. Également, six participant·es sur douze aimeraient un emploi pourvu d'une utilité sociale. Ils veulent œuvrer sur des projets ancrés à leur territoire et/ou répondant aux besoins de leur communauté. Leur emploi doit avoir une cause sociale qui leur tient à cœur et leur font se sentir utile. Certain·es veulent aider d'autres personnes, notamment à développer des projets et avoir un impact, de manière à créer de la valeur au-delà de la valeur purement économique. On retrouve un tiers des hommes participants et plus de la moitié (8/12) des femmes participantes ayant des critères en lien avec l'économie sociale dans leur vision de l'emploi idéal. Cette recherche d'impact social et de collaboration au cœur des projets est donc un peu plus présente pour les femmes.

Mon emploi idéal, [il doit aussi avoir] un aspect social, justement, une cause qui me tient à cœur, ça, c'est très important pour moi, pour la motivation, et me sentir utile à la société, c'est un critère pour moi. Après ça, je dirais que je ne peux pas travailler pour un emploi qui ne correspond pas à mes valeurs, mes valeurs sont vraiment essentielles quand je fais de la recherche d'emploi. [Par exemple], il y a du monde qui travaillent pour des compagnies qui défont le système écologique, ça je ne peux pas travailler pour ces gens-là, je me sentirais trop mal, trop responsable de faire quelque chose qui va à l'encontre de mes valeurs. Donc oui, [mon emploi idéal] correspond à ce que je valorise dans la vie. (J18, genre non binaire, OBNL en art et culture)

Parmi les vingt jeunes entrepreneur·ses rencontrés, l'emploi idéal de sept jeunes se rapproche de leur rôle actuel au sein de leur projet d'économie sociale : « Je pense que l'emploi idéal, on le crée, et c'est ce que je tente de faire en ce moment. Mais c'est encore tout flou, c'est encore un "work in progress" » (J13, femme, entreprise lucrative à but social en événementiel et loisirs). Pour un quart des vingt participant·es, leur emploi idéal se rapproche plutôt de leur emploi actuel, autre que leur projet d'ÉS. Le tiers des femmes participantes, mais aucun homme, vont occuper un autre emploi que leur projet se rapprochant de leur emploi idéal. Finalement, dans le cas de huit jeunes, leur

emploi idéal n'est pas encore atteint, il reste à venir et nécessite des changements à leur situation actuelle pour y arriver. Quatre hommes participants sur six et quatre femmes participantes sur douze sont donc encore en processus d'accéder à leur emploi idéal. Un plus grand nombre de jeunes ont mentionné avoir leur projet d'ÉS comme emploi idéal que comme meilleure expérience d'emploi, avec sept jeunes contre quatre. Cet écart montre la projection de leur emploi idéal dans leur projet d'ÉS en devenir et les efforts qui y mettent concrètement afin que celui-ci réponde à leurs attentes. Même si ce n'est pas le cas de tous·tes les jeunes, plusieurs considèrent que leur projet d'ÉS, avec le temps, va éventuellement correspondre à la vision qu'ils se font de leur emploi idéal. Les huit jeunes pour qui cet idéal n'est pas encore atteint doivent encore travailler pour que leur projet ou leur emploi y réponde.

5.2 Motivations pour les modèles d'économie sociale

Au-delà des rapports au travail, dont certaines catégories se rattachent déjà à l'économie sociale, les motivations des jeunes entrepreneur·ses collectif·ves à démarrer leur propre projet d'économie sociale ont été explicitement approfondies. Outre la compréhension des parcours des jeunes dans ce secteur, ces facteurs et motivations sont particulièrement utiles pour les agent·es pour mieux les accompagner. À la suite des rencontres faites auprès des jeunes entrepreneur·ses, il nous a été possible d'identifier cinq principales motivations à démarrer un projet dans l'ÉS : a) l'utilité sociale, qui est présente d'une façon ou d'une autre chez tous·tes les jeunes rencontrés; b) l'autonomie et la création de son propre emploi, et qui est présente pour un peu plus de la moitié des participant·es (chez onze jeunes); c) l'expérience entrepreneuriale de mener un projet à terme (chez sept jeunes); d) la viabilité de l'entreprise, qui peut être avec ou sans leur implication personnelle (chez la moitié des jeunes); e) la gestion démocratique et collective d'une entreprise (chez sept jeunes). Quelques autres facteurs d'attraction liés aux avantages administratifs et financiers ont également contribué aux choix de modèles d'économie sociale et seront énumérés plus bas, même s'ils sont un peu moins récurrents. De plus, les motivations identifiées par les jeunes et celles observées par les accompagnateur·rices sont convergentes et dénotent notamment la volonté des jeunes d'améliorer la vie sociale et la qualité de vie de chacun, ainsi que le souhait d'une prise de décisions collectives et à caractère démocratique.

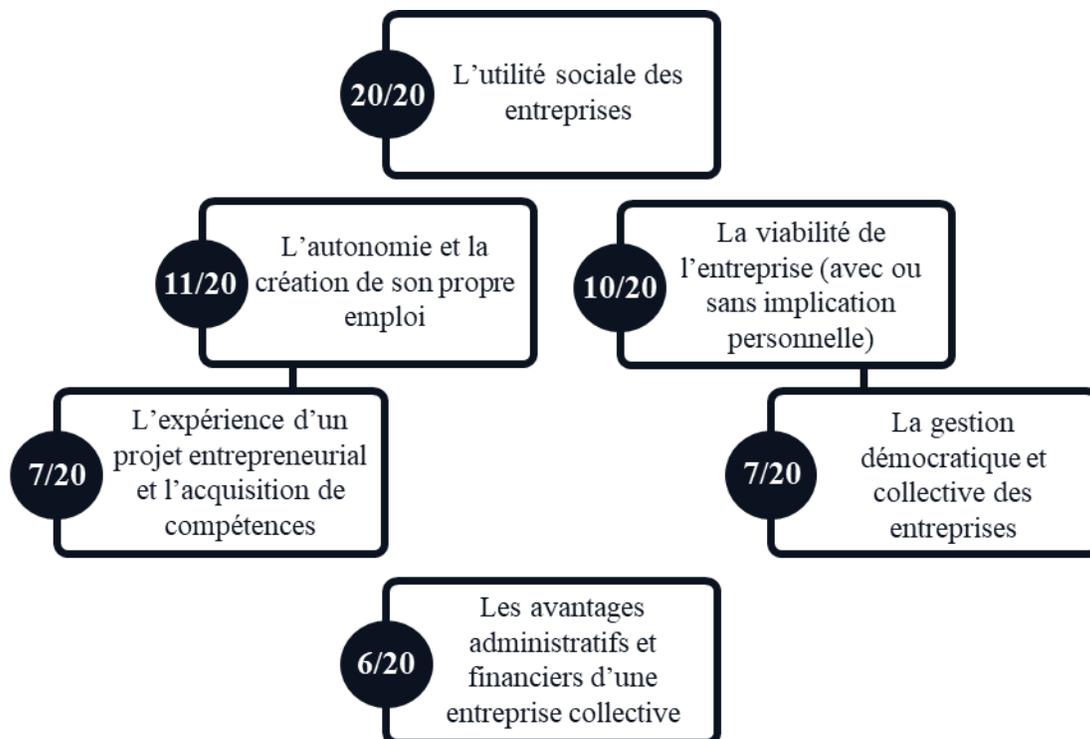


Figure 5.1 : Motivations des jeunes entrepreneur·ses collectif·ves envers l'ÉS

Source : Auteure.

5.2.1 Utilité sociale des entreprises

L'utilité sociale est la motivation la plus fréquente pour se diriger vers l'économie sociale auprès des jeunes entrepreneur·ses de l'enquête. En effet, tous·tes les jeunes ont cette motivation, sous une ou plusieurs formes, les ayant incité·es à se lancer eux-mêmes en entrepreneuriat. Une quinzaine d'entre eux veulent aider et avoir un impact dans leur communauté, que ce soit en aidant un groupe de personnes d'une manière particulière, en dynamisant un territoire, en stimulant l'économie locale, ou en participant au développement régional et de la collectivité. Un peu plus de la moitié (11/20) des jeunes ont pour leur part envie de créer un service ou un produit qui n'existe pas actuellement sur le marché, dans le but de répondre à un manque et/ou trouver une solution à un problème social : « Pour ce qui est du transport collectif ici, il n'y en a pas. Donc si nous, on n'essaie pas de mettre quelque chose en place, ben [...] on va attendre longtemps avant que ça bouge. Et donc de le faire par nous-mêmes, c'est probablement la manière d'accélérer le plus les choses possibles » (J10, homme, OBNL de covoiturage en milieu rural). Pour sept d'entre eux, une de leurs motivations est de se sentir utile socialement, puisqu'ils ont du plaisir à venir en aide à

d'autres, et ils cherchent à créer quelque chose d'utile, pour eux et pour les autres. Finalement, six participant·es ont une vision plutôt militante pour leur projet, et ils souhaitent être porteur·ses de changement social, en plus de bâtir du bien commun. À travers leur projet, ils ont un objectif fédérateur et veulent souvent s'éloigner du modèle capitaliste en faisant évoluer les façons de penser, notamment en mettant en place de nouvelles pratiques de consommation et en encourageant la décroissance : « Ma plus grande motivation, je dirais, c'est de changer la mentalité des gens, ça c'est fondamental, au cœur de mon projet. [...] [Certains évènements de l'actualité] me stimulent vraiment beaucoup pour vouloir appliquer un changement dans la société » (J18, genre non binaire, OBNL en art et culture). L'objectif est de créer un effet boule de neige, éduquer sur des enjeux sociétaux et créer une mobilisation afin de créer du capital social et environnemental qui serait bénéfique à long terme.

Mon objectif en tant que tel, même si c'était en dehors d'une entreprise, que ce serait juste un mouvement citoyen, c'est d'être utile. C'est d'être un peu ce radical libre dans la société qui, alors que tout le monde regarde les choses mal aller [...], moi je vais arriver, pis je vais aller mettre le feu aux poudres, je vais les rallier, je vais leur dire qu'il faut se bouger, qu'il faut faire quelque chose. Pis je vais les rassembler pour qu'ils s'activent autour d'un projet, autant permettre de canaliser leurs émotions, leur rage, leur colère, leur peine, sur un projet, autant que justement, ces individus-là puissent créer de la valeur, pis tisser des liens entre eux. (J20, genre non binaire, coopérative de producteur·rices en revalorisation de matières plastiques)

Ces jeunes souhaitent donc, à travers leur projet d'économie sociale, faire profiter une communauté ou une population, soit en répondant à des besoins spécifiques, en offrant des services de proximité, ou en voulant passer un message. Les entreprises collectives ont souvent une mission visant l'amélioration de la vie collective à laquelle elles souhaitent répondre, et cet impact est intéressant pour plusieurs jeunes. Également, elles ont souvent un but non lucratif, où elles réinvestissent leurs profits auprès de leurs membres, leur communauté et/ou dans leurs activités, plutôt que les profits soient encaissés par quelques individus. Cela est attirant pour onze jeunes entrepreneur·ses, qui préfèrent offrir des services ou des produits accessibles et bénéfiques à la communauté au lieu de s'enrichir personnellement : « L'objectif, c'était ça initialement, ce n'est pas de grandir à tout prix tout le temps et de finir par faire une grosse production [...], mais d'être capable que cette

entreprise-là fasse vivre dignement six familles, plus une ou deux jobs étudiantes l'été, c'est parfait » (J6, femme, coopératives de travail en microbrasserie et café communautaire, et OBNL en sécurité alimentaire).

L'utilité sociale et le désir de faire une différence dans sa communauté sont aussi une motivation importante identifiée par les accompagnateur·rices. D'après ces dernier·ères, les jeunes souhaitent répondre à un besoin de la communauté qu'ils ont observé, et qu'ils peuvent aussi vivre, et ils vont fortement ressentir la motivation de ne pas travailler uniquement pour le profit, mais pour combler un trou de services ou répondre à une injustice afin de faire la différence dans la vie des gens. De plus, les accompagnateur·rices ont également observé que plusieurs jeunes qu'ils accompagnent vont se montrer radicaux et aspirer à des changements plus fondamentaux : « Et je crois que les motivations, c'est peut-être, ils veulent changer le monde. Les jeunes, surtout là, si je regarde dans chaque milieu où ils opèrent, ou espèrent opérer, ont identifié la chose qu'ils veulent modifier, ils veulent faire un, et je déteste le mot, ils veulent faire un impact » (A5, organisme d'accompagnement entrepreneurial, 1^{re} et 2^e ligne d'intervention).

Enfin, l'utilité sociale peut également se manifester dans l'écosystème entrepreneurial lui-même et entre les entreprises collectives elles-mêmes. D'autres facteurs de motivation font surtout référence à la culture de l'économie sociale et de la coopération plus générale dans lesquels ces types d'entreprises s'inscrivent. Dans le cas de quatre jeunes, les modèles collectifs qu'ils ont choisis pour leur projet inspirent davantage la confiance de leurs partenaires, ce qui les a motivé·es à les choisir. Par exemple, selon ces jeunes, les milieux scolaires et sportifs ont davantage tendance à collaborer avec des OBNL, car ils sont perçus comme plus rassurants et moins menaçants que des entreprises privées. Ces entrepreneur·ses considèrent ces modèles comme mettant davantage de l'avant les intérêts et besoins des jeunes, ce qui est bien vu dans leur secteur d'activité. Également, la culture d'entraide entre les coopératives a été mentionnée par deux jeunes, puisqu'elle permet de créer un filet social et de solidarité dans le milieu, ce qui a rassuré les jeunes qui ont fait le choix d'aller vers ces modèles.

5.2.2 Autonomie et création de son propre emploi

Pour onze jeunes, une de leurs motivations dans le développement de leur projet est de créer leur propre emploi et d'être autonome dans leur milieu de travail. Six de ces jeunes ont comme motivation de créer leur propre structure d'entreprise et démarrer un projet entrepreneurial dont ils en seraient à la tête. Le désir d'autonomie et de liberté au sein de leur emploi était aussi une motivation pour quatre jeunes, qui n'aiment pas vraiment travailler pour quelqu'un d'autre, et qui recherchent la flexibilité d'horaire et de lieu de travail, ainsi que la liberté dans la prise de décisions qui suit le fait d'être son/sa propre patron·ne :

Je suis allé dans l'OBNL [...] par un besoin de répondre à me créer un emploi dans le domaine entrepreneurial, tout en répondant évidemment à mes valeurs. [...] Je me suis dit, je vais le faire pour moi, je vais créer mon job, je vais me créer mon emploi, et je vais avoir les coudées franches pour être aussi créatif et explorer. (J8, homme, OBNL en agriculture urbaine)

La création d'un emploi qui converge à leurs valeurs est également une motivation importante pour trois d'entre eux, puisqu'ils ont longtemps travaillé en contradiction avec leurs valeurs et aimeraient trouver cette adéquation dans l'emploi. Les modèles collectifs font davantage de sens pour eux et ils leur permettent de s'affilier avec d'autres personnes ayant les mêmes valeurs qu'eux. Ils ne se voyaient pas ainsi démarrer leur projet sous une forme juridique individuelle :

Ben c'est que je trouvais ça plate de faire ça seule. J'avais envie qu'on soit plus nombreux·ses dans le projet. J'aimais beaucoup l'écosystème, les personnes. En fait, je me retrouvais plus dans les valeurs des personnes que je rencontrais qui était dans l'entrepreneuriat collectif que dans l'entrepreneuriat plus privé à capitaux. (J3, femme, OBNL en gaspillage alimentaire)

Finalement, une de ces onze jeunes, qui réside en milieu rural où il n'y a pas beaucoup d'emplois disponibles, a voulu créer son propre emploi sans quitter sa communauté, et sans dépendre de personne d'autre pour le faire : « Ben créer notre propre emploi en milieu rural, il n'y a pas mille jobs [dans notre région]. [Je veux pouvoir] participer à notre communauté, [...] stimuler l'économie locale, et participer au développement régional [et] de la collectivité » (J6, femme,

coopératives de travail en microbrasserie et café communautaire, et OBNL en sécurité alimentaire). Cette recherche d'autonomie a été une motivation pour deux hommes participants sur six et neuf femmes participantes sur douze, démontrant que les femmes sont fortement attirées à créer un emploi dans lesquelles elles peuvent y être indépendantes.

Ben l'entrepreneuriat m'appelait [...], c'est un désir qui revenait en moi. Pourquoi, je dirais que je suis quand même très organisée, très structurée, j'aimerais gérer quelque chose, j'aimerais gérer quelque chose que j'ai construit, qui fait beaucoup de sens pour moi, qui est dans le même sens que mes valeurs. J'aime, on dirait que j'aime moins travailler pour quelqu'un, avec les expériences que j'ai eues, les supérieures que j'ai eues, on dirait que j'avais envie de ne pas avoir de patron·ne. J'avais envie d'avoir un horaire plus flexible, oui je sais que c'est beaucoup d'heures être entrepreneur·se, ce n'était pas nécessairement flexible, mais dans le sens que c'est quand même plus flexible que quand tu es salarié·e [...]. (J11, femme, coopérative de travail en alimentation et services)

Les accompagnateur·rices ont également remarqué que plusieurs des valeurs portées par les jeunes sont aussi paradigmatiques de l'économie sociale, et certain·es jeunes en sont conscient·es. En effet, les agent·es parlent des valeurs observées chez les jeunes, telles que l'équité, l'inclusion, la diversité, l'écoute et le désir de travailler en collectif, qui vont souvent les motiver à aller vers l'économie sociale pour leur projet. Le désir d'autonomie, d'être son propre patron·ne, de faire les choses à leur façon et de vouloir que leur travail ait du sens pour eux sont aussi présents chez plusieurs jeunes, selon les agent·es rencontré·es.

5.2.3 Aboutissement d'un projet entrepreneurial et acquisition de compétences

Dans le cas de sept jeunes, une de leurs motivations à démarrer leur propre projet d'ÉS était de créer et mener un projet entrepreneurial à terme, et en profiter pour acquérir des connaissances utiles dans leur domaine. Le désir d'avancer leur carrière, développer des compétences, faire des apprentissages, vivre des expériences et développer leur réseau professionnel était une motivation pour trois participant·es : « C'était très enrichissant au niveau personnel en apprentissage, de démarrer une entreprise. Donc c'est sûr qu'il y avait quand même un enjeu de vouloir accomplir ça dans ma vie, de dire bon, j'ai démarré une entreprise, j'ai une idée pis je veux la concrétiser »

(J4, homme, coopérative de solidarité en services historiques). Trois jeunes ont également mentionné vouloir être entrepreneur·ses, peu importe si le projet prend place en économie sociale ou non, car ils ont l'appel de l'entrepreneuriat en eux, ce qui a motivé leur projet. Pour deux personnes, ce n'était pas nécessairement de créer leur propre emploi, mais plutôt de concrétiser une idée, mener un projet à terme, et voir se matérialiser et aboutir leur projet. Enfin, le désir d'être un modèle entreprenant pour les autres et de léguer un héritage a motivé une jeune.

Ben ma première chose, c'est que je me voyais, après avoir travaillé un an sur ce projet-là, je n'étais pas prête à laisser tomber, je voulais vraiment le voir se matérialiser. Pour moi, c'est une personne [mon projet], et j'étais comme, je ne peux pas l'abandonner. [...] Pis je ne me voyais pas aller, tsé je voyais les finissant·es de mon bac aller cogner à des portes pour se trouver un job, pis je ne me voyais pas faire ça. Pour moi, c'était comme important, [...] ce n'était même pas un choix, on dirait que ça a juste été "J'ai un projet incroyable, il est désiré, il faut que je le fasse." (J15, femme, OBNL en éducation à la sexualité)

Ce dernier aspect a également été observé par des accompagnateur·rices, qui notent que plusieurs jeunes se lancent en économie sociale pas nécessairement pour eux, mais pour léguer un bien, une ressource ou une organisation aux autres et aux générations futures. Ils ont également observé que le désir de réalisation de soi, d'épanouissement personnel et de découverte à travers un projet entrepreneurial, ainsi qu'explorer et mener une idée à terme sont aussi des motivations des jeunes entrepreneur·ses. Parmi les participant·es, la moitié des hommes et le tiers des femmes ont été motivé·es par leur souhait de se développer professionnellement à travers leur projet collectif.

5.2.4 Viabilité de l'entreprise (avec ou sans implication personnelle)

Dans le cas d'une dizaine de participant·es, la viabilité de l'entreprise à long terme les a motivé·es à démarrer leur projet, qu'ils y soient impliqué·es ou non dans le futur. Parmi ces dernier·ères, six jeunes voudraient monter un projet et/ou une mission qui vont résister aux épreuves du temps et qui seront pérennes au fil des années, en plus de créer un précédent pour aider les futur·es entrepreneur·ses désirant faire des projets semblables aux leurs. Six d'entre eux soutiennent que leur projet ne leur appartient pas, et souhaitent que la communauté puisse se l'approprier et rester aux commandes. Plusieurs jeunes ont des idées de projets qu'ils aimeraient réaliser, autres que le

projet sur lequel ils travaillent actuellement, et ils espèrent que d'autres personnes portent leur projet actuel après eux afin de leur permettre d'ébaucher et d'amorcer leurs autres idées : « On voulait que ce soit plus grand que nous, [...] pis je trouverais ça vraiment dommage que ça se résume juste [à nous]. Pis moi, je travaille vraiment pour que ça soit de quoi de structuré, pis que le monde aille accès à ces documents-là, je suis vraiment dans le partage » (J18, genre non binaire, OBNL en art et culture). Cela ne signifie pas que ces jeunes prévoient déjà quitter leur projet actuel, car plusieurs ont encore le souhait de vivre les étapes du processus, mais ils sont ouvert·es à laisser d'autres personnes le récupérer dans le futur, et à passer à autrui la responsabilité du projet, en y restant impliqué·es ou non. Enfin, deux d'entre eux associent la viabilité à un roulement de personnel afin d'assurer de l'innovation et l'amélioration constante au sein du projet. Dans le but de garantir un certain renouveau, le changement de dirigeant·es et gestionnaires est envisagé pour le projet au fil du temps.

On n'y est pas non plus attaché, ce n'est pas un projet qui nous appartient, c'est un projet qu'on veut voir la communauté s'approprier, pis des idées comme celles-là, on en a pleins. Ça, c'est celle qu'on décide de mettre en place en ce moment, parce qu'on trouve que c'est la plus simple, pis la plus concrète, pis qui peut avoir le plus d'impact, donc c'est notre priorité. Mais idéalement, une fois que ça commence à avancer, s'il y a des gens qui sont capables de porter le flambeau, ben nous le flambeau, ça nous fait plaisir de le tendre à quelqu'un d'autre pis de démarrer d'autres projets ensuite, parce qu'il faut avancer sur plusieurs fronts en ce moment. (J10, homme, OBNL de covoiturage en milieu rural)

Avec les modèles d'entreprises d'ÉS, le transfert d'entreprises est généralement plus facile, et la relève y est encouragée, ce qui soutient l'objectif des jeunes que leur projet se développe et se concrétise, même s'ils n'y sont plus engagé·es, qui est une motivation pour environ la moitié des hommes (3/6) et des femmes (5/12).

5.2.5 Gestion démocratique et collective des entreprises

Finalement, pour sept personnes participantes, la gestion démocratique et collective d'un projet reste une motivation importante. Parmi ceux-ci, six jeunes donnent importance notamment aux décisions prises en commun et qui impliquent les gens de la communauté. Cette forme de gestion

encourage le renouvellement des membres et du personnel autour de la table, et la concertation, dans un projet collectif plutôt qu'individuel, est favorisée : « Tsé un CA, il y a du changement, [...] on peut avoir de nouveaux·elles membres, de nouvelles idées, du renouveau, [...] différentes générations qui travaillent ensemble. Plusieurs cerveaux qui sont autour de ça, autour d'une décision, feque [c'est] le côté un peu démocratique qui est intéressant » (J16, femme, OBNL en entraînement sportif). De plus, il est important pour trois jeunes que tous·tes les membres qui adhèrent au projet aient une voix, soit sur le même pied d'égalité et sans rapports hiérarchiques. Cette parité pourrait atténuer les rapports de pouvoir entre les membres et assurer que les décisions ne favorisent pas les investisseur·ses les plus important·es, par exemple. La gestion démocratique et collective entre les membres et les partenaires du projet, incarnée bien souvent sous la forme d'un CA, est une motivation forte aussi pour la raison qu'elle permet de répartir et alléger la charge de responsabilités portée par chacun des membres, en plus de permettre à tous·tes de s'exprimer et s'impliquer dans les décisions et la structuration de l'entreprise. Le travail d'équipe permettrait de combiner des points de vue différents, contrebalancer les forces et faiblesses de chacun·e, tout en faisant en sorte que la mission de l'entreprise ne soit pas oubliée : « J'ai réalisé que d'abord, un conseil d'administration, ça peut vraiment t'élever vers le haut. [...] La force d'un écosystème, c'est d'avoir vraiment une variété. [...] Je réalise à quel point en économie sociale, on bénéficie des connaissances [et des expériences des autres] » (J15, femme, OBNL en éducation à la sexualité). De faire reposer un projet sur plusieurs personnes – et pas un seul individu responsable – pourrait aussi renforcer la survie des entreprises collectives, ce qui est rend les modèles attirants pour les jeunes. Parmi les jeunes participant·es, plus de la moitié (4/6) des hommes et le quart des femmes ont été motivé·es dans leur projet par la gestion démocratique, en faisant une motivation particulièrement présente chez les hommes.

Quand on est tous·tes des professionnel·les de la santé, on traite tous·tes des clients, on a tous·tes besoin d'un local, on vit tous·tes dans le même espace, on a une réalité très similaire, même si ce n'est pas exactement la même thérapie qu'on fait tous·tes. Donc, ça faisait beaucoup plus de sens que tout le monde aille une voix, et c'est là qu'on a trouvé que c'était un modèle qui était bien, parce qu'au lieu de mettre une personne au-dessus qui gère les autres, on a tous·tes notre mot à dire d'une façon plus égale, avec notre CA, et on peut essayer finalement d'avoir une justice, que tout le monde aille son opinion, di t ce qu'ils ont à dire, et que si ce n'est pas ça qui passe au vote, c'est parce qu'il y avait sûrement une

raison que ce n'est pas ça qui a passé là. Donc ça finit par devenir le modèle qui semblait plaire le plus au monde pour assurer un suivi un peu plus idéologique. (J12, homme, coopérative de santé)

Cette motivation associée à la construction collective d'une entreprise est aussi mise de l'avant par les agent·es, qui la remarquent même quand les projets des jeunes n'ont pas encore identifié les « bonnes personnes » pour se lancer et structurer leur projet. Les jeunes auraient la volonté de vivre ces projets collectivement et les partager : « [J'ai entendu des entrepreneur·ses parler de vouloir ne] pas être seul·es, de vouloir être à plusieurs. [...] Beaucoup d'entrepreneur·ses vont commencer en disant "Je sais que j'aimerais que ce soit avec plusieurs personnes, mais je ne les ai pas là, dans ma réalité tout de suite" » (A10, organisme d'accompagnement en entrepreneuriat féminin, 1^{re} et 2^e ligne d'intervention). Le côté collectif des projets d'ÉS est donc un élément que plusieurs jeunes aimeraient éventuellement atteindre.

5.2.6 Avantages administratifs et financiers d'une entreprise collective

D'autres facteurs divers qui motivent les jeunes envers les modèles d'entreprises collectives ont été mentionnés par six jeunes. Le vaste réseau d'accompagnement et de financement, qui permet d'offrir d'importantes ressources pour les entreprises d'économie sociale, avec une abondance de services d'accompagnement, de bourses et de subventions, a été nommé comme facteur d'attraction par deux participant·es. De plus, le fait qu'il est possible de créer et faire fonctionner un OBNL sans nécessairement mettre leur crédit et argent personnel en jeu a été un facteur décisionnel important pour deux jeunes. Pour un de ces jeunes, il a été possible de louer un local, faire un prêt et une marge de crédit pour son OBNL sans devoir passer par une enquête de crédit ou risquer des conséquences graves sur ses finances en cas d'échec. Enfin, on retrouve la simplicité relative des modèles collectifs choisis, qui a été rassurante pour deux participant·es, l'administration étant perçue par ces dernier·ères comme plus simple que dans d'autres modèles d'entreprises. Finalement, pour un jeune dans le milieu de l'agriculture, le fait d'être dans une coopérative lui donne accès à des ressources auquel il n'aurait pas accès sous un modèle privé. Les avantages sociaux, dont différents types d'assurances, deviennent accessibles en se joignant à Réseau Coop, qui est une fédération regroupant et accompagnant différents types de coopératives, à tous leurs

stades de vie, et offrant plusieurs types de services aux travailleurs et travailleuses (Réseau Coop, s.d.). Il existerait donc certains avantages administratifs et financiers pour les jeunes les motivant à choisir un modèle d'entreprise de l'économie sociale.

5.3 Profils d'entrepreneur·ses collectif·ves

En étudiant la répartition des jeunes à travers les types de parcours, la place qu'occupe leur projet dans leur vie ainsi que leur rapport au travail et leurs motivations entrepreneuriales, il est possible d'identifier également trois profils récurrents d'entrepreneur·ses collectif·ves, qui au moment de l'enquête, permettaient de regrouper les participant·es. Ces profils ne sont pas toutefois fixes. En combinant différemment leurs parcours d'origine aux motivations et rapports au travail, certain·es jeunes pourraient se retrouver dans l'avenir dans d'autres profils; ces derniers étant susceptibles d'évoluer dans le temps en fonction de l'avancement des parcours et des projets en ÉS.

En effet, on décèle un premier type d'entrepreneur·se collectif·ve ayant globalement un « profil altruiste », motivé par une utilité sociale très forte du projet. Comme il a été mentionné plus tôt, tous·tes les entrepreneur·ses rencontré·es mentionnent à divers degrés l'utilité sociale dans leurs motivations, mais les projets des entrepreneur·ses dans ce profil ont en commun une origine directement liée au repérage concret d'un problème à résoudre dans leur communauté, auquel le projet souhaite répondre. Ils ne savent pas encore s'ils travailleront sur ce projet à long terme, mais ils ressentent en ce moment le besoin d'être utile socialement en développant leur projet. Dans ce sens, la pérennité de l'entreprise est une motivation importante de leur projet. Les jeunes au « profil altruiste » ont également en commun de ne pas vivre financièrement de leur projet, qui ne constitue pas actuellement leur principale source de revenus. La plupart développent leur projet à temps partiel, en plus de leur emploi et/ou de leurs autres activités. Six jeunes se retrouvent actuellement dans ce profil, soit deux hommes sur six, deux femmes sur douze, et les deux jeunes au genre non binaire.

Feque mon objectif, c'est juste de voir le projet se réaliser pis que ça crée de la valeur autour de moi. [...] Je pense qu'en fait, à un certain moment, il va avoir un point critique où je ne pourrais pas avoir, et un emploi, et [le projet], parce que je vais péter au frette, comme on dit. Pis je serais heureux de le léguer à un groupe d'individus qui va l'amener encore plus

loin que moi, j'ai pu l'amener, pis que mes collègues auparavant l'ont fait aussi. Mais [...] j'ai l'impression que ça va être un passage obligé de devoir me mobiliser à temps plein sur le projet pendant une certaine période. C'est dommage, mais j'ai peut-être besoin de vivre cette période très risquée des débuts, pour pouvoir bâtir de quoi de solide, pis finalement préparer le terrain pour les autres qui viennent, tsé, débroussailler le chemin pour que les gens puissent passer là. (J20, genre non binaire, coopérative de producteur·rices en revalorisation de matières plastiques)

À l'inverse, un deuxième profil d'entrepreneur·se collectif·ves réunit des jeunes qui souhaitent faire carrière avec leur projet, et qui en ayant démarré leur projet, prévoient y travailler à long terme. Ce « profil de carrière », pour qui la nature du travail est fondamentale, est motivé par le désir de créer leur propre emploi, et d'y développer des passions. Le projet d'ÉS des jeunes de ce profil est – ou est prévu devenir – leur principale source de revenus et leur emploi principal. Bien que l'utilité sociale reste une des motivations de ces jeunes, ils sont également motivé·es par l'avancement de carrière et le développement professionnel que leur procure leur projet. La plupart vont également se dédier à temps plein sur le projet. Le « profil de carrière » est celui le plus fréquent, avec la moitié de tous·tes les participant·es s'y trouvant, et dans les deux cas environ la moitié des hommes participants (3/6) et des femmes participantes (7/12).

Moi ça faisait un moment que j'avais envie de monter mon entreprise, que ça me restait en tête, et je gravitais dans le domaine de l'environnement. [...] [J'ai fini par rencontrer mon collègue, qui avait le même désir, et ça nous a menés à la création de notre OBNL]. [Dans mes motivations], je voulais vraiment changer la donne, je voulais participer à des projets collectifs, je voulais développer mon réseau par la bande. [...] Puis, c'était aussi personnellement pour explorer, [dans le passé] je ne savais pas dans quoi je voulais aller, [et quand j'ai découvert l'économie sociale,] j'ai découvert que c'était vraiment quelque chose qui me parlait. [...] Ça répond vraiment à mes valeurs, pis là je me sens à ma place. (J8, homme, OBNL en agriculture urbaine)

Finalement, entre ces deux profils d'entrepreneur·ses se trouve le « profil expérientiel », qui se situe à mi-chemin entre le « profil altruiste » et le « profil de carrière ». En effet, dans ce profil, à travers leur démarrage de projet, les jeunes veulent être utiles socialement, mais ils souhaitent également développer leur carrière professionnelle et acquérir des compétences et des expériences

utiles à leurs parcours. À la différence du « profil de carrière », leur projet ne constitue pas une source de revenus, et ils ne sont pas certains qu'il va le devenir non plus. Les jeunes de ce profil sont soit à temps partiel sur leur projet, soit ils ne mettent actuellement pas de temps sur ce dernier. Ces jeunes n'envisagent donc pas s'y consacrer à temps plein, du moins à court ou moyen terme, puisqu'ils ont d'autres activités et/ou sources de revenus. Le futur de leur projet est conditionnel soit à l'implication de nouveaux et nouvelles membres qu'eux pouvant le porter, soit à une remobilisation de leur part afin de (re)mettre leur projet en marche. Le « profil expérientiel » regroupe quatre jeunes entrepreneur·ses, dont un peu plus de femmes, avec trois femmes participantes sur douze et un homme participant sur six.

Et comme on a choisi d'être une coopérative sans but lucratif, ben même en étant fondateur, même en étant président, je n'aurais pas plus fait d'argent avec ce projet-là, tsé. Ce n'était même pas pour me créer un emploi à moi-même, c'était vraiment pour aider les autres. [...] C'était un risque entrepreneurial comme, justifié par le fait que je voulais apprendre, et dans les faits, cet apprentissage-là que j'ai eu sur tous les problèmes qu'on a vécus dans ce démarrage d'entreprise là, c'est beaucoup d'enrichissement dans mon parcours professionnel et moral [que j'ai pu faire à travers] cette expérience-là. (J4, homme, coopérative de solidarité en services historiques)

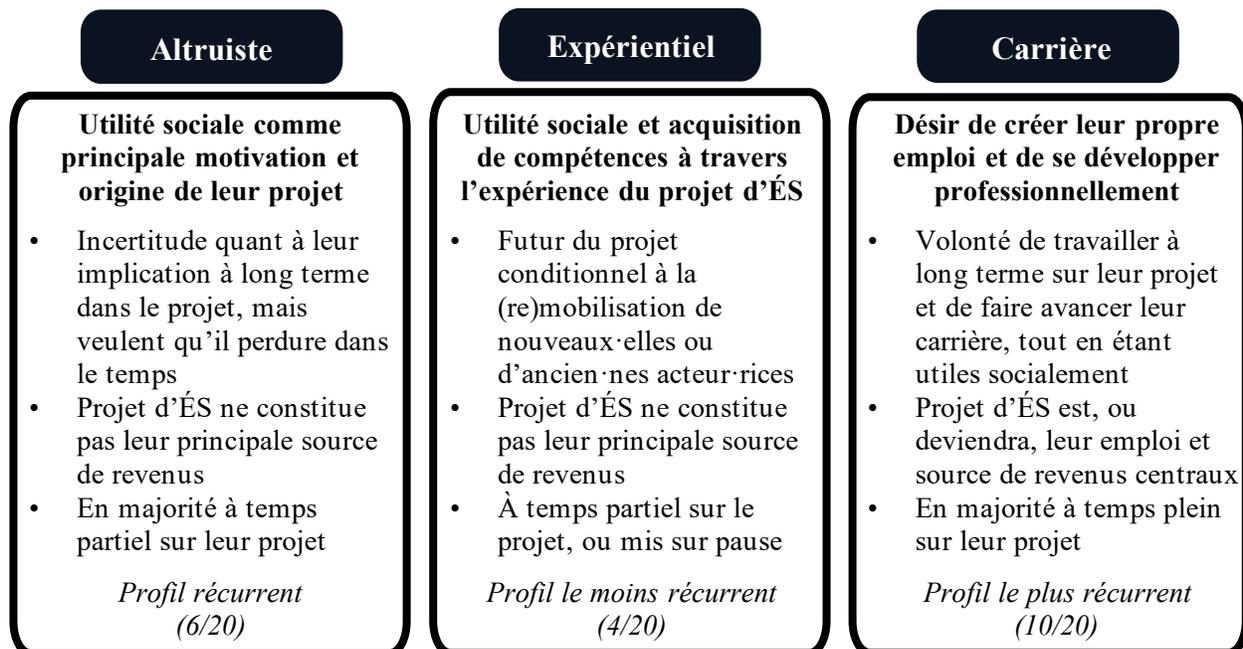


Figure 5.2 : Profils d'entrepreneur·ses collectif·ves

Source : Auteure.

Si on essaye d'articuler les types de parcours des jeunes préalablement décrits et ces profils entrepreneur·ses collectif·ves, on constate tout d'abord que les premiers sont susceptibles d'aboutir, sans déterminisme, à une diversité de profils d'entrepreneur·ses collectif·ves. Cependant, il est possible de remarquer quelques tendances au sein des profils, en ce qui concerne les parcours d'origine chez les jeunes. Concrètement, les jeunes ayant un « parcours linéaire » tendent davantage vers le « profil de carrière », avec six jeunes sur dix, témoignant d'une plus grande stabilité dans leurs activités et d'une ligne directrice situant leur projet comme leur futur emploi. Les jeunes avec un « parcours bifurquant » vont soit avoir un « profil altruiste » ou un « profil de carrière », avec deux jeunes dans chaque cas, en fonction des motivations pour leur projet et de sa place dans leur emploi. Enfin, il est possible d'observer que les jeunes au « profil altruiste » tendent à avoir des parcours plus changeants et non linéaires, avec cinq jeunes sur six ayant un « parcours bifurquant » ou un « parcours éclectique ». Leur projet et leur vision future de leur rôle dans celui-ci peuvent témoigner de l'incertitude et de leur besoin d'explorer souvent présents dans leur parcours de formation et d'emploi.

CHAPITRE 6 : RÉSULTATS SUR LES DIFFÉRENCES GENRÉES DANS LES PARCOURS ET LES PROJETS D'ENTREPRENEURIAT COLLECTIF

Un des objectifs de cette étude est de mieux comprendre les parcours et projets entrepreneuriaux des jeunes en fonction du genre, notamment les différences entre hommes et femmes. Plusieurs constats ont pu être faits tout au long des résultats, même si toutes les dimensions analysées ne présentent pas une différenciation tranchante en fonction du genre. Tout d'abord, des différences genrées existent dans la répartition des jeunes au sein de l'économie sociale, traduite dans les récits par la perception d'une présence inégale des jeunes hommes et des femmes selon les secteurs d'activité ou les formes d'accompagnement, mais également par les constats plus ou moins récurrents en ce qui concerne les parcours types, les profils, les rapports au travail ou les motivations. Nous avons ensuite identifié de multiples défis liés au genre à travers le processus entrepreneurial, touchant les différentes étapes du développement des projets des jeunes. De plus, des différences genrées s'observent au niveau des attitudes et des comportements adoptés par ces dernier·ères, ou d'autres acteur·rices sociaux·les, autour de leur projet collectif. Finalement, il sera question des perceptions de discrimination basée sur le genre de la part des jeunes au fil de leur processus entrepreneurial, même quand elle ne les vise pas directement.

6.1 Répartition genrée des jeunes en économie sociale

Le portrait statistique de l'économie sociale au Québec soulignait qu'en 2016 pour l'ensemble de l'économie sociale, les deux tiers des salarié·es étaient des femmes (Institut de la statistique du Québec, 2019). Ce constat est présent dans les perceptions des participant·es de notre enquête. En effet, deux jeunes hommes sur six et deux jeunes femmes sur douze, ainsi que de nombreux·ses accompagnateur·rices ont la perception qu'un plus grand nombre de femmes œuvrent en économie sociale, et se lancent dans le démarrage d'entreprises collectives.

Dans le Lab SISMIC [que j'ai suivi], je pense qu'on était une douzaine, pis on était trois gars, le reste c'était pas mal plus des filles, qui démarraient des entreprises sociales. Feque

là-dessus, moi ce que je vois, c'est qu'il y a beaucoup plus de filles qui se lancent là-dedans. C'est vrai que dans mon entourage, tout ce qui est genre les questions sociales, c'est plus les femmes, parce que les gars vont plus faire des entreprises de la construction, des affaires comme ça. (J1, homme, OBNL en musique et culture)

Cinq accompagnateur·rices confirment que leurs cohortes sont majoritairement composées de femmes, et que seulement quelques hommes sont présents. Ce constat est souvent associé par les participant·es à celui de la proximité et l'intérêt des femmes pour des secteurs de l'économie prenant compte du social et du soin, ce qui rappelle la croyance, basée sur les normes sociales et la socialisation genrées, selon laquelle les femmes tendent davantage vers les domaines du "care".

De manière générale là, elles sont, je pense que peut-être c'est lié à, c'est triste à dire, mais l'éducation qu'elles ont reçue, du "care", de prendre soin, d'être comme prévenantes pis d'aussi avoir, de la charge mentale extrêmement présente, ce qui fait que je l'observe comme quelque chose de vraiment très difficile pour elles. Mais en même temps, qui leur sert d'outils, c'est comme un réflexe pour la gestion d'un OBNL, par exemple, je l'ai observé là. (J8, homme, OBNL en agriculture urbaine)

Si davantage de femmes semblaient s'y intéresser, ce plus grand nombre de femmes ne garantit cependant pas un plus grand nombre de projets voyant le jour, et une accompagnatrice constate que, pour ses cohortes, le taux de réussite des projets selon le genre n'est pas le même. Il y a environ un nombre similaire de femmes et d'hommes qui réussissent à mener leur projet à terme, mais comme les femmes sont plus nombreuses au départ, leur pourcentage de réussite est moins élevé que les hommes. Plusieurs facteurs vont entrer en ligne de compte dans le succès ou l'échec du démarrage d'une entreprise, ce qui sera abordé dans la section suivante.

De plus, plusieurs accompagnateur·rices observent des différences de genre sur le plan des secteurs d'activité et des thématiques vers lesquels les jeunes vont se diriger pour leur projet : « C'est au niveau des secteurs dans lesquels on va voir les promoteur·rices. Tsé si on a un regroupement seulement de femmes, ou seulement d'hommes, les secteurs d'activité, les types de projets vont être différents » (A4, organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives, 1^{re} ligne d'intervention). Des accompagnateur·rices ont noté que, même si les secteurs sont très variés pour les deux genres, beaucoup de regroupements d'hommes vont toucher l'immobilier, tandis que les

regroupements de femmes vont souvent démarrer des projets dans des domaines associés aux services sociaux (autant en santé qu'en soin de la personne), à l'agriculture ou aux services professionnels (comme en architecture et design).

Par ailleurs, en ce qui concerne la forme des projets, les accompagnateur·rices remarquent que parmi leurs cohortes, les plus grosses équipes d'entrepreneur·ses sont souvent des groupes de femmes, alors que les hommes ont tendance à se retrouver dans des plus petites équipes entrepreneuriales, avec le nombre minimum de personnes nécessaires au projet. On pourrait en déduire que les femmes se sentent plus à l'aise de se lancer en entrepreneuriat lorsqu'elles se sentent supportées et entourées par plusieurs personnes. Ceci n'empêche pourtant pas de retrouver des équipes mixtes, et certain·es agent·es ont même observé que parmi les beaux projets qu'ils ont accompagnés, plusieurs ont été menés ensemble par un homme et une femme, ce qui peut être attribuable au fait qu'il y avait une belle complémentarité des compétences et des qualités.

[Concernant] l'impact du genre, je trouve ça très drôle, mais les cinq plus beaux projets qui se sont développés sur la dernière année, c'était tous·tes des couples. Pas forcément des couples dans la vie, d'ailleurs, mais homme/femme, et ils étaient deux [...] avec des forces et des complémentarités très différentes, mais quand même, je dois être honnête, sur ces cinq couples, ils avaient tous·tes un niveau académique avancé, donc universitaire. (A6, organisme de développement économique régional, volet entreprises collectives, 2^e ligne d'intervention)

De plus, par rapport à la durée de l'accompagnement, les agent·es trouveraient aussi des différences. En effet, selon eux, les femmes tendent à rester en accompagnement plus longtemps : « Moi dans mon sommaire, [il y a une] très forte majorité de femmes, pis étonnamment aussi une très forte majorité présentement de minorités visibles, qui restent, entre guillemets, en accompagnement [avec nous], parce qu'elles ont de la misère à trouver leur place dans l'écosystème » (A7, organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives, 1^{re} ligne d'intervention). Un accompagnement adapté aux différentes réalités des jeunes entrepreneur·ses est donc un élément important à considérer pour améliorer leur persévérance entrepreneuriale.

Finalement, pour revenir aux résultats concernant les différences genrées présentes dans les parcours des jeunes, il est possible d'effectuer quelques observations. Tout d'abord, au sein des

jeunes que nous avons rencontrées, les femmes sont plus nombreuses que les hommes (respectivement 10/12 et 3/6) à avoir un diplôme universitaire. Elles auraient également un parcours de formation un peu plus diversifié que les hommes. En effet, ces derniers (4/6) ont plus fréquemment un ou deux domaines de formations, comparativement aux femmes, dont près de la moitié (5/12) d'entre elles ont trois domaines et plus. Tous·tes les jeunes ont cependant des expériences d'emploi assez diversifiées, avec environ les deux tiers des hommes (4/6) et des femmes (7/12) avec trois domaines d'emplois différents ou plus. Ces observations se retrouvent dans la répartition des types de parcours, puisque plus de la moitié des hommes (4/6) ont un « parcours linéaire », versus la moitié des femmes. Aucun homme n'a démontré avoir un « parcours bifurquant », puisque trois femmes et un participant non binaire ont ce type de parcours. Aucune distinction majeure entre les hommes et les femmes ne peut être faite au sein du « parcours éclectique ». Également, les femmes iraient plus fréquemment chercher de la formation pour acquérir des compétences, car seulement des femmes (6/12) sont allées suivre une formation après le début de leur projet. Les hommes vont plutôt avoir de multiples emplois en même temps, avec quatre hommes participants sur six ayant un autre emploi que leur projet contre deux femmes sur douze, qui vont être plus nombreuses (5/12) que les hommes (2/6) à n'avoir que leur projet comme source de revenus. Aucun homme ne se consacre à temps plein bénévolement sur leur projet.

Quelques différences genrées se retrouvent également dans certaines des dimensions subjectives analysées plus haut. Pour ce qui est du rapport au travail des jeunes entrepreneur·ses, autant dans leurs facteurs d'appréciation d'emploi que dans leur définition de l'emploi idéal, les jeunes femmes semblent accorder plus d'importance à la nature de l'emploi (10/12 femmes contre 2/6 hommes), tandis que les hommes mentionnent plutôt les conditions d'emploi comme facteur central de leur emploi idéal (tous les hommes contre 7/12 des femmes), avec une importance plus marquée des femmes envers la flexibilité d'horaires dans l'emploi, et des hommes envers la diminution des heures de travail. Davantage de femmes ont mentionné que des facteurs relationnels ont causé de mauvaises expériences de travail, avec neuf femmes participantes sur douze contre trois hommes participants sur six. De plus, la moitié des femmes participantes ont été les seules à mentionner les opportunités de développement professionnel dans leur vision de l'emploi idéal, plaçant l'autonomie et la concrétisation des apprentissages parmi les aspirations des femmes. Ces dernières semblent être un peu plus attirées envers les aspects d'impact social et de collaboration au cœur des modèles collectifs, avec plus de la moitié (8/12) des femmes participantes ayant des critères en

lien avec l'économie sociale dans leur vision de l'emploi idéal contre un tiers des hommes participants.

Au niveau des différences genrées dans les motivations étudiées plus haut, les femmes semblent plus fortement attirées vers la recherche d'autonomie et d'indépendance, avec neuf femmes sur douze contre deux hommes sur six. Malgré que le développement professionnel a été mentionné par les femmes comme facteur déterminant de leur emploi idéal, le désir d'acquérir des compétences motive un peu plus les hommes, avec la moitié d'entre eux contre le tiers des participantes. La gestion démocratique, quant à elle, serait une motivation particulièrement présente chez les hommes, avec plus de la moitié (4/6) des hommes contre le quart des femmes. Enfin, une proportion un peu plus élevée d'hommes que de femmes (respectivement 2/6 et 2/12) ont un « profil altruiste », ce qui est l'inverse pour le « profil expérientiel », avec trois femmes participantes sur douze et un seul homme participant sur six. Il n'est pas possible d'observer de différences genrées significatives dans le « profil de carrière ». Ces constats sur le genre ont été dégagés de nos analyses sur les parcours et les rapports au travail, mais ont aussi été observés par les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves et les accompagnateur·rices.

6.2 Processus entrepreneurial traversé par des défis différents selon le genre

À plusieurs échelles et étapes dans le processus entrepreneurial, les jeunes se confrontent à de nombreux défis qui peuvent différer en fonction du genre. Ces défis peuvent toucher l'idéation et la conception, la gouvernance et gestion, les finances, l'articulation du travail dans le projet et les autres sphères de vie, le manque de soutien et des défis spécifiquement associés à l'économie sociale.

Tout d'abord, quelques différences peuvent être observées au sein des défis touchant l'idéation et la conception du projet collectif, lorsque ce dernier consiste encore en une idée que les jeunes cherchent à concrétiser. La construction et la définition mêmes de leur projet a été un défi pour quelques jeunes, qui avaient une vision peu précise de ce qu'ils aimeraient faire comme activités, de la structuration qu'ils souhaiteraient adopter et de la mission qu'ils voudraient développer. De plus, la validation du besoin réel de la communauté, que ce soit au niveau social, culturel ou environnemental, est rarement faite avant d'aller chercher de l'accompagnement, tout comme

l'ancrage dans le milieu, ce qui reste un gros un frein pour plusieurs jeunes. Finalement, ce sont un tiers des hommes participants et la moitié des femmes participantes qui ont connu des défis dans la construction initiale de leur projet collectif. Il y a donc eu un peu plus de difficulté chez les femmes dans ce qui a trait à la conceptualisation et à la validation de leurs idées entrepreneuriales.

De plus, les accompagnateur·rices ont notamment remarqué que les femmes auraient souvent moins tendance à penser à la rentabilité de leur modèle d'affaires lors de sa conception : « Les femmes en général, on a de la misère avec le rapport avec l'argent, pis je me [demande si les] femmes ont moins tendance à penser à la monétisation, [parce qu'elles veulent vraiment avoir] un impact? » (A7, organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives, 1^{re} ligne d'intervention). Les accompagnateur·rices constatent qu'elles seraient moins axées sur la rentabilité ou leur enrichissement personnel, et que davantage de femmes qu'ils accompagnent trouvent normal ne pas avoir de salaire au début de leur projet.

Pis je vois beaucoup que les femmes, par exemple, quand qu'elles font leurs prévisions financières, leur montage financier, ne s'octroient même pas de salaire. Elles se mettent bénévoles les premières années, alors que j'ai vu [des hommes dire « Ben c'est évident, il faut qu'on se mette un salaire »]. C'est quelque chose que j'ai à peine besoin de cogner sur le clou, tandis que les femmes, je regarde les prévisions financières, pis je suis là : « Il est où ton salaire? », « Ah ben là c'est normal, je vais être bénévole la première année », « C'est quoi ça, il est où ton salaire », « Ben c'est ce petit chiffre-là », puis [elles se mettent] quelque chose de tout petit, pis je [me dis] voyons, tsé. Feque ça, c'est vraiment, vraiment de l'éducation qu'on doit faire beaucoup auprès des femmes, par rapport à cette portion-là, par rapport au salaire. (A2, organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives, 1^{re} ligne d'intervention)

Ensuite, il existe plusieurs défis reliés à ce qui entoure la gouvernance et la gestion du projet une fois que celui-ci se met en marche. Un de ces défis concerne la gestion concrète du projet liée à l'administration, la comptabilité, la gouvernance et/ou la coordination des activités, ce qui pourrait être causé par un manque de connaissances et de formations en gestion de leur forme d'entreprise, et/ou dans les domaines connexes. Plusieurs jeunes ont eu de la difficulté à exécuter certaines procédures administratives et à accéder à certaines informations, ce qui a pu générer des erreurs dans l'administration, la comptabilité ou les demandes de bourses ayant compliqué leur travail.

D'autres défis peuvent être liés à la lourdeur administrative causée par les particularités de leur secteur d'activité, la mise en place et l'exécution d'une gouvernance démocratique et collective, et l'organisation et la coordination des activités et des différents partenaires avec qui ils font affaire. Finalement, parmi les jeunes ayant vécu des défis à ces niveaux, on retrouve presque tous les hommes participants (5/6), et la moitié des femmes participantes, faisant que ces défis de gestion sont proportionnellement plus fréquents chez les hommes.

D'autres différences genrées sont perçues au niveau du travail collaboratif au sein du projet entrepreneurial, où femmes et hommes ne susciteraient pas le même climat de travail. Par exemple, une jeune qui a participé à fonder deux projets en économie sociale, un premier à majorité masculine, et un second à majorité féminine, a observé des écarts au niveau de la gestion entre ces deux projets : « Je vois quand même la différence, [comme sur mon second projet], il me semble que c'est plus simple, on peut commencer la réunion en disant comment on se sent, [c'est plus] "smooth". [Dans mon premier projet], on dirait que c'est d'être tout le temps dans [l'efficacité et la performance] » (J6, femme, coopératives de travail en microbrasserie et café communautaire, et OBNL en sécurité alimentaire). Pour sa part, un autre jeune apprend beaucoup de la manière de travailler d'une coopérative occupant les mêmes locaux qu'eux. Cette coopérative gérée par des femmes lui sert de modèle, et il cherche à s'en inspirer pour son propre projet.

Il y a beaucoup de sororité, je trouve que quand les femmes travaillent ensemble, c'est vraiment incroyable. Je trouve que nous, on vient vraiment polluer souvent les relations et la job. Pis je pense qu'il faut apprendre, en tout cas moi, [c'est ma démarche en ce moment], à me retirer pis à juste accepter que ce soit correct que ce ne soit pas moi qui prenne le crédit, [...] pis mettre plus en avant les femmes là-dessus. (J8, homme, OBNL en agriculture urbaine)

Également, une difficulté qui a été mentionnée par certains accompagnateurs est la capacité de lâcher-prise, de distanciation et de distinction entre l'humain derrière le projet et le projet en lui-même. Selon ces observations, cette difficulté à différencier "l'entrepreneur·se" du projet est un problème qui peut être rencontré par tous·tes, mais qui est particulièrement vécu par les femmes : « Quand [il arrive que quelque chose] ne fonctionne pas, mes entrepreneuses femmes le prennent plutôt personnel, elles trouvent ça très difficile. [...] Et quand ça fonctionne, c'est sûr que c'est fantastique, [mais quand] on arrive à la gouvernance, c'est des enjeux que j'ai beaucoup vus » (A2,

organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives, 1^{re} ligne d'intervention). Certaines jeunes peuvent avoir vécu de mauvaises expériences de direction qui ne correspondaient pas à ce qu'elles désiraient et dont elles ne veulent pas reproduire. La gestion collective peut donc leur faire peur, car elles craignent de perdre leur position dans l'entreprise avec l'arrivée d'un CA, ce qui peut parfois créer des débalancements de charge de travail au sein de l'équipe.

[Elles y mettent] tout leur cœur, et ça fait que même si elles ont un esprit collectif avec l'équipe, ben ça fait que des fois, il y a des gens dans l'équipe qui se mettent à vraiment beaucoup plus travailler que d'autres, et ça met une charge aussi sur la personne, ce qui fait que la personne s'épuise. Pis quand la personne s'épuise, ben là c'est difficile au reste de l'équipe de le reprendre, parce que des fois, [les tâches n'avaient] pas été partagées de la même façon. (A2, organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives, 1^{re} ligne d'intervention)

De plus, en ce qui a trait à la direction au sein des entreprises d'économie sociale, selon les observations portées par des accompagnateur·rices, une analyse de têtes de réseaux serait à faire pour brosser un portrait des différents secteurs. Malgré le fait que plusieurs femmes ont occupé, ou occupent présentement, des postes très importants à la direction de réseaux en ÉS, elles pourraient être encore plus nombreuses : « Quand on regarde sur les conseils d'administration, à la tête de fédérations, de trucs comme ça, même dans des secteurs qui touchent principalement les femmes, on va retrouver quand même disproportionnellement plus d'hommes que ce qu'on pourrait s'attendre » (A4, organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives, 1^{re} ligne d'intervention). L'économie sociale est un milieu très démocratique, et bien que la situation soit moins inégalitaire que dans d'autres milieux, il y a encore un manque de représentation des femmes dans les postes décisionnels et électifs, ce qui est aussi observé dans la littérature (Abelchaguer et al., 2012), ce qui peut venir teinter la position des femmes entrepreneur·ses en ÉS dans l'écosystème plus large. La revendication d'une plus grande représentativité se fait entendre dans les CA de grands réseaux, où certaines personnes, surtout des hommes, sont là depuis longtemps et ont de la difficulté à laisser leur place. Selon plusieurs agent·es d'accompagnement, il y a donc un manque de femmes dans les CA et les réseaux d'ÉS, mais aussi un manque de diversité et de nouveauté dans les candidat·es en postes.

Troisièmement, des défis associés aux finances des jeunes et de leur projet ont été rencontrés par presque tous·tes les participant·es sous au moins une forme. L'accès au financement a été, pour trois hommes participants sur six et deux femmes participantes sur douze, compliqué par la difficulté à trouver des informations relatives aux ressources financières et entrepreneuriales. Ces dernier·ères ne savent pas vraiment par où commencer, ne connaissent pas bien leurs options et les types de financement disponibles et leurs fonctionnements. Ils rencontrent des difficultés pour identifier des concours de bourses, des subventions et des sources de financement susceptibles de leur offrir du soutien, malgré des recherches intensives. Un autre défi rencontré par les jeunes entrepreneur·ses au sujet du financement est l'insuffisance de fonds disponibles pour l'entreprise, leur faible salaire reçu et les impacts de ce manque d'argent sur leurs finances personnelles. Parmi les jeunes ayant été impacté·es négativement par leur manque de fonds et de revenus, on retrouve trois hommes participants sur six et neuf femmes participantes sur douze, faisant que les femmes sont un peu plus touchées par ce défi. De plus, les sources de financement peuvent imposer des conditions et des exigences trop difficiles à répondre pour les jeunes entrepreneur·ses, qui n'ont souvent pas le temps ni les ressources nécessaires pour satisfaire les diverses demandes des organismes. On peut retrouver parmi ces jeunes plus de la moitié (4/6) des hommes et près de la moitié (5/12) des femmes, faisant que les hommes ont été un peu plus affectés par les procédures astreignantes.

Enfin, des différences au niveau des offres de soutien financier disponibles selon le genre ont aussi été observées par certain·es participant·es. Un homme et une femme participant·es auraient mentionné trouver que les femmes auraient certains avantages relatifs au financement en raison des programmes de financement exclusifs aux femmes, ainsi que des prix et quotas féminins dans les offres de concours. Ces offres différenciées pourraient, selon eux, créer des opportunités différentes et être un potentiel avantage pour les femmes. Ces jeunes comprennent pourquoi ce type de mesures existent, mais ils se questionnent sur leur pertinence dans la société actuelle, où les concours sont déjà assez impartiaux à leur avis, et se demandent si les quotas ne seraient pas réducteurs pour les femmes. Ils aimeraient plutôt que les concours ne soient pas nécessairement genrés.

Sinon, pour les hommes, des fois c'est difficile aussi, [je le voyais dans mes implications où] on faisait des concours. [...] Il y a une partie de moi qui dis « Ok, mais faire des quotas, c'est quand même diminutif pour la femme », dans le sens qu'elle n'est pas [seulement]

prise pour le fait qu'elle soit bonne. [...] Tout le monde a sa raison pis tout le monde a sa vision, pis je pense que c'est légitime. C'est juste que moi, comment je le vois, c'est qu'on priorise la femme parfois, même si elle n'a pas mérité la place là, juste parce qu'on veut correspondre à un quota, et ça je ne trouve pas ça juste non plus. (J18, non binaire, OBNL en art et culture)

En même temps, trois femmes participantes vont avoir l'impression que le financement est, au contraire, plus difficile à obtenir pour les femmes, notamment car selon elles, les partenaires financiers plus institutionnels prêteraient plus fréquemment des fonds aux hommes. Plusieurs programmes de financement conçus spécifiquement pour aider les femmes ont disparu depuis la pandémie, ou ont été modifiés pour desservir un plus grand public (par exemple Femmessor, devenu Evol). Une jeune a mentionné que même si elle s'est quand même fait prendre au sérieux dans ses demandes de financements, ce ne serait malheureusement pas le cas de toutes les femmes.

Je pense que j'ai quand même été chanceuse pour le financement, mais les conversations que j'avais, c'était beaucoup [autour de quand tu vas voir la banque, tu veux présenter des états financiers positifs], [...] tu ne vas jamais [aller les voir et leur dire que tu veux lancer une entreprise à perte, ça ne marchera jamais]. Feque souvent, [ceux à qui j'ai parlé disaient] que les femmes étaient plus conservatrices par rapport aux prévisions pis tout ça, pis que c'était limitant. (J6, femme, coopératives de travail en microbrasserie et café communautaire, et OBNL en sécurité alimentaire)

En quatrième lieu, l'articulation du travail au sein du projet et des autres sphères de vie des jeunes constitue un défi pour plusieurs, en particulier la recherche d'équilibre entre les différents engagements et la conciliation travail/famille. Pour certaines jeunes, que la gestion entre leurs engagements personnels et professionnels se passe bien ou non, des enjeux en lien avec l'organisation du temps de leurs collègues ont nui au bon déroulement des opérations. Le fait que des membres du projet avaient d'autres engagements que le développement de l'entreprise collective a été une complication pour la moitié des hommes participants et le quart des femmes participantes. Les hommes ont donc généralement été plus affectés par les emplois du temps chargés de leurs collègues. Concernant la conciliation entre le projet et la vie familiale, la pandémie a particulièrement compliqué la gestion du temps de deux jeunes femmes, et elles avaient moins de temps à consacrer à leur projet. Dans cette conjoncture exceptionnelle, leurs horaires se sont

compliqués, ce qui leur a causé des enjeux financiers, de santé mentale et/ou de motivation face à leur projet.

Pis la pandémie, ben c'était le bordel. Par rapport à famille/travail, tu as l'impression de devenir [un numéro], tsé vu que notre fille [n'avait] pas de garderie, pas d'école, et tout ça. Ben là c'est comme, ok ben tu travailles une heure, tu passes la puck à l'autre, ahh l'autre il travaille une heure, okk, mais moi j'ai une conférence Zoom, on rééchange. [...] Feque c'était plus ça, [...] tout est tellement segmenté qu'il ne reste plus de temps de qualité. (J6, femme, coopératives de travail en microbrasserie et café communautaire, et OBNL en sécurité alimentaire)

Plusieurs accompagnateur·rices ont noté que le fait d'avoir des enfants va augmenter significativement le temps pour mener les projets à terme. Ils ont cependant remarqué des temporalités similaires entre des projets d'hommes et des projets de femmes qui ont des enfants : « Je vois quand même certaines similarités homme/femme qui ont des enfants [...] au niveau de la temporalité. [Tous·tes] les célibataires pas d'enfants, qu'ils soient hommes/femmes, ça avance bien, ça avance vite. Mais père/mère qui ont des enfants, [...] ils prennent plus de temps » (A1, organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives, 1^{re} ligne d'intervention). Cela demeure toutefois un frein plus important pour les femmes dans l'ÉS en général, qui vont être un peu plus nombreuses que les hommes à avoir une famille selon les observations des accompagnateur·rices, qui remarquent également qu'elles vont tendre à passer plus de temps à développer leur projet.

En effet, d'autres accompagnateur·rices ont remarqué que les défis liés à la conciliation travail/famille sont particulièrement grands pour les femmes, en particulier pour celles issues de minorités. Étant dans une période de vie caractérisée par de multiples transitions, dont la parentalité, plusieurs jeunes vont avoir des enfants avant, pendant ou après le développement de leur projet, et divers impacts en découleront. Cette conciliation est très lourde lorsqu'on devient entrepreneur·se, et la charge mentale plus élevée des femmes lors de ces phases les amène possiblement à devoir faire des choix quant à leurs engagements. Un haut taux de décrochage entrepreneurial est observé chez les femmes, qui vont parfois cesser de suivre leur formation ou leur incubateur, car elles disent « "Moi je suis passée à autre chose, ce projet, ce n'est plus moi" » (A10, organisme d'accompagnement en entrepreneuriat féminin, 1^{re} et 2^e ligne d'intervention).

Selon l'expérience de cette accompagnatrice, les programmes d'accompagnement et de formation qui font sentir la femme légitime en tant qu'entrepreneuse, avec un programme court et pratique, vont avoir un taux de réussite plus élevé dans l'accompagnement des femmes. Il est aussi important d'offrir des services d'accompagnement de soir et de fin de semaine, puisque beaucoup de jeunes ont un emploi à temps plein en plus de démarrer leur projet, et vont avoir des disponibilités plus atypiques. L'accompagnement doit donc s'adapter à la réalité des femmes afin de diminuer les défis organisationnels et liés à la charge mentale que portent plusieurs femmes.

J'en ai vu, moi, des femmes qui devaient venir avec leurs enfants, parce que sinon ce n'était pas fonctionnel. J'ai eu une femme qui a même dû lâcher un groupe, parce que son conjoint voulait se partir une d'entreprise. Elle a dû lâcher l'entreprise qu'elle travaillait dessus pendant deux ans, parce qu'il fallait qu'elle reste avec les enfants, parce que son chum se partait une start-up. Ça, je vous le dis, c'est venu me chercher profondément, je vois ça pis je suis genre ben voyons donc, elle aussi, elle s'en part une! Mais non, c'est un projet de groupe, c'est un projet collectif, ce n'est pas grave, tu en mets moins de temps. Non, c'est grave, au contraire! Feque oui, ça existe encore, oui c'est encore là, c'est encore un enjeu. C'en est peut-être moins, mais c'est encore un. (A2, organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives, 1^{re} ligne d'intervention)

Une cinquième dimension des défis rencontrés par les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves concerne le manque de soutien ressenti par les jeunes au niveau de l'accompagnement, et au niveau relationnel et psychologique. Tout d'abord, certain·es auraient eu besoin d'une aide davantage personnalisée pour structurer leur projet et pour savoir par où commencer dans leur recherche de clientèle, et auraient aimés avoir un·e mentor·e de confiance qui aurait pu les motiver et les accompagner individuellement. D'autres jeunes ont reçu un accompagnement perçu comme incomplet et trop large pour leurs besoins, car ils n'avaient pas de suivis ni de personnes-ressources à qui s'adresser ponctuellement. Certaines ressources sont très axées sur les entreprises privées, et elles ne connaissent pas suffisamment les entreprises collectives pour pouvoir les aider adéquatement. Dans certaines régions, l'accompagnement des entreprises collectives est une lacune des ressources de développement régional, et lorsque des jeunes sont allé·es à leur rencontre, aucun développeur ne connaissait les coopératives, ni comment aider les entrepreneur·ses qui veulent démarrer un projet coopératif. De plus, les accompagnateur·rices apprennent également un

peu en même temps que les jeunes qu'ils accompagnent les spécificités de leur projet. Comme ils ne peuvent pas connaître toutes les particularités de tous les secteurs d'activité, l'accompagnement qui en résulte est peut parfois être très général, et pas assez informatif pour les jeunes. Finalement, parmi les jeunes participant·es rencontré·es, un tiers des hommes et la moitié des femmes ont vécu des enjeux d'accompagnement, faisant qu'une proportion plus grande de femmes a connu un accompagnement incomplet, inadapté et/ou difficile.

Par la suite, plusieurs jeunes ont pu ressentir un manque de soutien au niveau relationnel et psychologique au cours de leur démarche entrepreneuriale, qui s'est manifesté pour certain·es par le sentiment de solitude, autant au niveau du développement du projet que dans l'absence de support et d'encouragement de la part de leur cercle social. Il peut être difficile pour certain·es de ne pas se laisser décourager par des membres de leur entourage :

Pis après, de ne pas se faire influencer par ta famille, parce que souvent, ils vont te voir intense, tsé quand tu vas te faire rentrer dedans, ou quand tu vas être plus émotive par rapport à une situation. Ils vont être comme « Lâche tout ça, ça n'a pas de bon sens, c'est ben trop d'argent ». Feque tsé souvent, autant qu'ils vont être une influence positive, [être dont fiers de toi et] parler de ça à tout le monde, autant que le lendemain, ils vont te dire de tout sacrer ça là. Feque tsé, c'est d'en prendre pis d'en laisser. (J16, femme, OBNL en entraînement sportif)

De plus, des jeunes ont vu leur santé mentale, ou celle de leurs collègues, être affectée négativement au cours de leur projet, et plusieurs ont vécu de l'épuisement et un manque de motivation nuisant dans la poursuite de leurs démarches. Au total, le tiers des hommes participants et plus de la moitié (7/12) des femmes participantes ont vécu des défis au niveau du soutien relationnel et psychologique au cours de leurs parcours entrepreneurial. Les femmes ont donc été plus nombreuses à expérimenter des difficultés liées à leur charge mentale, leur niveau de motivation et leur santé mentale, ce qui pourrait aussi être expliqué par une plus grande propension chez les femmes à rapporter des enjeux de santé mentale que chez les hommes en général.

Finalement, la dernière catégorie de défis porte sur ceux spécifiquement associés à l'économie sociale et au choix d'une structure collective pour la réalisation des projets des participant·es. Pour certain·es jeunes, il a été difficile de démontrer leur crédibilité et de se faire prendre au sérieux par

d'éventuel·les partenaires et/ou bailleur·ses de fonds, qui leur ont demandé de faire leurs preuves et de montrer qu'ils savaient faire leur travail avant de les considérer sérieusement. D'autres jeunes entrepreneur·ses ont quant à eux rencontré des obstacles dus au fait que leur domaine d'activité est encore peu exploré en ÉS, et que peu de réglementation et d'encadrement existent dans leur secteur d'activité autour des modèles collectifs. Parmi ces jeunes, deux hommes participants sur six, ainsi que deux femmes participantes sur douze ont vu leur projet être affecté par le manque d'encadrement des entreprises collectives dans leur domaine.

Un dernier défi associé à l'économie sociale relève de l'insuffisance de connaissances sur l'ÉS de divers·es acteur·rices, soit les jeunes entrepreneur·ses eux-mêmes, la population générale et les institutions, et les ressources d'enseignement, qui a été un enjeu pour plus d'hommes que de femmes (respectivement 4/6 et 6/12). Tout d'abord, plusieurs jeunes ont constaté que leur méconnaissance de l'économie sociale et des modèles d'entreprises collectives s'est avérée un défi à relever lors de la création, le démarrage et la gestion de l'entreprise. Trois hommes participants sur six et deux femmes participantes sur douze ont vécu cette situation. De plus, plusieurs jeunes entrepreneur·ses et de nombreux·ses accompagnateur·rices ont mentionné qu'une grande partie de la population a une perception biaisée de l'économie sociale et pense qu'il n'est pas possible d'y faire de l'argent et d'y gagner sa vie. Ces préjugés peuvent en retour créer beaucoup de craintes chez les jeunes. Le manque de connaissances sur les formes d'entrepreneuriat collectif de la part des ressources de développement régional, financières et d'accompagnement, ainsi que des potentiel·les partenaires, qui ne savent pas comment les aider ou comment collaborer avec eux, affectent grandement la capacité des entreprises collectives à survivre et à croître : « La méconnaissance de l'économie sociale, je trouve que c'est une des difficultés, pas nécessairement par moi, mais par les partenaires, les gens qui gravitent autour des entrepreneur·ses, entre autres les partenaires financiers » (J11, femme, coopérative de travail en alimentation et services).

Enfin, près de la moitié (5/12) des femmes participantes va critiquer l'enseignement de l'économie sociale offert dans certains programmes scolaires. Plusieurs jeunes sont ressorti·es insatisfait·es de leurs formations et ne se sont pas senti·es plus outillé·es pour leur projet. L'accent est encore beaucoup trop fait sur les entreprises individuelles, et l'enseignement de l'économie sociale et des différentes formes juridiques collectives serait jugé pauvre et simplifié, ce qui n'aide pas à conscientiser et sensibiliser les étudiant·es au modèle de l'économie sociale. De plus, certain·es

enseignant·es perpétuaient, lors des expériences de formation auprès de certain·es jeunes, des préjugés négatifs sur l'économie sociale, ou ne connaissaient pas assez bien la matière.

En conclusion, il est possible d'observer des différences genrées dans les défis rencontrés par les jeunes à travers toutes les étapes du démarrage d'une entreprise collective. Même si ces défis peuvent être rencontrés par n'importe quel·le entrepreneur·se collectif·ve, certains obstacles ont davantage été traversés par les femmes que nous avons rencontrées, ou au contraire, par les hommes qui ont participé à cette étude. Si certaines de ces différences demeurent cependant des perceptions des jeunes entrepreneur·ses, ou d'accompagnateur·rices de ces dernier·ères, ces constats demeurent des pistes d'analyse et d'interprétation des effets de genre en ÉS. Symboliquement ou factuellement, nous pouvons affirmer que le genre influence de diverses manières les parcours entrepreneuriaux des jeunes.

6.3 Attitudes différenciées selon le genre

Dans une autre optique, une douzaine de jeunes attribuent certaines des différences au niveau des expériences et des obstacles vécus au sein des projets – que nous avons vus dans les sections précédentes – moins directement à l'identité de genre des jeunes – s'identifier à une femme ou à un homme – qu'à la socialisation dans certaines attitudes, comme l'audace et le cran, apprises indistinctement par des jeunes hommes et femmes rencontré·es, mais associées à la masculinité (Borquist et de Bruin, 2019; Granié et al., 2008; Rouyer et al., 2014; West et Zimmerman, 1987). Pour plusieurs participant·es, la socialisation de genre reçue par les jeunes influencerait donc leurs attitudes, leurs intérêts et leurs traits de caractère, ainsi que leurs objectifs et outils en entrepreneuriat collectif.

En termes de difficultés, je pense que c'est une question de personnalité en fait, je n'associerais pas vraiment ça au genre, parce qu'il y a vraiment une question de, ouais une grosse question de caractère, d'à quel point on est capable d'aller cogner à des portes, et d'avoir du cran en fait. Et là, ben on peut rentrer dans un gros débat, mais moi mes parents m'ont donné cette chance-là, tsé c'est un trait de caractère qu'ils ont cultivé, c'est « Tu es capable, tu peux le faire », pis j'ai beaucoup d'amies qui elles n'ont pas reçu cette éducation-là, tsé. Donc tu pourrais voir, ouais le cran, l'audace comme un trait de caractère, mais tsé,

liée à l'éducation d'être un homme ou une femme-là. (J5, femme, coopérative de solidarité en communication et marketing)

Cette jeune n'est pas la seule femme à associer ces traits de personnalité à des traits masculins : « Pis dans ma personnalité, j'ai quelque chose de beaucoup masculin aussi, tsé je veux dire, je suis beaucoup très action, feque ça fait que des fois, [avec] les hommes, c'est correct, tsé ça passe mettons » (J13, femme, entreprise lucrative à but social en évènementiel et loisirs). Même si certains traits de personnalité qui sont utiles en entrepreneuriat et en économie sociale se retrouvent autant chez certaines femmes que certains hommes, les participant·es auraient tendance à dire que ce sont généralement des traits masculins.

[Ma collègue], c'est une vraie entrepreneuse, elle m'a appris beaucoup de choses, comme des qualités qu'on pourrait dire masculines [par exemple], elle m'a montré le fameux truc de quand ça ne fait pas ton affaire avec un fonctionnaire, tu l'appelles, [...] tu lèves le ton, pis tu dis « Passe-moi ton boss », ahah. Tsé on pourrait penser que c'est quand même masculin, mais c'est elle qui m'a montré ça. [...] Pis je pense à un autre gars, à la base il n'est pas entrepreneur, mais il est avec nous tsé, mais [...] il ne faisait rien. Moi je pense que j'ai été socialisé vraiment comme un homme, je n'ai pas peur de parler devant le monde, je n'ai pas peur d'appeler le monde, je suis fonceur pis tout. Mais en même temps, je vois ça [dans ma collègue], je pense que je vois ces mêmes qualités-là. (J9, homme, coopératives de travail en agriculture, et coopérative d'habitation)

La socialisation reçue peut également affecter l'attitude adoptée par les entrepreneur·ses dans leurs démarches. Quelques jeunes hommes rencontrés ont mentionné avoir tendance à ne pas se poser trop de questions et ne pas se requestionner dans leurs décisions. Les jeunes hommes de notre enquête auraient donc un état d'esprit très fonceur, avec une plus grande prise de risque, ainsi qu'une plus grande confiance dans leur projet et en leur capacité comparativement aux jeunes femmes rencontrées. La tendance à prendre plus la parole que d'autres serait selon cet exemple attribuée à une socialisation de genre.

Aussi avec d'autres femmes avec qui j'ai été [sur des projets], je me rends compte que j'ai souvent plus une approche, je me vois souvent plus prêt à foncer tête la première, pis de dire « On y va, pis on va réussir à ouvrir les portes qu'on aura besoin d'ouvrir », puis

souvent, des personnes femmes avec qui je travaille, elles peuvent avoir moins cette attitude-là. Mettons-moi, c'est quelque chose que j'ai remarqué, pis j'aurais tendance à croire que ce n'est pas pour rien. (J10, homme, OBNL de covoiturage en milieu rural)

D'une autre manière, d'autres attitudes sont associées par les jeunes au genre. Elles concernent par exemple le fait que les femmes vont plus souvent avoir le "sentiment d'imposteur", ainsi qu'elles vont avoir tendance à être plus prévoyantes et réalistes dans leurs démarches, ce qui peut être à la fois des atouts ou des obstacles pour les projets collectifs. Nous retrouvons ce ressenti dans les récits des jeunes elles-mêmes, ainsi que le ressenti de manquer d'expérience durant le développement de leur projet. Elles mentionnent plus souvent avoir de la difficulté à mettre leur pied à terre, ainsi que d'avoir plus tendance à s'abaisser au lieu de gagner confiance en elles.

Il y avait le manque d'expérience et le "syndrome de l'imposteur" qui faisait qu'en plus, j'avais du mal à taper sur la table. Donc heureusement, il y avait une des filles qui était avec nous, qui avait été consultante chez Desjardins en gestion du changement, donc elle n'hésitait pas à aligner les chiffres puis à faire comme genre « Non! ». Mais c'est sûr que oui, ça c'est quand même des choses qui ont, je pense, joué [dans nos activités]. (J3, femme, OBNL en gaspillage alimentaire)

Certes, le contexte peut favoriser également ces attitudes. Par exemple, l'une des jeunes évolue dans un milieu très masculin où il n'y a pas beaucoup de femmes qui peuvent lui servir de modèle. Elle s'implique beaucoup dans le milieu, mais remet beaucoup en question ses compétences :

Je ne suis pas sur le CA [de l'association québécoise, mais je me demande] « Est-ce que je peux l'être? Est-ce que j'ai assez d'expériences? ». On dirait que j'hésite là des fois, de un, il n'y a pas beaucoup de filles, pis de deux, il y a des grosses [entreprises], pis tu es comme, ouais ben là, j'ai tu assez d'expérience ou de connaissances pour participer à ça. (J6, femme, coopératives de travail en microbrasserie et café communautaire, et OBNL en sécurité alimentaire)

Ce constat d'une plus grande remise en question de la part des femmes a aussi été fait par des accompagnateur·rices. Les jeunes femmes entrepreneuses seraient davantage exigeantes envers

elles-mêmes et auraient plus souvent le besoin de se prouver aux autres, symbole de la socialisation des femmes à ces comportements.

Je pense qu'il y a quand même une réalité féminine, si on peut le dire de même, qui a été comme ancrée en nous depuis longtemps, et c'est le besoin de se prouver tout le temps. Et je pense que si on veut être prise au sérieux, il faut montrer qu'on a fait plein de démarches, il faut montrer qu'on est bien entourée, il faut montrer qu'on a fait tout ce [qu'on pouvait pour y arriver]. [...] Donc je pense qu'il faut quand même tenir compte de tout ce qui est ancré en nous dans ce que la société nous apprend, et de tenir ça en compte aussi dans l'accompagnement qu'on offre, parce que oui, le discours va changer. (A9, organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives, 1^{re} et 2^e ligne d'intervention)

Certain·es accompagnateur·rices s'accordent à identifier deux profils des jeunes entrepreneur·ses, l'un davantage confiant, qui va s'attendre à ce que leur processus entrepreneurial fonctionne facilement sans avoir à travailler au-delà du nécessaire; et l'autre avec la tendance à investir énormément d'heures sur leur projet, tout en ne se sentant pas suffisamment compétent·es malgré leur haut niveau de scolarisation qu'ils pourraient avoir. Plus de jeunes femmes se retrouveraient dans ce deuxième profil selon les agent·es. En effet, nos données indiquent que le sentiment de n'être pas assez qualifié·e ressort davantage chez les jeunes femmes. De plus, parmi les sept personnes qui sont allées suivre une formation scolaire dans leur secteur d'activité, en entrepreneuriat ou en économie sociale pour se préparer davantage pour leur projet, six sont des femmes (soit une femme rencontrée sur deux), en plus d'une personne non binaire.

Les agent·es insistent également sur le fait que les personnes faisant partie d'équipes ayant une importante diversité de genre seraient souvent plus craintives au départ dans leur lancement d'entreprise, et auraient besoin de se faire davantage rassurer, alors qu'il s'agit de jeunes souvent très qualifié·es et compétent·es. Certaines femmes peuvent également prendre la critique plus personnellement que d'autres : « Il y a des groupes qui étaient menés par des femmes qui semblaient être plus sensibles à la critique, parce que [selon elles], ce n'était pas le projet qu'on critiquait, c'était elles. [...] Ce n'était pas ça notre intention, mais c'était comme ça qu'on ressentait que c'était vécu » (A9, organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives, 1^{re} et 2^e ligne d'intervention). En tant qu'accompagnateur·rice, il faut donc prendre en compte les impacts

de la socialisation genrée et considérer cela dans l'accompagnement offert, en plus d'inclure les nouvelles réalités permettant à plus qu'un type de profil à accéder à l'entrepreneuriat.

L'expérience de travailler en équipe au sein des projets peut de même présenter des différences genrées. Plusieurs agent·es ont l'impression que les femmes vont plus souvent douter d'elles-mêmes face aux autres et avoir davantage de difficulté à établir des limites auprès de leurs collègues. La confiance en elle-même est une part importante de la persévérance des femmes entrepreneuses en économie sociale, et elle aurait peut-être un impact important sur la prise de risque : « Sur la confiance, je me demande l'impact que ça a sur la prise de risque, [...] tantôt on parlait des financements disponibles, [mais est-ce que] les femmes sont aussi confiantes [de] prendre le risque d'aller vers un prêt que les hommes? » (A3, organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives, 1^{re} ligne d'intervention).

D'autre part, certain·es jeunes ressentent que le genre peut influencer des attitudes affectant concrètement le processus de prise de décisions au sein des projets. Selon des participant·es, les femmes peuvent se montrer plus sensibles et moins directives que les hommes et avoir des modes de gestion différents, au moins en ce qui concerne les ressources humaines. Par exemple, une jeune entrepreneuse doit décider si elle garde à l'emploi une de ses employé·es durant l'été, et elle se questionne sur si le fait qu'elles soient toutes les deux des femmes complique son choix, car elle a peur de la blesser et ne se sent pas à l'aise de prendre une décision. Elle a l'impression que les hommes de son CA seraient plus tranchants et prendraient moins en considération les émotions, alors que les membres femmes du CA seront peut-être plus sensibles par rapport à l'employée.

Je ne sais pas si ça avait été un gars, ou juste une autre dynamique que je ne me suis pas attachée à elle, parce que là, je vais peut-être devoir perdre un peu d'argent cet été parce que je ne veux absolument pas la blesser, [...] pis là c'est peut-être justement mon côté de femme qui est plus sensible à ça. [Et lorsque je vais présenter cette problématique au CA], je suis pas mal sûr que les trois gars vont être « Ben là on n'a pas besoin d'elle », pis [j'ai l'impression que les autres filles vont être] « Ben là, elle t'a donné des heures bénévoles », tsé je vais sentir leur côté plus maternel, feque c'est peut-être ça, mon problème, c'est de prendre les décisions tough. (J15, femme, OBNL en éducation à la sexualité)

De plus, certain·es jeunes affirment que d'avoir des hommes dans l'équipe aidait à balancer les décisions, leur attribuant des attitudes davantage pragmatiques : « Nous, on a tout le temps été dans mes projets à majorité féminine, [...] mais d'avoir des hommes dans l'équipe, ça a toujours eu un point positif, parce que souvent, ils étaient comme un peu, plus le rationnel, le côté concret, fequ tsé ça venait un peu bien balancer, je trouvais » (J19, femme, OBNL en santé mentale et intervention scolaire, et coopérative de santé). Par leur pragmatisme, les hommes auraient également, selon les expériences de cette jeune, des préoccupations financières plus présentes que chez les partenaires féminins, pour qui l'aspect émotionnel, le souci de l'autre et l'importance d'avoir du plaisir dans le projet sembleraient plus forts. Ces derniers exemples constituent des raisons pour lesquelles la diversité de genre au sein des équipes entrepreneuriales serait généralement bien vue par plusieurs participant·es.

Les attitudes différentes selon le genre sont observées également par des agent·es au sein de leurs groupes d'accompagnement. Ainsi, les groupes d'accompagnement composés de femmes et les groupes mixtes auraient des ambiances différentes, les femmes ayant une plus grande facilité à s'exprimer et s'ouvrir lorsqu'elles sont dans un environnement féminin.

Et moi, depuis qu'on est dans l'entrepreneuriat féminin, ce qu'on constate vraiment, c'est que les femmes, elles apprécient. Quand elles viennent chez nous, c'est parce qu'elles n'ont pas envie d'être dans un groupe mixte, elles veulent être entre femmes, et la dynamique est différente. Vraiment, je vous dis, j'ai vu les deux, j'ai accompagné les deux, la dynamique est différente quand on est dans une atmosphère de femmes, il y a une plus grande liberté. (A10, organisme d'accompagnement en entrepreneuriat féminin, 1^{re} et 2^e ligne d'intervention)

De plus, l'inclusion et la convivialité sont quelque chose de très important pour les groupes de femmes : « Les projets d'économie sociale qui sont portés par des femmes [s'affichent souvent comme un groupe inclusif acceptant tout le monde]. [...] Je pense que les groupes qui sont portés par des femmes, principalement, vont mettre ça de l'avant beaucoup plus » (A8, organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives, 1^{re} ligne d'intervention). Certain·es accompagnateur·rices ont observé que les femmes parlent plus de leurs vulnérabilités et des défis qu'elles vivent en général, autant en contexte d'accompagnement individuel que collectif, tandis

que les hommes ont moins tendance à le faire en contexte individuel, mais s'ouvrent à leur tour avec un accompagnement collectif.

En termes d'épuisement, parfois, justement, d'enjeux plus émotifs, tsé des entrepreneur·ses qui disent « Ahh, je suis brûlée », et tout ça, est-ce parce que je suis une femme, pis que c'est plus facile entre femmes, mais les femmes le communiquent plus que les hommes. Puis des femmes qui disent « Hey là, pour vrai, je ne comprends plus, je suis mêlée, je ne sais plus où ce qu'il faut que je m'en aille », puis qui viennent les larmes aux yeux, je veux dire, pratiquement à chaque cohorte, j'ai deux ou trois entrepreneuses qui pleurent dans mon bureau, [...] ça, ça arrive très souvent. Les gars, ils ne le disent pas, pis ils se brûlent, puis après ça, ils disparaissent, ou ils sont brûlés, puis ils ne répondent pas, ou tsé, pis ils le communiquent beaucoup moins, beaucoup moins. Puis comme je vous dis, c'est tu parce que je suis une femme, c'est tu parce que les hommes ont une très grosse pression de performance depuis plusieurs années, notamment dans le domaine de l'entrepreneuriat. Mais je pense qu'il faut faire attention à nos entrepreneurs hommes aussi de ce côté-là, qui ont moins cette facilité ou ce réflexe-là de le nommer quand ça ne va pas. (A2, organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives, 1^{re} ligne d'intervention)

Les femmes ont donc tendance à communiquer davantage leurs émotions que les hommes, et elles sont davantage ouvertes à dire lorsqu'elles ne comprennent pas, que ça ne va pas ou lorsqu'elles ne savent pas où elles s'en vont dans leur projet. À l'opposé, les hommes communiquent beaucoup moins leurs émotions et leurs besoins, et sont moins portés à s'exprimer sur leurs émotions négatives que les femmes.

6.4 Perceptions de discrimination basée sur le genre

Finalement, même si ce n'est pas tous·tes les jeunes qui perçoivent des expériences de discrimination, ou qui croient que des différences genrées existent en économie sociale, lors des entretiens avec les jeunes entrepreneur·ses, plusieurs ont mentionné avoir vécu certaines différences de traitement basées sur le genre.

Tout d'abord, et en contraste avec de multiples exemples concrets observés dans cette recherche, dans une bonne partie des projets qui se sont concrétisés, les jeunes rencontrés n'ont pas vraiment senti que leur genre a eu un impact, et ils n'ont pas observé de différences genrées dans leur parcours en entrepreneuriat collectif. Neuf jeunes, dont sept femmes, en parlent explicitement :

Ben, je sais, tsé pour l'avoir entendue, que c'est plus difficile pour les femmes, [mais] je n'ai pas l'impression, en tout cas pour moi, je ne l'ai pas vécu comme ça, parce qu'avant de me lancer, je me suis renseigné sur un peu tout ce qui existait pour le soutien aux entrepreneur·ses. Feque j'ai réussi à aller questionner un peu les bonnes personnes, [...] feque je ne l'ai pas ressenti. (J2, femme, entreprise lucrative à but social en art)

Cette vision est partagée par quelques agent·es d'accompagnements qui, en fonction de leur expérience, n'ont pas l'impression de voir des différences fondamentales entre les défis vécus par les hommes et par les femmes : « [Mais moi], je n'ai pas distingué une différence entre les genres, je cherche et je ne vois pas, je crois qu'on a les mêmes types de problématiques pour les deux, c'est les mêmes problèmes » (A5, organisme d'accompagnement entrepreneurial, 1^{re} et 2^e ligne d'intervention). Un des accompagnateur·rices s'interroge d'ailleurs sur la tendance à généraliser certaines difficultés en lien avec le genre :

On peut prendre les femmes, les hommes, puis dire bon, de façon très générale, voilà, il y a tel enjeu, [...] mais en même temps, quand moi j'ai quelqu'un dans mon bureau, [...] avec sa réalité individuelle, des fois, ça ne correspond absolument pas. [...] [Par exemple], une entrepreneuse qui [a l'appui financier de ses parents et qui a un grand réseau de contacts], je regarde sa réalité individuelle, [et si je la compare avec la situation d'un] homme qui était venu dans mon bureau trois heures avant, tsé je suis désolé, mais j'ai plus envie de lui donner ce petit coup de main [supplémentaire], parce que je vois [qu'il] était beaucoup plus désavantagé dans sa réalité que [la femme]. (A12, organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives, 1^{re} et 2^e ligne d'intervention)

Selon lui, il est nécessaire de reconnaître les réalités individuelles afin de ne pas amalgamer les jeunes, ce qui peut être contreproductif dans leur rôle d'accompagnateur·rice. Certaines ressources d'accompagnement et de financement veulent transformer les paradigmes et logiques binaires présents dans leur suivi, et sont graduellement en train de créer des groupes allant au-delà de ces

logiques afin d'être plus équitables, d'élargir leurs critères et de répondre le plus possible aux différentes entrepreneur·ses, qui peuvent avoir des réalités particulières.

Je pense qu'on rencontre des entrepreneur·ses qui font face à différentes réalités. [...] Il y a certaines réalités qui sont partagées par beaucoup de femmes, qui font en sorte que beaucoup de personnes qui se qualifient comme femmes ont plus de difficultés, ont plus de défis, mais il y a aussi des personnes qui se qualifient comme transgenres, comme [minorités visibles], [etc.]. Donc c'est plus dans cette logique-là, dans cette optique-là, où on constate qu'effectivement, il y a des difficultés systémiques, et [dans notre organisme], les projets sont analysés avec la même grille. (A11, organisme de financement d'entreprise, 2^e ligne d'intervention)

Cela dit, un bon nombre de jeunes entrepreneur·ses collectif·ves reconnaissent avoir été témoin de situations discriminatoires, envers eux-mêmes ou envers d'autres jeunes, en raison de leur genre. Trois jeunes perçoivent un certain sexisme ambiant dans l'entrepreneuriat en général, sans que ce soit nécessairement dans leur entreprise; et ils ont été témoins de manifestations sexistes, comme des commentaires désobligeants ou des différences de traitement selon le genre, envers des collègues au cours de leur parcours entrepreneurial. Selon eux, ces phénomènes ne sont pas exclusivement issus de l'économie sociale et découlent de la société en général, en particulier des milieux d'activité très masculins, où ils peuvent se produire encore davantage.

Dans mes collègues, je le sais que des fois, c'est plus difficile. Au niveau de leur origine ethnoculturelle ou de leur identité de genre, là ça accroche plus. Je connais des individus trans, je connais des femmes qui en arrachent pas mal plus, pis qui sont beaucoup plus jugé·es sur ces aspects-là, que ma personne. [...] [Dans d'autres projets, il est arrivé à l'occasion que mes deux grandes collègues] se soient fait dire une bêtise, ou parce qu'on arrivait tous·tes les trois, l'individu d'un organisme X allait me parler à moi, parce que je suis un homme. J'étais là « Non mais ça ne marche pas là ». [...] Et ça pouvait être avec tout, [avec des gens vraiment tout bénins dans un congrès qu'on rencontrait, des parties prenantes d'organismes, etc.] Pis le contraire pouvait arriver aussi, que tout à coup, il parlait beaucoup plus à ma collègue, parce que bon, belle jeune femme, super pétillante et radieuse. (J20, genre non binaire, coopérative de producteur·rices en revalorisation de matières plastiques)

Également, le quart des femmes participantes, ainsi qu'un tiers des hommes, ont mentionné que le fait d'être une femme, dans le cas d'elles-mêmes ou de collègues, aurait été un désavantage dans des négociations, des discussions ou des soumissions effectuées dans le cadre de leur projet collectif. C'est également une observation faite par certain·es agent·es d'accompagnement, qui perçoivent que le rapport à la négociation des femmes est plus difficile : « Les choses sont en train de changer, ce n'est pas noir, ce n'est pas blanc, il y a des zones grises, mais le rapport avec la négociation, [en étant] entrepreneur·se, il faut apprendre à négocier, à se valoriser, mais en général, chez les femmes, peut-être que c'est moins valorisé » (A7, organisme d'accompagnement spécialisé en entreprises collectives, 1^{re} ligne d'intervention). Aussi, selon certaines jeunes, le fait de cumuler différents statuts – d'être une femme, jeune, et dans une entreprise d'économie sociale – a joué négativement dans les perceptions d'hommes avec qui elles faisaient affaire.

Pour ce qui est de quand on va rencontrer les gens, je trouvais que le fait d'être des femmes, [c'était souvent] quand même facilitant quand on est dans le domaine social. Quand on [doit plus établir un partenariat et qu'il y a un échange de services, c'était souvent] plus vendeur que ça soit un homme. Ça, c'est quelque chose que j'ai observé, parce que dans la négociation, quand il y avait des bénéfices de part et d'autre, des choses comme ça, ben la négociation finissait par être un petit peu mieux quand c'était fait par un homme, de ce que j'ai vu. (J19, femme, OBNL en santé mentale et intervention scolaire, et coopérative de santé)

Dans d'autres exemples, lors du montage du projet collectif, impliquant la construction des locaux pour son projet, une entrepreneuse a été contrariée par les commentaires et les attitudes des hommes avec qui elle est entrée en contact : « Clairement, sur les constructions, c'était de la marde. [...] Les soumissions, c'était n'importe quoi, tsé il y avait le délai, mais clairement aussi je pense le fait que j'étais une femme. [Des sous-traitants me disaient] "Ma petite madame", "Votre petit projet", [...] c'était vraiment désagréable » (J6, femme, coopératives de travail en microbrasserie et café communautaire, et OBNL en sécurité alimentaire). Un second jeune a mentionné que sa collègue reproche aux fonctionnaires de toujours se rappeler de son nom à lui, alors que c'est elle qui va faire les démarches auprès de financeurs. Un autre jeune a aussi été témoin de situations où les conseils municipaux en milieu rural présentent certains désavantages pour les femmes, car les attitudes peuvent différer selon les membres du conseil.

D'autres jeunes ont constaté des comportements différents de la part d'acteur·rices collaborant avec eux lorsqu'ils devaient interagir avec des femmes de leur équipe, notamment si les interlocuteurs étaient des hommes pour ces négociations.

Je pense que dans un contexte comme ici, en milieu rural, où nous on veut travailler avec les municipalités, des fois dans certains [endroits], tu vas avoir des [conseils] municipaux qui sont peuplés de personnes d'autres générations, qui vont avoir une tendance un petit peu patriarcale et paternaliste forte. Et à ce moment-là, si c'est moi qui viens parler du projet, ou si c'est [des femmes] de notre groupe, on a remarqué à quelques moments, pour d'autres projets, [que leur attitude va changer]. Même que des fois, elles me demandent de venir avec elles. (J10, homme, OBNL de covoiturage en milieu rural)

D'autres jeunes ont vécu des traitements différenciés cette fois en lien à d'autres acteur·rices, comme de potentiel·les client·es. Neuf jeunes, dont sept femmes, ont rencontré davantage d'obstacles lorsqu'ils devaient travailler avec certains groupes de population. Bien qu'il soit complexe de vérifier la nature des discriminations basées sur le genre lors de certaines situations, plusieurs jeunes femmes ont ressenti ne pas s'être fait pleinement respecter en tant qu'entrepreneuses de la part souvent d'hommes plus âgés et en postes de direction.

J'ai eu l'impression qu'il y avait moins de problématiques avec les gens qui étaient plus des partenaires qu'avec des clients éventuels [...] qui étaient des hommes à la tête de gros trucs. Eux généralement, [...] le rapport au genre était plus compliqué, je sentais qu'il fallait que j'en impose, tu vois. Il fallait que [je sois] une "meuf qui gueule", [mais il y avait] un truc de moins, parce que j'étais une femme, jeune, dans un OBNL. (J3, femme, OBNL en gaspillage alimentaire)

En outre, une jeune avait des relations plus tendues avec certains de ses distributeurs, et sentait, en étant une femme, une moins bonne réception de leur part. Même si elle s'interroge également s'il s'agit plutôt d'une question de personnalité, certaines personnes ont fait preuve de comportements machistes, autoritaires, et malveillants : « Je suis pas mal certaine qu'auprès des détaillants, c'est vraiment plus avantageux d'être un homme. [...] [Pis est-ce que c'est] moi, en ce moment je suis la seule fille, [...] feque c'est dur [à dire], mais c'est vraiment [difficile] de ne pas prendre [les

attitudes désobligeantes] personnelles » (J6, femme, coopératives de travail en microbrasserie et café communautaire, et OBNL en sécurité alimentaire).

Enfin, même si des différences de traitement sont observées, il peut arriver que les jeunes ne ressentent pas directement d'impacts négatifs sur eux, ce qui témoigne que ce qui est perçu individuellement n'est pas toujours le reflet de ce qui est vécu collectivement. Dans le cas d'une femme en particulier, même si elle avait vécu des comportements discriminatoires de la part d'acteurs de son milieu en raison de son genre, elle a aussi senti que ça lui aurait été bénéfique :

Pour vrai, dans mon parcours à moi, [...] je n'ai vraiment pas vu de négatif à être une femme. Pis au contraire, j'ai l'impression même que dans [mon milieu], quand j'appelais un fournisseur pis que j'avais besoin qu'il m'explique, j'avais l'impression qu'il m'expliquait de manière plus détaillée que si j'avais été un gars, [...] qu'on me donnait plus de temps pis de considération. [...] C'est sûr que j'ai eu droit à mes petits commentaires, mais ça m'a vraiment aidé être une femme, ça ne m'a pas nuit. (J15, femme, OBNL en éducation à la sexualité)

Pour d'autres cas, les commentaires sexistes émis par des acteur·rices de divers milieux peuvent au contraire impacter négativement des femmes, pour qui il est plus difficile de se faire une place :

[En général, je pense que c'est malheureusement un peu plus difficile pour les femmes, parce que [c'est plus dur] de bâtir notre crédibilité, je ne sais pas pourquoi. [Des commentaires de] messieurs avec des [pensées et valeurs arriérées], ben ça arrive encore tsé. Feque mettons moi, on se permettait de me donner des commentaires que mes collègues [masculins] ne recevaient pas. (J14, femme, OBNL en services aux entreprises)

Ces types de commentaires sont même encore présents dans le système d'éducation, où une jeune entrepreneuse a eu, dans un de ses cours de gestion, un professeur portant des propos teintés de stéréotypes genrés, et elle s'attriste de voir ce genre de discours encore dans les écoles :

Justement mon cours aujourd'hui, le prof a demandé « Pensez-vous qu'il y a une différence entre les dirigeantes femmes et les dirigeants hommes? ». Déjà en partant, j'étais comme « "Oh My God", c'est un terrain dangereux, voir qu'il pose la question », [et personnellement], je trouve qu'il a foiré, parce que finalement, la réponse qu'il voulait

entendre, c'est le fait que les femmes avaient besoin de prouver quelque chose, pis devenaient plus intenses en milieu de travail. Pis là j'étais comme, de perpétuer, tsé je ne sais pas si c'est vrai ou pas vrai, je peux comprendre pourquoi on croit ça, mais on dirait que c'était plus une phrase que j'ai toujours entendue que quelque chose de réellement vrai. [...] Je suis tannée de ce genre de discours, où il manque de nuances visiblement, parce que oui, si on l'entend si souvent, il doit y avoir quelque chose, mais je ne crois pas que c'est juste une question de « la femme » et « l'homme », tsé. (J7, femme, projet non réalisé en technologie et santé)

Une autre jeune, qui n'a pas encore obtenu du financement auprès d'organismes bailleurs des fonds, redoute beaucoup cette étape, car elle sait que la nature de son projet, qui touche la culture et qui a une vision plus maternelle, va être moins accrocheuse pour les hommes d'une autre génération :

Si mon public était différent [qu'actuellement], si je devais aller chercher du financement auprès d'un banquier ou d'une banquière [plus âgé·es], [de devoir] expliquer le projet que j'ai en ce moment, en étant une femme, en ayant cette vision plus maternelle là, je me pose des questions. Tsé je le sais que je [vais devoir] choisir mes mots, [et je sais que ça va arriver], il faut juste que je sois prête. (J13, femme, entreprise lucrative à but social en évènementiel et loisirs)

Ces doutes ne sont pas infondés, puisque cette même jeune a également travaillé avec sa municipalité pour la construction de ses installations et les événements de son entreprise, et constate que l'employé municipal avec qui elle communique la majorité du temps répond beaucoup plus rapidement lorsqu'un homme effectue la communication : « C'est frustrant, mais il va vraiment répondre plus vite et clairement à mon père qu'à moi, mettons, parce que mon père, c'est un homme accompli, [et il] s'identifie probablement plus à lui. [Feque je ne sais pas pourquoi, [mais] je veux dire, je suis jeune, je n'ai pas d'expérience, etc. » (J13, femme, entreprise lucrative à but social en évènementiel et loisirs). Ainsi, plusieurs jeunes entrepreneur·ses collectif·ves ont vécu, ou ont été témoins, de comportements différenciés selon le genre, lesquels impactent leur parcours entrepreneurial. Ces diverses perceptions de discrimination genrées, même si elles ont un impact limité sur le parcours des jeunes, vont néanmoins provenir de plusieurs sources à la fois extérieures et intérieures à l'économie sociale, ce qui témoigne qu'elle n'est pas à l'abri du sexisme ambiant présent dans de nombreuses sphères de la société.

CHAPITRE 7 : DISCUSSION ET CONCLUSION

La quête d'une plus grande compréhension des parcours des jeunes entrepreneur·ses collectif·ves et de leurs particularités a stimulé la réalisation de cette recherche. Les données produites en poursuivant les trois objectifs de cette étude ont résulté en des analyses riches, approfondissant divers facteurs participant au choix des jeunes de l'économie sociale comme modèle d'entreprise. En premier lieu, cette recherche visait l'identification des motivations animant le choix des jeunes de s'engager dans le démarrage d'un projet collectif. En second lieu, cette recherche souhaitait analyser ce choix à la lumière des caractéristiques et des contraintes des parcours d'emploi et des formations préalables. Enfin, elle avait comme visée de décrire les manifestations des différences genrées présentes au sein de leur parcours et de leur expérience entrepreneuriale. Pour y parvenir, nous avons rencontré vingt jeunes entrepreneur·ses collectif·ves et douze accompagnateur·rices de diverses ressources d'accompagnement, permettant ainsi de répondre à partir d'une double perspective, ou regard, aux trois questions de recherche : « Quelles sont les motivations portant les jeunes entrepreneur·ses de moins de 35 ans à faire le choix de s'engager dans des projets en économie sociale au Québec? », « Comment leurs parcours d'emploi et de formation influencent-ils ce choix? » et « Comment les parcours entrepreneuriaux des jeunes diffèrent-ils en fonction du genre? ». Les résultats dégagés de chacune des dimensions et thématiques abordées tout au long des chapitres permettent de dégager des constats et des conclusions à la fois singuliers à ces thématiques et transversaux par leur portée générale pour les divers champs de la connaissance (l'économie sociale, les parcours d'emploi des jeunes ou la socialisation de genre en milieu entrepreneurial) dans lesquels le mémoire s'inscrit.

7.1 Constats transversaux

7.1.1 Les modèles collectifs : vecteurs de motivations sociales et individuelles variées

Tout d'abord, à la suite de cette enquête, nous retirons que **les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves sont motivé·es par la double volonté d'améliorer leur communauté et leur propre situation d'emploi sur le long terme, associant le social et l'individuel, dans leur choix**

d'emploi. Six principales motivations ont pu être identifiées en ce sens : la recherche d'utilité sociale des entreprises qui est omniprésente dans tous les projets; le désir d'autonomie et de créer son propre emploi, ainsi que la viabilité et le transfert possible de l'entreprise, majoritaires également; l'aboutissement d'un projet entrepreneurial et l'acquisition de compétences, le partage collectif et démocratique de responsabilités dans ces modes de gestion, ainsi que les divers avantages administratifs et financiers d'une entreprise collective. Également observée dans la littérature (Gabarret et al., 2016; Longo et al., 2021; Maunaye et Poisson, 2017; Trindade-Chadeau, 2014), la dimension collective du travail, présente chez les jeunes notamment sous la forme de l'utilité sociale, se démarque des tendances majoritaires dans le marché du travail actuel, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et des formes de travail plus atypiques (Lechaume et Moisan, 2024). L'utilité sociale s'est avérée ainsi être une motivation particulièrement centrale et dominante pour les jeunes au sein de leur projet entrepreneurial, quoiqu'à des niveaux d'intensité différents. En parallèle, la recherche de compétences et de développement professionnel, qui fut aussi dégagée par la littérature comme une des motivations principales des jeunes (Boughzala et al., 2019; Champagne et al., 2013; Machado et al., 2021; Marchand et Marchand, 2022; Maunaye et Poisson, 2017), démontre que les jeunes ne voient pas seulement l'économie sociale comme un vecteur de plus-value et de transformation sociale, mais également comme moyen de croître personnellement et professionnellement. Leur désir de s'accomplir dans une entreprise collective, avec une gestion démocratique et une forte viabilité, peut de plus découler de l'insatisfaction des jeunes envers les formes de production propres au modèle capitaliste et de leurs mauvaises expériences de travail sous ce modèle, mise en évidence auparavant par plusieurs chercheurs dans le domaine (Champagne et al., 2013; Gabarret et al., 2016; Trindade-Chadeau, 2014).

L'ÉS et les modèles collectifs répondent davantage à leurs besoins et leurs valeurs comparativement aux modèles privés, individuels et hiérarchiques, et contournent plusieurs effets négatifs de ces derniers, touchant la perte de sens et d'intérêt des jeunes envers le monde du travail salarié, tout en valorisant leur intérêt envers les dimensions expressives du travail, dont leur besoin de reconnaissance, de réalisation et de définition de soi dans et par l'emploi (Champagne et al., 2013; Côté, 2013; Hamel et Ellefsen, 2003; Méda, 2010; Trindade-Chadeau, 2014). L'évolution du marché du travail et des générations explique en partie ces choix. En effet, les générations antérieures travaillant dans un marché du travail plus stable mais davantage fermé à la mobilité laissaient la sécurité d'emploi primer sur la liberté, tandis que la génération Y, en meilleur rapport

de force vis-à-vis le marché des employeur·ses et travaillant dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, peut se permettre une plus grande marge de manœuvre dans l'orientation de leur vie professionnelle et personnelle. La conjoncture créerait donc des conditions facilitatrices pour faire des choix davantage en accord avec leurs valeurs et leurs convictions, ainsi que mieux décider de leurs conditions de travail. C'est dans ce contexte que plusieurs jeunes vont faire le choix de l'économie sociale pour répondre à leurs besoins personnels et collectifs, être autonomes dans leur emploi, ainsi que s'émanciper du cadre normatif prépondérant du travail (Lechaume et Moisan, 2024). Ce désir d'émancipation, allié à l'adhésion des jeunes aux principes organisationnels du modèle de l'économie sociale, font que ces derniers adoptent de plus en plus des modèles alternatifs d'emploi, et s'éloignent du modèle capitaliste privé dominant dans nos sociétés occidentales actuelles. Les motivations des jeunes sont donc multiples et complexes, à la fois partagées et intimes, et celles-ci peuvent influencer leur rapport au travail et leur désir d'entreprendre, tout comme elles sont influencées à leur tour par les parcours et expériences précédentes des jeunes (Gabarret et al., 2016; Maunaye et Poisson, 2017).

7.1.2 Une vision du travail et des valeurs partagées entre les jeunes et l'ÉS

Quant à leurs rapports au travail – s'étant développés au fil de leurs expériences de formation et d'emploi et participant à moduler leurs motivations – ils vont influencer leur démarche entrepreneuriale leur permettant d'évaluer et d'ajuster les sources de satisfaction dans l'emploi et les conditions qu'ils et elles souhaiteraient mettre de l'avant dans leur projet. Les résultats présentés ici confirment l'importance des perceptions des individus sur leurs emplois passés ou présents, et les dimensions de satisfaction et d'insatisfaction qui en résultent, tout comme leur influence sur leurs motivations à travailler par la suite (Longo, 2018; Longo et al., 2019). Ces rapports au travail, multidimensionnels et construits dans le temps, permettent de mieux comprendre ainsi leur choix de l'ÉS, à travers toute une série des critères mobilisés pour décrire leurs meilleures et pires expériences d'emploi, ou pour définir leur emploi idéal. Nous avons observé donc, que la nature de l'emploi, les perspectives de développement professionnel, les facteurs relationnels ainsi que les conditions d'emploi sont des critères importants pour baliser ce que les jeunes considèrent des expériences positives ou négatives de l'emploi. Leur vision idéalisée de l'emploi vient pour sa part ajouter à la liste des critères une notion auparavant absente, celle de la gestion collective et

démocratique, leur ouvrant à une réalité de travail moins connue par le passé, mais choisie au présent et pour l'avenir. Ainsi, **l'économie sociale est un modèle de développement partageant des valeurs communes avec les jeunes, se rapprochant à leurs rapports au travail et leur offrant des emplois attrayants, voire une chance d'atteindre leur emploi idéal.** Ces constats, confirment et font écho aux travaux de Longo et al. (2021), Gabarret et al. (2016) et Ghalwash et al. (2017), soutenant que les valeurs ou principes présents en ÉS sont en convergence avec ceux des jeunes, même quand ces derniers les investissent avec des temporalités et des visées différentes. Les jeunes valorisent de plus en plus leur qualité de vie, où l'emploi a un rôle important à jouer (Koropogui et al., 2024; Richez-Battesti et al., 2011), et ils désirent travailler pour une entreprise à leur image en termes de pratiques, de gestion et de résultats. De plus, au moyen de notre analyse sur les rapports au travail et les motivations des jeunes, il nous a aussi été possible de dégager des tendances qui font émerger des profils d'engagement des jeunes en ÉS. Les trois profils d'entrepreneur·ses collectif·ves que nous avons établis (le « profil altruiste », le « profil expérientiel » et le « profil de carrière ») permettent de décrire différentes intentions entrepreneuriales – leurs motivations et raisons derrière leur projet, leur vision à long terme de leur engagement dans ce dernier, ainsi que la place et le rôle occupés par celui-ci dans leurs différentes sphères de vie – qui sont utiles pour comprendre plus globalement les facteurs d'attraction et de rétention des jeunes dans un secteur comme celui de l'ÉS. Cette dernière se compose de formes d'organisation du travail et de production davantage respectueuses de l'environnement et du bien-être social et collectif, qui sont proches des motivations des nouvelles générations.

7.1.3 Des trajectoires et temporalités plurielles, mais créatrices du sens en ÉS

Encore, grâce à l'approche biographique, nous avons par le fait même conclu que **les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves arrivent en économie sociale par des parcours diversifiés, parfois en continuité (« parcours linéaire »), parfois en rupture (« parcours bifurquant » ou « parcours éclectique ») avec leur passé, mais que dans tous les cas vont en retour affecter leur engagement entrepreneurial.** Ces profils montrent comment des tendances plus globales sur les trajectoires juvéniles s'appliquent aussi au secteur de l'ÉS. En effet, le besoin continu d'apprentissage, en addition avec le marché du travail de plus en plus complexe et flexible, sont à

l'origine d'une forte diversification des trajectoires individuelles (Longo et al., 2019). La grande variété de parcours entrepris par les jeunes, que nous avons classés en trois types, et la multiplicité de motivations derrière leur projet, témoignent que les nombreuses expériences vécues par les jeunes peuvent les affecter de diverses façons et les mener vers des chemins différents au sein même de l'entrepreneuriat collectif. La majorité d'entre eux ont atteint un haut niveau de scolarité, sont fortement engagés par de nombreuses formes d'engagement bénévole et citoyen, et sont entrés en contact avec au moins une forme d'entreprise ou d'organisme collectif au fil de leurs trajectoires professionnelles et d'engagements. Cependant, **c'est moins leur connaissance de l'ÉS – dont ils et elles regrettent le manque – que la volonté d'adhérer à certains de ces principes ou de donner sens à leur parcours qui les fait converger vers elle.** En effet, ils et elles jugent généralement avoir un faible niveau de connaissance en économie sociale avant de démarrer leur projet. De surcroît, ils et elles ont été nombreux·ses à aller chercher l'aide nécessaire – soit par une forme d'accompagnement ou par la formation – afin de se sentir plus à l'aise et compétent·es pour assurer le succès de leur projet, une fois avoir réfléchi aux objectifs et à la forme juridique qu'ils et elles aimeraient adopter pour leur projet. Ce constat résonne avec le bilan de plusieurs auteur·es (Becuwe et Le Loarne-Lemaire, 2012; Brouard et al., 2012; Bueno Merino et Duchemin, 2016; Demoustier et Wilson-Courvoisier, 2009; Fontan, 2011; Lacan, 2020), qui ont constaté·es que l'accès et la qualité de la formation et de l'enseignement de l'ÉS se caractérisent davantage par une marque dans les parcours des jeunes, qui sont nombreux et nombreuses à rencontrer des défis liés à l'absence de structures de formation, d'enseignement, de recherche et d'accompagnement en entrepreneuriat collectif. La diffusion massive d'informations sur l'ÉS dans divers niveaux et secteurs dans la société, dans un contexte où des jeunes la choisissent en dépit des maigres connaissances dans le domaine, représenterait un élément clé pour l'accroissement de sa portée et son développement dans l'économie. La convergence d'une diversité de parcours vers l'ÉS démontre le potentiel et l'intérêt de propulser, au-delà des milieux communautaires et bénévoles, cette option économique et d'insertion, vers laquelle les jeunes convergent quand la conjoncture leur permet d'approcher leurs motivations et les valeurs des entreprises.

De plus, en tentant d'atteindre un mode de vie qui leur correspond, et leurs besoins ou souhaits liés à l'emploi, les jeunes vont, au fil de leurs expériences et rencontres, faire des choix faisant sens pour eux, pour beaucoup endurent l'aliénation du marché du travail, telle que décrite par Seeman (1967), causée par le contexte économique et les conditions précaires d'emploi (Trindade-Chadeau,

2014). Par exemple, ces jeunes ne souhaitent pas forcément tous·tes vivre de leur projet d'ÉS, mais ils souhaitent tous·tes que ce dernier aille, d'une manière ou d'une autre, un impact et une utilité sociale, et vont agir en conséquence pour que leur projet se concrétise. Nous avons observé aussi comment leurs expériences peuvent également leur servir d'inspiration pour leur projet, en reprenant des idées ou des formats qu'ils ont vécus et aimés lors de leurs expériences de travail pour l'idéation de leur projet (Ghalwash et al., 2017). Et nous avons confirmé ce que d'autres auteur·es avant avaient constaté : les expériences décevantes et désagréables vécues dans le monde du travail, tout comme le manque d'enthousiasme ou de dynamisme envers leur situation professionnelle peuvent les persuader et les mobiliser à chercher une autre avenue ou à créer leur propre activité (Trindade-Chadeau, 2014).

La richesse de l'approche des parcours de vie pour l'étude de l'économie sociale est ainsi confirmée, à la lumière des constats de cette étude, dans la mesure où elle permet d'interpréter ensemble les réalités fragmentées et plurielles des trajectoires des jeunes, dans un contexte caractérisé par de l'instabilité et de l'incertitude, de nombreux changements, discontinuités et réorientations (Longo, 2016b). Cette approche ratifie en même temps la plus grande responsabilisation des jeunes dans la conduite de leurs transitions et dans la construction du sens que prend leur trajectoire, nouvelle injonction moderne dans la construction de leur identité (Elder, 1994). La typologie des parcours des jeunes entrepreneur·ses présentée mène ainsi à cerner les différents enchaînements temporels des parcours des jeunes, qui peuvent être à la fois organisés et conformes au plan préalablement prévu, tout comme ils peuvent devenir inattendus et flexibles face aux éventuels évènements de leur vie (Bessin, 2009; Longo, 2010). Les bifurcations de parcours – faisant référence aux évènements contingents ou aux perturbations à l'origine de réorientations importantes des trajectoires individuelles (Bessin, 2009) – ne sont pas rares chez les jeunes, et les projets d'ÉS vont fréquemment s'y inscrire, voire même les provoquer.

Ainsi, les trajectoires de formation, d'emploi et d'engagement social ou citoyen vont sculpter, jusqu'à un certain niveau, leurs attentes et leurs souhaits envers l'emploi, et leur donner des ressources vers l'obtention de celui-ci. Ces trajectoires participent au développement de connaissances, de compétences, d'attitudes et de traits de caractère qui vont être bénéfiques pour les jeunes tout au long de leur projet entrepreneurial (Boughzala et al., 2019; Ghalwash et al., 2017). Les trois types de parcours que nous avons décrit contribuent à la compréhension de leur

entrée en ÉS et de la manière dont leurs trajectoires de formation et d'emploi précédentes affectent leur parcours entrepreneurial. En combinant leur rapport au travail, influencé par leurs expériences et attentes en emploi, avec leurs différentes motivations entrepreneuriales, nous avons développé ces trois profils d'entrepreneur·ses collectif·ves pouvant nous informer sur les intentions entrepreneuriales des jeunes à long terme. Ces deux typologies, combinant les approches des parcours de vie (Elder, 1998; Longo, 2016b) et du rapport au travail (Longo, 2018; Mercure et al., 2012), font écho aux travaux de Moisan (2023), qui a également dégagé et situé sur un continuum trois profils de jeunes entrepreneur·ses collectif·ves : *militant*, *engagé* et *libéré*. Ces profils d'entrepreneur·ses vont prioriser de différentes façons les besoins collectifs et individuels au sein de leur projet, allant d'un engagement social fort à des motivations personnelles de liberté, et sont eux aussi influencés par les valeurs et convictions personnelles des individus, leur éducation reçue ainsi que leurs expériences de vie (Moisan, 2023). Les typologies construites dans le cadre de cette étude complètent donc ces analyses, en affinant davantage les facteurs d'attraction et de rétention des jeunes entrepreneur·ses en ÉS, et en situant leur projet au sein de leur parcours futur. En effet, les projets d'entrepreneuriat collectif vont se manifester dans leur parcours pour diverses raisons, et vont évoluer différemment dans l'avenir. Si on considère la temporalité des motivations, on constate que certain·es jeunes voient leur projet comme une expérience temporaire, quelque chose qu'ils veulent mener au présent, tandis que pour d'autres, leur projet est plutôt un engagement à long terme, ce vers quoi ils souhaitent orienter leur carrière professionnelle et poursuivre leur parcours. Leur rétention en ÉS va donc varier selon ce qui les a animé·es et motivé·es à s'y investir en premier lieu, la capacité de leur projet à leur permettre d'en vivre, ainsi que la vision qu'ils ont de leur emploi dans le futur et des prochains projets que plusieurs souhaiteraient mener. Les voies par lesquelles les jeunes poursuivent ou interrompent leur parcours en ÉS sont donc autant diversifiées que les voies par lesquelles ils y arrivent.

7.1.4 Les attentes et les différences genrées : sources d'influence et de difficultés dans les parcours d'entrepreneuses collectives

De surcroît, nous avons constaté que même si ce ne sont pas tous·tes les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves qui les ressentent et en sont conscient·es, **de nombreuses différences genrées sont présentes dans les parcours préalables des jeunes, dans leur rapport au travail et leurs**

motivations, au fil des diverses étapes du développement de leur projet ainsi que dans leur perception de leur expérience entrepreneuriale. Ces différences genrées sont perceptibles à des intensités différentes et prennent place simultanément à plusieurs niveaux. Avec ceci, un autre constat se révèle : **ces différences genrées peuvent apparaître, de manière explicite, dans la participation et la réussite des femmes et des hommes dans ce secteur ou cette forme d'économie, mais aussi émerger de manière plus ou moins latente ou implicite, dans les récits, les attitudes et les perceptions de discrimination qui performent le genre dans différents contextes et situations de ces jeunes.** Ainsi, confirmant ce qui avait été mentionné dans la littérature dans le domaine (Abelchaguer et al., 2012; Huysentruyt, 2014; Institut de la statistique du Québec, 2019), nos résultats confirment que les femmes sont plus nombreuses à démarrer un projet d'entreprise au sein de l'économie sociale que les hommes, même si ce plus grand nombre ne garantit pas que davantage de projets créés par des femmes vont voir le jour. En effet, même si elles sont présentes et compétitives, la diversité d'obstacles, directs et indirects, qui émergent progressivement dans leur parcours entrepreneurial, vont rendre leur situation plus vulnérable. De nombreux défis peuvent notamment survenir en lien avec le financement, la conciliation entre le travail et la famille ou l'épuisement personnel, puis vont risquer de causer un décrochage entrepreneurial plus important chez les femmes, ce qui a été observé à la fois dans nos résultats et dans la littérature (Abelchaguer et al., 2012; Dufresne, 2015; Magdoud et al., 2024). L'articulation entre les sphères de vie ou entre les activités professionnelles différentes s'est montrée également complexe, particulièrement pour les femmes. Par exemple, parmi les jeunes entrepreneur·ses rencontr·es, les femmes se concentrent plus souvent à temps plein sur leur projet, tandis que les hommes vont plus souvent avoir un autre emploi, ou aucun d'eux ne s'est consacré bénévolement sur leur projet, comme l'ont fait certaines femmes. Ces constats convergent à ceux de Bueno Merino et Duchemin (2016), selon lesquelles les femmes accorderaient plus d'importance aux effets que leur démarrage d'entreprise aurait sur leur vie familiale; et selon Dufresne (2015), ressentiraient plus souvent un sentiment de culpabilité de délaissier leurs tâches familiales pour leur projet. Il en est de même des résultats de Badia et al. (2013), d'après qui, la volonté d'avoir un enfant est une des raisons pourquoi les femmes reportent le démarrage de leur projet entrepreneurial. Dans nos données recueillies du côté des accompagnateur·rices, plusieurs jeunes priorisent encore les projets professionnels de leur conjoint, et relèguent les leurs au second plan. Le fait d'avoir des enfants allonge, sans surprise, aussi le temps nécessaire pour mener un projet à

terme, ce qui rebondit sur l'idée que les femmes demeurent les principales porteuses de cette charge de travail (Charpentier, 2005), corollaire d'une socialisation genrée plus ample dans laquelle les femmes dans l'entrepreneuriat collectif baignent aussi.

Ces constats démontrent que malgré un écart moins important que dans les autres secteurs et modèles économiques (Huysentruyt, 2014), l'économie sociale n'échappe pas aux effets de l'organisation différenciée selon le genre des activités sociales. Cette division sexuelle du travail influence également les secteurs d'activité des jeunes entrepreneurs, les accompagnateurs observant encore une majorité de femmes dans les secteurs traditionnellement féminins, comme en services ou en assistance sociale (Charpentier, 2005; Dufresne, 2015; Heilbrunn, 2004). Cette différence pourrait être causée par des inégalités d'orientations (Duru-Bellat, 2004; Vouillot, 2007), par la forte socialisation des femmes envers l'éthique du « care » (Borquist et de Bruin, 2019), ainsi que par la performativité des femmes des attentes et des normes sociales associée à la féminité (Butler, 2002).

Il nous est également certain d'observer, dans ces manifestations différenciées de certaines attitudes et comportements de la part des jeunes entrepreneur·ses, les résultats de la socialisation genrée et d'une performativité du genre tels que mobilisées dans la littérature (Butler, 2002; Rouyer et al., 2014; West et Zimmerman, 1987). Par exemple, dans le fait d'être plus nombreuses que les hommes à aller chercher de l'aide pour leur projet (que ce soit de l'accompagnement, ou en suivant des formations), malgré un niveau de scolarité plus élevé, les femmes auraient davantage tendance à mentionner le manque de compétences comme défi important (Heilbrunn, 2004) et à se sentir moins bien équipées que les hommes à se lancer en entrepreneuriat. Ces attitudes genrées ont pourtant des conséquences, et nous expliquent en partie les raisons pour lesquelles on observe un manque de représentation des femmes dans les postes décisionnels et électifs dans l'écosystème de l'ÉS (Abelchaguer et al., 2012). Ce manque de confiance, ou le sentiment d'imposture (Badia et al., 2013; Dufresne, 2015; Magdoud et al., 2024), que rencontrent un grand nombre de femmes interviewées, sont ainsi des expressions pouvant être un résultat d'une socialisation genrée, ainsi que de la pression que les jeunes femmes ressentent à se conformer aux normes et attentes sociales. Les hommes sont socialement perçus comme ayant l'esprit d'entreprendre, comme étant fonceurs et audacieux (Granié et al., 2008; Rouyer et al., 2014), et il est plutôt attendu des femmes d'être plus prudentes et rationnelles (Dufresne, 2015; Magdoud et al., 2024) aussi dans l'ÉS.

Ces conséquences de la socialisation et de la performativité de genre viennent même affecter leur rapport à l'argent, comme nous avons pu constater dans nos résultats, avec les femmes ayant davantage de difficultés à conceptualiser et chiffrer leurs idées entrepreneuriales et à assurer la rentabilité de leur projet. Leur impression d'avoir des compétences insuffisantes, leur manque de confiance pour prendre des décisions, et leur peur de prendre des risques et de s'endetter pourrait expliquer la plus grande difficulté des femmes à assumer leur projet, ou prioriser la rentabilité et leur enrichissement personnel (Badia et al., 2013; Dufresne, 2015; Magdoud et al., 2024). Ces attitudes n'empêchent que le contexte de l'entrepreneuriat collectif leur permette de socialiser, de mutualiser leurs difficultés, de déconstruire les préjugés, de se sentir plus soutenues, d'atténuer le sentiment de culpabilité et de gagner en confiance (Bueno Merino et Duchemin, 2016; Guérin, 2003). Cependant, la vision du monde des finances qu'entretiennent les jeunes dans l'entrepreneuriat demeure très masculine et jonchée de préjugés, ce qui donne aux femmes le sentiment de manquer de crédibilité et de ne pas être prises au sérieux. Ces constats pourraient expliquer pourquoi les hommes demanderaient plus souvent du financement que les femmes, et pourquoi ces dernières s'accordent des salaires plus bas ou sont davantage affectées par le manque de fonds lors du développement de leur projet (Dufresne, 2015; Magdoud et al., 2024).

Nous avons également pu dégager de nos données, qui résonnent avec les constats faits dans la littérature (Badia et al., 2013; Dufresne, 2015; Magdoud et al., 2024) que le milieu de l'entrepreneuriat serait encore jonché de préjugés et de stéréotypes envers les femmes, et que de nombreuses préoccupations s'articulent encore dans l'entrepreneuriat féminin, notamment en ce qui concerne le financement, la conciliation travail/famille et le décrochage entrepreneurial. Plusieurs femmes ont encore l'impression de vivre des situations qui les défavorisent sur le plan du genre, et qui peuvent prendre la forme de commentaires et attitudes sexistes, des désavantages dans des négociations ou des discussions, ou des différences de traitement et des comportements discriminatoires. Elles ont encore le sentiment de ne pas se faire respecter pleinement en tant qu'entrepreneuses, ce qui leur ferait se remettre davantage en question personnellement et professionnellement comparativement aux jeunes hommes dans le domaine (Badia et al., 2013; Dufresne, 2015; Magdoud et al., 2024).

Nous avons confirmé, avec les résultats de cette recherche, que la socialisation de genre joue un rôle critique dans l'expérience des participant·es en économie sociale, et que les hommes et les

femmes vont se développer différemment suite à la socialisation genrée qu'ils ont reçue (Borquist et de Bruin, 2019; Charpentier, 2005; West et Zimmerman, 1987). Les normes et les attentes sociales associées au genre influencent non seulement leurs attitudes et comportements (Butler, 2002), mais aussi leurs parcours, puisqu'elles participent au développement de nombreuses difficultés que vont rencontrer les jeunes à différentes étapes de leur projet. La régulation émotionnelle, autant en contexte personnel que professionnel, peut aussi expliquer en partie les différences de comportement que nous avons observé, puisque les jeunes vont réguler leurs émotions selon ce qui est socialement « assigné » selon le genre (Hochschild, 2003). Cette adhésion aux normes et aux attentes genrées n'est toutefois pas totale, avec plusieurs jeunes femmes reconnaissant avoir été encouragées, à travers leur socialisation, à développer des qualités perçues socialement comme masculines, telles que l'audace et le cran. Cet affranchissement est d'autant plus possible avec les modèles d'entrepreneuriat collectif permettant à plus en plus de jeunes de s'émanciper des structures sociales, économiques et d'organisation dominantes (Guérin, 2003).

À la lumière de leurs motivations et de leur rapport au travail, il est possible d'affirmer que les jeunes, et plus particulièrement les femmes, voient l'économie sociale et le fait de démarrer leur propre entreprise collective comme un moyen d'obtenir de l'autonomie et de l'indépendance. Ces dernières sont nombreuses à imaginer leur emploi idéal comme étant riche en opportunités de développement professionnel et d'acquisition de compétence, et comme étant lié à l'économie sociale. Ces facteurs, bien qu'ils ne sont pas uniques aux femmes, sont particulièrement porteurs pour elles (Huysentruyt, 2014), car ils leur permettent de percevoir l'ÉS comme un espace intermédiaire, créateur de dialogue social, de justice de proximité et d'agentivité pour et par les femmes (Guérin, 2003), leur autorisant une plus grande liberté et autonomie. En repensant la manière d'entreprendre, et en incluant une multitude d'éléments correspondant à leurs valeurs et à leurs besoins (Guérin, 2003; McMullen et Schellenberg, 2003), l'économie sociale devient très attractive pour les femmes, ce qui explique leur forte participation, autant dans les entreprises collectives que dans les services d'accompagnement.

7.1.5 Un manque répandu de connaissances sur l'ÉS et à l'origine de multiples défis

Enfin, un dernier constat, qui est présent de manière transversale dans les résultats de cette étude, formule que **la méconnaissance de l'économie sociale, autant des jeunes, de la population générale, des institutions et des structures d'enseignement, est à l'origine de plusieurs enjeux que rencontrent les jeunes entrepreneur·ses ou leur projet.** En effet, dès la description de parcours préalables de formation ou d'emploi des jeunes, en passant par le choix des modèles d'entreprise, les motivations et les rapports au travail qui leur font découvrir l'ÉS, jusqu'aux défis et aux différences genrées qui s'ancrent dans les spécificités de l'entrepreneuriat collectif et social, le potentiel de l'ÉS reste diffus, voire invisible, en raison du manque d'information et de connaissances sur la scène publique et dans les institutions en général. De nombreux défis vécus par les jeunes entrepreneur·ses rencontrés sont également des défis qui sont fréquemment vécus en dehors de l'ÉS, mais le manque de connaissances sur les modèles collectifs ainsi que les ressources qui ne sont pas adaptées à ces modèles, notamment au niveau du financement, vont particulièrement les amplifier. Cette méconnaissance de la part des différents milieux, dont les milieux scolaires, peut entre autres s'expliquer par la maigre quantité de recherche sur l'ÉS et l'entrepreneuriat collectif proportionnellement aux études sur l'entrepreneuriat privé (Fontan, 2011), et encore très peu de formation et de cours en entrepreneuriat collectif sont offerts dans les institutions d'enseignement (Brouard et al., 2012). Les impacts de l'accès et la qualité de la formation et de l'enseignement sur les parcours des jeunes sont pourtant documentés (Becuwe et Le Loarne-Lemaire, 2012; Brouard et al., 2012; Bueno Merino et Duchemin, 2016; Demoustier et Wilson-Courvoisier, 2009; Fontan, 2011; Lacan, 2020; Marchand et Marchand, 2022). Les infrastructures d'accompagnement pour les entrepreneur·ses sont également plutôt limitées, bien qu'en croissance, et les informations disponibles et accessibles demeurent encore insuffisantes et méconnues, autant du côté des jeunes que des professionnel·les et des ressources d'aide (Brouard et al., 2012). Ces constats font écho à la littérature soutenant que le fait d'avoir été en contact avec l'ÉS, d'avoir reçu une formation ou de l'information sur le démarrage d'une entreprise collective peut être un élément déclencheur important pour le passage à l'action des jeunes, et rendre les modèles collectifs attirants pour leur projet (Lacan, 2020; Marchand et Marchand, 2022). Il reste donc encore beaucoup à faire pour former les jeunes, leur enseigner, faire connaître et faire expérimenter l'ÉS, de même qu'améliorer le support aux entrepreneur·ses et mettre de l'avant l'ÉS

au sein des différentes structures interagissant avec les jeunes. La mise en synergie des actions éducatives de l'ÉS, en investissant dans son enseignement et sa formation est essentielle à son maintien et sa continuité (Demoustier et Wilson-Courvoisier, 2009).

7.2 Avancement des connaissances

Somme toute, ce mémoire de recherche contribue à démystifier et à mettre en lumière l'intérêt, la complexité, ainsi que les enjeux des modèles d'entreprises collectives et l'économie sociale plus généralement. Cette recherche participe à l'avancement des connaissances sur la jeunesse et l'économie sociale, en particulier pour ce qui concerne leur attraction et leur rétention envers ces modèles économiques et d'emploi, qui sont encore moins étudiés (Badia et al., 2013; Ghalwash et al., 2017). En effet, nous avons contribué à décrire plus en profondeur la diversité de parcours des jeunes, plus particulièrement comment leurs trajectoires de formation, d'emploi et d'engagement social les mènent vers l'ÉS et comment ils ont pris contact avec elle, comme l'ont fait quelques études précédentes (Boughzala et al., 2019; Richez-Battesti et al., 2011). Nous avons de même réussi à caractériser de manière plus spécifique leurs rapports au travail, leurs motivations à choisir un modèle collectif, ainsi que les divers facteurs entrant en ligne de compte dans ce choix, ce qui ultimement a permis de mieux comprendre ce qui les fait rester ou non dans des projets collectifs, ce qui prolonge les travaux de Boughzala et al. (2019), Champagne et al. (2013), Ghalwash et al. (2017), Marchand et Marchand (2022), Maunaye et Poisson (2017), Machado et al. (2021) et Trindade-Chadeau (2014). Tout comme ces auteur·es, nous avons identifié le fort désir des jeunes d'être socialement utile pour leur collectivité, de travailler en accord avec leurs valeurs, d'accroître leurs compétences et d'atteindre un haut niveau d'autonomie dans le cadre de leur emploi. Nos résultats permettent également de souligner le fort potentiel de survie des entreprises collectives, grâce à leurs nombreuses stratégies de renouvellement interne et de répartition des responsabilités, qui attirent fortement les jeunes vers ces modèles.

Cette recherche a aussi permis d'avancer les connaissances sur les effets de genre au sein de l'ÉS et des parcours des jeunes, en mobilisant notamment les travaux d'Abelchaguer et al. (2012), Bueno Merino et Duchemin (2016), Butler (2002), Dufresne (2015), Huysentruyt, (2014), Magdoud et al. (2024), Moyser (2017) et West et Zimmerman (1987). Comme l'ont fait certain·es

de ces auteur·es, nous avons également remarqué plusieurs différences genrées dans les parcours préalables des jeunes, comme le fait que les femmes ont un plus haut niveau de scolarité que les hommes, et dans leur processus de démarrage de projet, tel que des défis de conception et de financement rencontrés un peu plus fréquemment par les femmes. À la conclusion de cette recherche, nous pouvons affirmer que l'expérience de ces dernières en ÉS se trouve encore jonchée de difficultés relatives au genre, et que plusieurs conséquences au fait "d'agir comme une femme ou un homme" peuvent se faire sentir dans les parcours et les projets des jeunes. Plusieurs effets de la socialisation genrée sur les comportements et attitudes des jeunes, dont le sentiment d'imposture que vivent plusieurs femmes, ont été dévoilés par les résultats de cette étude, effets qui peuvent se vivre au-delà de l'économie sociale, dans le monde du travail et les autres sphères de vie de manière plus générale. En utilisant les connaissances issues des données – sur les parcours, les motivations, les rapports au travail et sur les différences genrées – comme des leviers pour des solutions aux défis que les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves rencontrent, les résultats de cette recherche seraient susceptibles d'être approfondis sous une perspective d'intervention, afin de mener une réflexion des ressources d'accompagnement et de soutien aux entrepreneur·ses collectif·ves ou en général.

De surcroît, tout comme les parcours qui mènent à l'ÉS sont multiples, les voix qui la font exister et se consolider le sont aussi. Un repérage des multiples formes de projets, de cheminements et d'acteur·rices dans cet écosystème entrepreneurial est nécessaire pour comprendre le secteur. C'est une des raisons pour lesquelles le devis méthodologique de cette recherche a ciblé d'emblée plusieurs types de participant·es à la recherche. Nous avons été en mesure de recruter un ensemble assez diversifié et étendu de répondant·es, autant du côté des jeunes personnes entrepreneuses que des accompagnateur·rices. La perspective et la voix des jeunes étaient essentielles, puisqu'ils et elles sont les mieux placés pour dresser un portrait de leur expérience préalable et actuelle au sein de l'ÉS, en plus de partager les réflexions et les choix qu'ils ont faits en cours de route. La perspective des accompagnateur·rices était, quant à elle, nécessaire pour situer les jeunes dans le milieu plus global de l'ÉS, et d'apporter un regard davantage critique ou nuancé sur les thématiques qui ont été étudiées. Au contraire des jeunes que nous avons rencontrés, ce n'est pas sur les parcours personnels des accompagnateur·rices que nous nous sommes penchés, mais bien sur leur vision et les impressions des jeunes qu'ils accompagnent. Comme ils ne sont pas investi·es personnellement dans un parcours d'entrepreneuriat collectif, ils sont susceptibles d'avoir plus de

recul sur les enjeux analysés, et se baser sur de plus vastes observations et expériences d'accompagnement. Ainsi, un atout de cette recherche a été de combiner les visions de ces deux acteur·rices afin de dresser un portrait plus riche et complexe des parcours et des projets des jeunes au sein de l'économie sociale.

7.3 Limites

Malgré les gains et retombées pour ces champs de connaissances et pour l'intervention, nous sommes conscients pourtant des quelques limites de cette recherche, notamment en ce qui a trait à notre échantillon. Bien qu'une vingtaine de jeunes et qu'une douzaine d'accompagnateur·rices aient été rencontré·es respectivement dans le cadre d'entretiens individuels et de groupes de discussion, nous ne visons pas à généraliser tous les résultats issus de cette étude à l'ensemble de la population, puisque des nuances peuvent émerger selon les participant·es recruté·es. Tandis qu'il a été possible de définir la réalité que vivent de jeunes entrepreneur·ses collectif·ves et d'identifier des tendances transversales quant à leurs parcours, plusieurs variables n'ont pas été mesurées, par exemple l'effet de la région d'appartenance, ou l'ampleur, la taille et la forme juridique des projets entrepreneuriaux. De plus, les méthodes de recrutement utilisées, qui reposaient presque entièrement par la recommandation par autrui, ont été effectuées en grande partie, mais pas exclusivement, à travers les réseaux du Chantier de l'économie sociale. Il y a donc une grande proportion des jeunes qui ont eu recours à leurs services d'incubateur d'entreprises et/ou d'accompagnement, ce qui ne représente pas nécessairement la majorité des jeunes entrepreneur·ses collectif·ves au Québec. Aussi, bien que nous retrouvions une grande hétérogénéité dans les parcours et les types d'entreprises des jeunes participant·es et que sept jeunes étaient né·es à l'extérieur du Canada, seulement trois jeunes sur vingt étaient issu·es d'une minorité visible. Nous n'avons donc pas approfondi ces variables dans les analyses, ce qui aurait pu ajouter d'autres constats pertinents dans les résultats. En outre, même si cette recherche s'intéressait à la question du genre au sein des parcours, lors du recrutement, un nombre moins élevé d'hommes, soit six, ont répondu à l'invitation à la recherche, en plus d'avoir seulement deux personnes s'identifiant comme non binaires.

Une autre limite à cette étude existe au niveau du choix des outils de collecte de données et de perspective. Analyser les parcours de vie des individus à l'aide d'un seul entretien offre des limites temporelles, puisque la mémoire du ou de la jeune constitue notre seule source d'information. Il pourrait donc être intéressant, lors d'une future recherche, de suivre dans le temps, à partir d'un dispositif longitudinal, les parcours et les projets des entrepreneur·ses collectif·ves, et les diverses étapes du processus entrepreneurial.

7.4 Recommandations

Finalement, même si en raison de la quantité importante de données produites, nous n'avons pas pu présenter dans ce mémoire tous les résultats sur les catégories de défis rencontrés par les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves, ces données demeurent très importantes pour l'intervention. Elles proposent déjà des assises pour l'amélioration des services d'aide, d'accompagnement et de formation des jeunes en économie sociale, qui sont également suggérées par les parcours et les profils décrits. Au terme de cette recherche, il nous est donc possible d'émettre quelques recommandations tirant leur source même des propos des acteurs et des actrices de l'économie sociale : a) améliorer la diffusion et la communication interne et externe des informations sur l'ÉS au sein des institutions et des organismes avec lesquels les jeunes entrepreneur·ses et leurs accompagnateur·rices ont affaire, notamment pour le financement, ce qui serait grandement apprécié et aurait un gros impact sur leur quotidien; b) repenser et multiplier les ressources d'accompagnement (qui ne se situent pas déjà en ÉS) pour qu'elles incluent davantage les entreprises collectives et s'adaptent à leurs besoins spécifiques; c) faciliter le réseautage entre les acteurs et actrices de l'ÉS, en créant par exemple des plateformes ou un écosystème de soutien, pour leur permettre de connaître d'autres entrepreneur·ses et se regrouper plus facilement; d) multiplier et améliorer l'enseignement de l'ÉS dans les programmes et cursus scolaires, et ce dans tous les niveaux (primaire, secondaire, cégep, formation professionnelle, université, etc.), ce qui revient fréquemment comme un besoin essentiel. Donner une place plus large à l'économie sociale dans les écoles permettrait non seulement de sensibiliser et d'éduquer la prochaine génération, mais est aussi nécessaire pour faire connaître aux jeunes les différentes manières et possibilités de travailler et d'entreprendre dans la société, au Québec ou ailleurs. Plusieurs jeunes ont mentionné n'avoir entendu parler de l'économie sociale que peu de temps avant avoir débuté le démarrage de

leur projet, et que s'ils avaient su qu'il s'agissait d'une possibilité, ils s'y seraient orienté·es beaucoup plus tôt. Pour Moisan (2023), un dialogue est nécessaire entre le gouvernement, les acteur·rices institutionnel·les et les jeunes afin de garantir un développement équilibré et profitable de leur projet d'ÉS et pour favoriser la vitalité des milieux régionaux : « La manière dont chaque partie remplit son rôle a une incidence sur la capacité des autres à accomplir le leur » (Moisan, 2023). L'écosystème, les structures, les intervenant·es et les jeunes sont interconnecté·es et s'influencent entre eux, ce pour quoi il est primordial que l'État s'informe des besoins des jeunes, des milieux et des ressources d'accompagnement pour qu'ils puissent faire preuve d'agentivité, avoir les moyens de leurs ambitions et réussir à accomplir leurs objectifs personnels et collectifs (Moisan, 2023).

Un grand nombre de jeunes cherchent de plus en plus à se distancier du système capitaliste actuel et à développer ou participer à de nouveaux modèles économiques alternatifs (Moisan, 2023), qui ne sont pas toujours marginaux, comme la proportion des entreprises (et des jeunes prenant place) en économie sociale le démontre. Cette dernière peut à la fois développer des activités économiques et être envisagée comme un mouvement social, qui à travers les discours et les pratiques de ses membres, est capable de contester collectivement une diversité des formes de domination socialement instituées (Rodet, 2015). En donnant à la fois du sens à leur parcours et en adhérant à des valeurs sociales partagées, les jeunes porteur·ses de projets d'entrepreneuriat collectif ont le potentiel de devenir des acteur·rices sociaux·les, économiques et politiques influent·es, et ce mémoire vise à contribuer au succès de ce qu'ils et elles souhaitent entreprendre et transformer dans nos sociétés actuelles.

BIBLIOGRAPHIE

- Abelchaguer, K., Chaabi, H., Lekbaïdi, A. et Sylla, M. (2012). Projets de femmes dans l'économie sociale et solidaire. *Spécificités*, 5(1), 113-124. <https://doi.org/10.3917/spec.005.0113>
- Alberio, M. et Tremblay, D.-G. (2014). De la vision à l'action : la performance dans les entreprises d'insertion du Québec. *Revue canadienne de recherche sur les OSBL et l'économie sociale*, 5(1), 21-40. <https://doi.org/10.22230/cjnser.2014v5n1a168>
- Badia, B., Brunet, F. et Kertudo, P. (2013). Les freins et obstacles à l'entrepreneuriat féminin. Étude qualitative auprès de créatrices d'entreprise dans l'agglomération de Nancy. *Recherche sociale*, 208(4), 7-57. <https://doi.org/10.3917/recsoc.208.0007>
- Baribeau, C. et Germain, M. (2010). L'entretien de groupe : considérations théoriques et méthodologiques. *Recherches qualitatives*, 29(1), 28-49. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1085131ar>
- Baril, Audrey. (2007). De la construction du genre à la construction du « sexe » : les thèses féministes postmodernes dans l'oeuvre de Judith Butler. *Recherches féministes*, 20(2), 61-90. <https://doi.org/10.7202/017606ar>
- Battagliola, F., Brown, E. et Jaspard, M. (1997). Itinéraires de passage à l'âge adulte. Différences de sexe, différences de classe. *Sociétés Contemporaines*, 1(25) 85-103. <https://doi.org/10.3917/soco.p1997.25n1.0085>
- Baudelot, C. et Gollac, M. (2003). *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Fayard.
- Becuwe, A. et Le Loarne-Lemaire, S. (2012). Entrepreneuriat social, Économie solidaire. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 3, 1(3), 36-41. <https://doi.org/10.3917/rimhe.003.0036>
- Bessin, M. (2009). Parcours de vie et temporalités biographiques : quelques éléments de problématique. *Informations sociales*, 6(156), 12-21. <https://doi.org/10.3917/inso.156.0012>
- Blumer, H. (1969). *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*. Prentice-Hall.
- Borquist, B. R. et de Bruin, A. (2019). Values and women-led social entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 11(2), 146-165. <https://doi.org/10.1108/IJGE-08-2018-0093>
- Boughzala, Y., Rhodesly, D. et Chouki, M. (2019). Du porteur de projet à l'entreprise sociale : un parcours entrepreneurial atypique ? *Revue internationale P.M.E.*, 32(2), 57-83. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1062124ar>

- Brouard, F., Larivet, S. et Sakka, O. (2012). Défis et actions pour développer l'entrepreneuriat social. *La Revue des Sciences de Gestion*, 3-4(255-256), 17-22. <https://doi.org/10.3917/rsg.255.0017>
- Bueno Merino, P. et Duchemin, M.-H. (2016). Enjeux de la différenciation selon le genre dans l'accompagnement collectif de la femme potentiellement créatrice. *Management international / International Management / Gestión Internacional*, 20(4), 90-112. <https://doi.org/10.7202/1051677ar>
- Butler, J. (2002). *Gender Trouble: Tenth Anniversary Edition*. Taylor & Francis.
- Cavalli, S. (2007). Modèle de parcours de vie et individualisation. *Gérontologie et société*, 30(123), 55-69. <https://doi.org/10.3917/gs.123.0055>
- Champagne, A., Malenfant, R., Bellemare, G. et Briand, L. (2013). L'intégration des jeunes peu qualifiés dans une entreprise d'économie sociale : travailler autrement ? *Reflets*, 19(1), 185-223. <https://doi.org/10.7202/1018046ar>
- Chantier de l'économie sociale. (2024a). *Découvrez l'économie sociale*. <https://chantier.qc.ca/decouvrez-leconomie-sociale/>
- Chantier de l'économie sociale. (2024b). *SISMIC*. <https://chantier.qc.ca/sismic>
- Charpentier, I. (2005). Genre et rapports sociaux de sexes. *Les Cahiers français : documents d'actualité*, (326), 91-95. <https://u-picardie.hal.science/hal-03686765>
- Claude, G. (2019, 15 novembre). *La retranscription d'un entretien : outils, étapes et exemple*. Scribbr. <https://www.scribbr.fr/methodologie/retranscription-entretien/>
- Côté, N. (2013). Pour une compréhension dynamique du rapport au travail : la valeur heuristique de la perspective des parcours de vie. *Sociologie et sociétés*, 45(1), 179-201. <https://doi.org/10.7202/1016400ar>
- Darmon, M. (2006). *La socialisation*. Armand Colin.
- de Bruin, A., Eversole, R., et Woods, C. (2024). Guest editorial: Gender and social entrepreneurship: building cumulative knowledge. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 16(1), 1-6. <https://doi.org/10.1108/IJGE-03-2024-228>
- Demoustier, D. et Wilson-Courvoisier, S. (2009). L'enseignement initial de l'économie sociale et solidaire : un enjeu stratégique. *Revue internationale de l'économie sociale*, (311), 59-71. <https://doi.org/10.7202/1022186ar>
- DuBois, P. (1975). La motivation au travail : quelques considérations théoriques et pratiques. *Documentation et bibliothèques*, 21(3), 123-128. <https://doi.org/10.7202/1055392ar>

- Dufresne, C. (2015). *Portrait de l'entrepreneuriat féminin en économie sociale au Québec*. Chantier de l'économie sociale et Condition féminine Canada. <http://chantier.qc.ca/wp-content/uploads/2017/03/portraitentrepreneuriatfminin-versionfinale.pdf>
- Dunezat, X. (2016). La sociologie des rapports sociaux de sexe: une lecture féministe et matérialiste des rapports hommes/femmes. *Cahiers du Genre, HS(4)*, 175-198. <https://doi.org/10.3917/cdge.hs04.0175>
- Duru-Bellat, M. (2004). École de garçons et école de filles.... *Diversité*, (138), 65-72. <https://doi.org/10.3406/diver.2004.2305>
- Elder, G. H. (1994). Time, Human Agency, and Social Change: Perspectives on the Life Course. *Social Psychology Quarterly*, 57(1), 4-15. <https://doi.org/10.2307/2786971>
- Elder, G. H. (1998). The Life Course as Developmental Theory. *Child Development*, 69(1), 1-12. <https://doi.org/10.2307/1132065>
- Fleury, C. et Raïq, H. (2013). Présentation: innovations sociologiques et parcours de vie. *Sociologie et sociétés*, 45(1), 5-15. <https://doi.org/10.7202/1016393ar>
- Fontan, J.-M. (2011). Entrepreneuriat social et entrepreneuriat collectif: synthèse et constats. *Revue canadienne de recherche sur les OSBL et l'économie sociale*, 2(2), 37-56. <https://doi.org/10.22230/cjnser.2011v2n2a90>
- Force Jeunesse et Chantier de l'économie sociale. (2017). *Être jeune au sein d'une entreprise collective*. https://chantier.qc.ca/wp-content/uploads/2017/12/FJ_Jeunes_EntrColl_v3_web-2017.pdf
- Gabarret, I., Vedel, B. et Etzol, P. (2016). Quelles valeurs se cachent derrière la motivation des jeunes étudiants-entrepreneurs? *Management & Prospective*, 33(2), 233-253. <https://doi.org/10.3917/g2000.332.0233>
- Garneau, S. (2019). Éléments pour une analyse du non-engagement et du désengagement des jeunes comme processus sociaux. *Revue Jeunes et Société*, 4(1), 4-22. <https://doi.org/10.7202/1069166ar>
- Gendolla, G. H. E. (s.d.). Le concept de la motivation : Définition et histoire. Motivation et apprentissage [notes de cours]. Département de psychologie. Université de Genève. <https://www.unige.ch/fapse/motivation/coursgendolla.pdf>
- Ghalwash, S., Tolba, A. et Ismail, A. (2017). What motivates social entrepreneurs to start social ventures? An exploratory study in the context of a developing economy. *Social Enterprise Journal*, 13(3), 268-298. <https://doi.org/10.1108/SEJ-05-2016-0014>
- Grange, J. (2010). Genre et sexe : nouvelles catégories épistémologiques des sciences humaines. *Cités*, 4(44), 107-121. <https://doi.org/10.3917/cite.044.0107>

- Granié, M.-A., Abou, A., Assailly, J.-P., Espiau, G., Mallet, P. et Vignoli, E. (2008). *Genre, risques, éducation, socialisation (GENRES). La psychologie du développement au service de la compréhension de la différence des sexes dans l'accidentologie routière*. Institut National de Recherche sur les Transports et leur Sécurité (INRETS). <https://hal.science/hal-00544607>
- Guérin, I. (2003). Économie solidaire et inégalités de genre : une approche en termes de justice sociale. *Revue internationale de l'économie sociale*, (289), 40-56. <https://doi.org/10.7202/1022176ar>
- Guidicelli, C., Jolin, M., Millette, L. et Robitaille, J. (2002). Les jeunes et l'économie sociale : Pour démocratiser l'entreprise. *L'économie sociale en mouvement. Cahier d'information*. <https://chantier.qc.ca/wp-content/uploads/2017/06/cahiers-jeunes-novembre-decembre2002.pdf>
- Haicault, M., Faure, S. et de Linares, C. (2006). Complexité des rapports sociaux de sexe. *Agora débats/jeunesses*, (41), 22-31. <https://doi.org/10.3406/agora.2006.2281>
- Hamel, J. et Ellefsen, B. (2003). Pour une vue longitudinale sur les jeunes et le travail. *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 115, 255-268. <http://www.jstor.org/stable/40690945>
- Heilbrunn, S. (2004). Impact of Gender on Difficulties Faced by Entrepreneurs. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 5(3), 159-165. <https://doi.org/10.5367/0000000041513420>
- Hirata, H. et Kergoat, D. (2005). Les paradigmes sociologiques à l'épreuve des catégories de sexe : quel renouvellement de l'épistémologie du travail ? *Papeles del CEIC. International Journal on Collective Identity Research*, (17), 1-15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76529008001>
- Hochschild, A. R. (2003). *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling. Twentieth Anniversary Edition With a New Afterword*. University of California Press.
- Huysentruyt, M. (2014). *Women's Social Entrepreneurship and Innovation* (Documents de travail de l'OCDE sur le développement économique et la création locale d'emplois, n° 2014/01). Éditions OCDE. <https://doi.org/10.1787/5jxzkq2sr7d4-en>
- Institut de la statistique du Québec. (2019). *L'économie sociale au Québec. Portrait statistique 2016*. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/economie-sociale-au-quebec-portrait-statistique-2016.pdf>
- Janssen, F., Bacq, S. et Brouard, F. (2012). L'entrepreneuriat social : un thème pour la recherche passée, présente et future. *Revue internationale P.M.E.*, 25(3-4), 17-44. <https://doi.org/10.7202/1018416ar>

- Koropogui, S. T., St-Jean, É. et Toche, L. (2024). Le choix de l'entrepreneuriat chez les jeunes du Québec : constats, défis et enjeux. Dans M. E. Longo et M. Vultur (dir.), *Le travail des jeunes au XXIe siècle : état de la situation et nouveaux enjeux* (p. 93-120). Presses de l'Université Laval.
- Lacan, A. (2020). Le management par les valeurs de trois entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS) : une mutuelle, une coopérative et un groupe de prévoyance. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 9(38), 94-101. <https://doi.org/10.3917/rimhe.038.0094>
- Lacaze, L. (2013). L'interactionnisme symbolique de Blumer revisité. *Sociétés*, 3(121), 41-52. <https://doi.org/10.3917/soc.121.0041>
- Lechaume, A. et Moisan, F. (2024). Entreprendre autrement dans les régions : les jeunes en économie sociale au Québec. Dans M. E. Longo et M. Vultur (dir.), *Le travail des jeunes au XXIe siècle : état de la situation et nouveaux enjeux* (p. 121-144). Presses de l'Université Laval.
- Levené, T. et Bros, F. (2011). Trajectoires professionnelles et rapports à la formation d'adultes et jeunes adultes en parcours d'insertion. *Savoirs*, 2(26), 85-108. <https://doi.org/10.3917/savo.026.0085>
- Lévesque, B. et Petitclerc, M. (2008). L'économie sociale au Québec à travers les crises structurelles et les grandes transformations (1850-2008). *Économie et Solidarités*, 39(2), 14-37. <https://doi.org/10.7202/044101ar>
- Lewis, K. V. (2016). Identity capital: an exploration in the context of youth social entrepreneurship. *Entrepreneurship & Regional Development*, 28(3-4), 191-205. <https://doi.org/10.1080/08985626.2016.1155741>
- Longo, M. E. (2010). Entrer dans la vie professionnelle dans un contexte social incertain. *Temporalités [en ligne]*, 11. <https://doi.org/https://doi.org/10.4000/temporalites.1232>
- Longo, M. E. (2016a). L'âge éphémère : les définitions de la jeunesse à la lumière du temps. *Revue Jeunes et Société*, 1(1), 5-24. <https://doi.org/10.7202/1076133ar>
- Longo, M. E. (2016b). Les parcours de vie des jeunes comme des processus. *Les Cahiers Dynamiques*, 1(67), 48-57. <https://doi.org/10.3917/lcd.067.0048>
- Longo, M. E. (2018). Rapports des jeunes au travail, pratiques d'emploi et diplômes. L'amalgame de parcours différenciés. *Agora débats/jeunesses*, 2(79), 67-85. <https://doi.org/10.3917/agora.079.0067>
- Longo, M. E. et Bourdon, S. (2016). La configuration en « deux temps » des rapports à la vie professionnelle. Une particularité des jeunes à l'aube des études postsecondaires au Québec. *SociologieS [en ligne]*. <https://doi.org/10.4000/sociologies.5711>

- Longo, M. E., Bourdon, S. et Dionne, P. (2019). Les rapports à la vie professionnelle et l'intervention en orientation : une clé de compréhension des parcours des jeunes. *Revue canadienne de counseling et de psychothérapie*, 53(2), 99-125. <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/61144/pdf>
- Longo, M. E., Lechaume, A., St-Jean, É., Dupuis, S. et Moisan, F. (2021). Les jeunes et l'économie sociale au Québec : niveau de connaissance, valeurs partagées et rapport à l'entrepreneuriat. *Feuille statistique - La jeunesse en chiffres*, (6). https://chairejeunesse.ca/wp-content/uploads/2022/11/CRJ_Feuillet-6_V3F.pdf
- Lorber, J. (1994). *Paradoxes of Gender*. Yale University Press.
- Machado, H. P. V., Gaiotto, S. A. V. et Machado, M. C. R. (2021). Growth and social entrepreneurs: the challenge of conciliating economic and social values. *Revista de Gestão*, 28(1), 2-21. <https://doi.org/10.1108/REG-02-2019-0033>
- Magdoud, Z., Touhami, Y. et Magdoud, A. (2024). Les obstacles au financement de l'entrepreneuriat féminin collectif : Étude exploratoire. *Journal of Economics, Finance and Management (JEFM)*, 3(3), 718-731. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11401927>
- Maina, A. (2019). Compte rendu de [*L'aventure de la recherche qualitative. Du questionnement à la rédaction scientifique*, Stéphanie Gaudet et Dominique Robert, Ottawa, Presses de l'Université d'Ottawa, coll. « Praxis », 2018, 270 p.]. *Nouvelles perspectives en sciences sociales*, 15(1), 261-266. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1068185ar>
- Malenfant, R., Parenteau, P. et Dussault, J. (2006). *La création et la consolidation du lien d'emploi chez les jeunes non diplômés. Rapport de recherche*. Université du Québec en Outaouais et Équipe de recherche sur les impacts psychologiques, organisationnels et sociaux du travail (RIPOST).
- Marchand, C. et Marchand, R. (2022). *Indice entrepreneurial québécois en économie sociale 2021. Entreprendre à échelle humaine*. Réseau Mentorat. https://indiceentrepreneurialqc.com/wp-content/uploads/2022/09/Rapport_IEQ_ES_2021-VF220912.pdf
- Marchand, J.-B. (2011). Différence des sexes ou distinction sexe/genre. Dans D. Cupa (dir.), *Le sexuel, ses différences et ses genres. Enjeu du sexuel dans les cultures contemporaines* (p. 39-56). EDP Sciences. <https://doi.org/10.3917/edk.chaud.2011.01.0039>
- Marion, É. (2014). Les enjeux théoriques de l'étude croisée des parcours de vie et de l'analyse des réseaux sociaux. *Les Cahiers de la CRÉVAJ*, (2014-02). http://crevaj.ca/wp-content/uploads/2015/09/CahierCrevaj_2014_2_parcoursdevie_Elodie.pdf
- Maunaye, E. et Poisson, F. (2017). L'action collective des adolescents : premiers pas d'entrepreneurs? *Agora débats/jeunesses*, 1(75), 89-101. <https://doi.org/10.3917/agora.075.0089>

- McMullen, K. E. et Schellenberg, G. (2003). *Job Quality in Non-Profit Organizations*. CPRN Research Series on Human Resources in the Non-profit Sector (no. 2). Canadian Policy Research Networks. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED477401.pdf>
- Méda, D. (2010). Comment mesurer la valeur accordée au travail ? *Sociologie*, 1(1), 121-140. <https://doi.org/10.3917/socio.001.0121>
- Mercure, D., Vultur, M. et Fleury, C. (2012). Valeurs et attitudes des jeunes travailleurs à l'égard du travail au Québec : une analyse intergénérationnelle. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 67(2), 177-198. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1009083ar>
- Moisan, F. (2023). *Servir sa communauté ? : l'engagement des jeunes en économie sociale dans les milieux régionaux du Québec* [mémoire de maîtrise, Université Laval]. CorpusUL. <https://corpus.ulaval.ca/entities/publication/67d6f2b2-456a-4e8a-89ff-39ceae40dbe6>
- Moyser, M. (2017, 9 mars). *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe* (publication no 89-503-X). Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-503-x/2015001/article/14694-fra.pdf?st=v3cq62J1>
- Murillo-Luna, J. L., García-Uceda, E. et Asín-Lafuente, J. (2021). Obstacles to Social Entrepreneurship. Dans D. M. Wasieleski et J. Weber (dir.), *Social Entrepreneurship* (vol. 5, p. 195-216). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S2514-175920220000005009>
- Nicole-Drancourt, C. (1994). Mesurer l'insertion professionnelle. *Revue française de sociologie*, 35(1), 37-68. <https://doi.org/10.2307/3322112>
- Passeron, J.-C. (1990). Biographies, flux, itinéraires, trajectoires. *Revue française de sociologie*, 31(1), 3-22. https://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1990_num_31_1_1077
- Pin, C. (2023). *L'entretien semi-directif*. Laboratoire interdisciplinaire des politiques publiques (Fiche méthodologique no. 3). <https://sciencespo.hal.science/hal-04087897>
- Réseau Coop. (s.d.). *Qui sommes nous*. <https://reseau.coop/le-reseau/>
- Revillard, A. et de Verdalle, L. (2006). Dynamiques du genre (introduction). *Terrains & Travaux*, 1(10), 3-17. <https://doi.org/10.3917/tt.010.0003>
- Richez-Battesti, N. (2003). Compte rendu de [*Femmes et économie solidaire*, Isabelle Guérin. La Découverte, Mauss, SED, coll. « Recherche », 2003, 234 p.]. *Revue internationale de l'économie sociale*, (290), 89-90. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1022163ar>
- Richez-Battesti, N., Petrella, F. et Melnik, E. (2011). Quelle qualité de l'emploi au sein de l'économie sociale et solidaire? Premiers résultats sur données françaises. *Revue internationale de l'économie sociale*, (319), 57-77. <https://doi.org/10.7202/1020807ar>

- Risman, B. J. (2004). Gender as a Social Structure: Theory Wrestling with Activism. *Gender and Society*, 18(4), 429-450. <http://www.jstor.org/stable/4149444>
- Rodet, D. (2015). L'économie solidaire comme mouvement social : des dispositifs de qualité pour s'identifier, agir et mobiliser. *Revue Française de Socio-Économie*, 1(15), 193-212. <https://doi.org/10.3917/rfse.015.0193>
- Rospabé, S., Maunaye, E. et Le Breton, H. (2017). Les coopératives jeunesse de services importées du Québec : pour un rapprochement des acteurs « économiques » et « éducatifs » de l'ESS ? *Revue internationale de l'économie sociale*, (344), 89-103. <https://doi.org/10.7202/1039584ar>
- Rouyer, V., Mieyaa, Y. et le Blanc, A. (2014). Socialisation de genre et construction des identités sexuées. *Revue française de pédagogie*, (187), 97-137. <https://doi.org/https://doi.org/10.4000/rfp.4494>
- Ruest-Paquette, A.-S. (2021). La socialisation de genre dans des familles de langue française en Ontario : récit rétrospectif de jeunes femmes d'ascendance canadienne-française. *Service social*, 67(1), 133-149. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1087196ar>
- Saint-Pierre, C. et De Sève, M. (1991). La division sexuelle du travail : un jeu de miroirs. *International Review of Community Development / Revue internationale d'action communautaire*, (25), 93-102. <https://doi.org/10.7202/1033913ar>
- Seeman, M. (1967). L'étude de l'aliénation dans la société de masse. *Sociologie du travail*, (9-2), 180-185. https://www.persee.fr/doc/sotra_0038-0296_1967_num_9_2_1353
- Serrano Pascual, A. (2007). Reshaping Welfare States: Activation Regimes in Europe. Dans A. Serrano Pascual et L. Magnusson (dir.), *Reshaping Welfare States and Activation Regimes in Europe* (p. 11-34). Éditions scientifiques internationales. https://www.researchgate.net/publication/271517117_Reshaping_Welfare_States_and_Activation_Regimes_in_Europe
- Shields, G. (2008). La relève en économie sociale et action communautaire : enjeux et constats liés au passage du flambeau entre les générations. *Économie et Solidarités*, 39(2), 89-100. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/044105ar>
- Snow, D. A. (2001). Extending and Broadening Blumer's Conceptualization of Symbolic Interactionism. *Symbolic Interaction*, 24(3), 367-377. <https://doi.org/https://doi.org/10.1525/si.2001.24.3.367>
- Statistique Canada. (2017). *Nombre d'entreprises canadiennes, décembre 2016*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/170215/dq170215e-fra.htm>

- St-Jean, É. et Duhamel, M. (2023). *Situation de l'activité entrepreneuriale québécoise : rapport 2022 du Global Entrepreneurship Monitor*. Institut de recherche sur les PME. https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/portail/docs/GSC1512/O0005502444_Rapport_GEM_2022_final.pdf
- Trindade-Chadeau, A. (2014). Les motivations à entreprendre. Qu'est-ce qui, dans la confrontation au monde du travail, pousse les jeunes à s'imaginer entrepreneurs ? *Cahiers de l'action*, 1(41), 33-41. <https://doi.org/10.3917/cact.041.0033>
- Vallerand, R. J. et Thill, E. E. (1993). *Introduction à la psychologie de la motivation*. Éditions Études Vivantes.
- Vouillot, F. (2007). L'orientation aux prises avec le genre. *Travail, genre et sociétés*, 2(18), 87-108. <https://doi.org/10.3917/tgs.018.0087>
- Vultur, M., Mercure, D. et Fleury, C. (2020). Nouvelles formes d'engagement dans le travail : Y-a-t-il une « spécificité jeune » ? *Cahiers scientifiques CIRANO*, (2020s-04). <https://cirano.qc.ca/en/summaries/2020s-04>
- West, C. et Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), 125-151. <http://www.jstor.org/stable/189945>

ANNEXE 1 : GUIDE D'ENTRETIEN – JEUNES ENTREPRENEUR·SES

S'agissant d'un entretien ouvert semi-dirigé, les questions et l'ordre dans lesquelles elles seront posées peuvent changer selon le fil de la conversation au cours de l'entretien; par exemple, des questions de relance pourraient se rajouter lors de la rencontre. Quelques questions peuvent ne pas s'appliquer à certain-es participant-es, notamment des questions portant sur leur entreprise collective, dans le cas où le/la jeune est toujours en processus de démarrage.

1. Présentation de la chercheuse

2. Rappel des objectifs de recherche

3. Rappel des mesures de confidentialité et des informations relatives au consentement

4. Début de l'entretien

a. Données sociodémographiques :

- ❖ Âge :
- ❖ Municipalité/ville de résidence actuelle :
- ❖ Genre :
- ❖ Composition du ménage (célibataire, en couple sans enfant, en couple avec enfant(s), père/mère monoparental·e, etc.) :
- ❖ Pays de naissance :
- ❖ Minorité visible :

b. Parcours du ou de la jeune entrepreneur·se :

- *Parcours scolaire :*
 - Quelles sont les études que vous avez effectuées (caractériser : niveau de scolarité, programmes d'études, etc.)?
 - Avez-vous effectué d'autres formations ou expériences significatives (formations parallèles à la formation principale, cours du soir, échange étudiant, etc.) ?
- *Parcours professionnel :*
 - Quelles sont vos expériences de travail?
 - Quel est votre premier emploi (caractériser : secteur, tâches, conditions, horaires, contrat, etc.)?
 - Quel a été votre meilleur emploi (caractériser : secteur, tâches, conditions, horaires, contrat, etc.), et expliquez pourquoi?

- Quel a été votre pire emploi (caractériser : secteur, tâches, conditions, horaires, contrat, etc.), et expliquez pourquoi?
- Quels ont été les autres emplois que vous avez occupés (caractériser : secteur, tâches, conditions, horaires, contrat, etc.)?
- Quel serait votre emploi idéal (caractériser : secteur, tâches, conditions, horaires, contrat, etc.)?
- Avez-vous traversé des périodes où vous cherchiez de l'emploi et que vous n'en trouviez pas, ou des périodes où vous avez décidé de ne pas travailler (caractériser : durée, raisons, etc.)?
- Racontez-moi votre emploi actuel (caractériser : secteur, tâches, conditions, horaires, contrat, etc.)?
- Avez-vous déjà travaillé au sein d'une entreprise d'économie sociale? Si oui, quelle a été votre expérience (caractériser : secteur, tâches, conditions, horaires, contrat, satisfaction, etc.)?
- *Engagements sociaux et citoyens*
 - Avez-vous d'autres engagements sociaux, citoyens et/ou politiques (caractériser : domaine, durée, raisons, etc.)?

c. Projet entrepreneurial :

- *Origine (séquence de la vie déclencheur de la décision de devenir entrepreneur·se social·e) :*
 - Quand avez-vous pris la décision de devenir entrepreneur·se?
 - Qu'est-ce qui a déclenché la décision (événement, rencontre, réflexion, etc.)?
 - Quand avez-vous entamé des démarches concrètes (passage à l'action)?
 - Est-ce que quelqu'un a influencé ce choix?
- *Entourage (présence de modèles d'entrepreneur·ses, etc.) :*
 - Est-ce que vous connaissez quelqu'un de votre entourage qui travaille dans une entreprise d'économie sociale?
 - Si oui, est-ce que cette personne a inspiré votre décision de lancer votre propre entreprise sociale?
- *Connaissance antérieure de l'économie sociale :*
 - Quelle était votre connaissance de l'économie sociale avant de vous lancer dans votre projet d'entreprise (niveau et contenu)?
 - Avez-vous suivi des cours ou des formations en économie sociale avant d'envisager à démarrer votre entreprise?
 - Avez-vous suivi des cours ou des formations en économie sociale afin de vous aider à développer votre entreprise?

- *Facteurs d'attraction du modèle de l'économie sociale*
 - Quelle est l'image/perception que vous avez de l'économie sociale?
 - Qu'est-ce qui est attirant dans le modèle de l'économie sociale et qui vous a fait le choisir pour votre entreprise?
 - Est-ce que des valeurs présentes dans ce modèle vous ont attirés?
 - Relance : De toutes les valeurs que je vais vous mentionner, lesquelles sont plus importantes pour vous? : participation, coopération, mutualisation des ressources, utilité sociale et collective, logiques de développement de projets transversaux, non-profit personnel, émancipation des individus
- *Caractéristiques de l'entreprise ou du projet d'entreprise :*
 - Présentation de l'entreprise :
 - À quelle étape êtes-vous rendu dans le développement de votre entreprise (en processus de démarrage, nouvellement démarrée, en activité depuis x mois/années, etc.)?
 - Quelle est la taille de votre entreprise (nombre d'employé·es)?
 - Dans quel domaine œuvre votre entreprise?
 - Quelle est la forme juridique de votre entreprise?
 - Quels sont les services ou les produits que votre entreprise offre?
 - Quelles sont les caractéristiques organisationnelles de votre entreprise?
 - Est-ce que vous considérez que votre entreprise est une entreprise d'économie sociale, et pourquoi?
 - Démarches pour lancer l'entreprise :
 - Quelles ont été les démarches que vous avez entreprises pour lancer votre entreprise?
 - Quelles ont été les ressources d'aide/d'accompagnement auxquels vous avez eu recours ?
 - Envisagez-vous avoir recours à d'autres ressources d'aide/d'accompagnement dans le futur?
- *Motivations :*
 - Comment percevez-vous le monde du travail aujourd'hui?
 - Quelles ont été vos principales motivations à démarrer votre propre entreprise collective?
 - Est-ce que d'autres expériences de travail (bonnes ou mauvaises) en dehors de l'économie sociale ont influencé votre décision de lancer votre propre entreprise collective?

- Est-ce qu'un désir d'utilité sociale vous a motivé à lancer votre propre entreprise collective?
- Est-ce qu'un désir d'autonomie vous a motivé à lancer votre propre entreprise collective?
- Est-ce que l'idée de répondre au besoin de vos membres (client·es) et de vos employé·es vous a motivé à lancer votre propre entreprise collective?
- Est-ce que l'envie d'adopter des principes de gouvernance démographique vous a motivé à lancer votre propre entreprise collective?
- Est-ce que le désir de travailler dans une entreprise qui vise sa viabilité plutôt que le profit vous a motivé à lancer votre propre entreprise collective?
- Quelles étaient les autres options à la création de votre entreprise collective? Avez-vous d'autres alternatives?
- Y a-t-il des acteur·rices qui ont influencé votre décision de lancer votre entreprise collective (membres de votre famille ou de votre entourage, politiques gouvernementales, Chantier de l'économie sociale, etc.)?
- Est-ce que d'autres aspects qui n'ont pas été abordés ont affecté votre décision?
- Vous considérez-vous comme un travailleur·se autonome/entrepreneur·se?
- Si oui, qu'aimez-vous le plus dans le fait d'être travailleur·se autonome/entrepreneur·se, et qu'aimez-vous le moins?
- Sinon, comment vous identifiez-vous dans le cadre de votre travail?
- *Défis et difficultés rencontrés :*
 - Êtes-vous satisfait·e de l'articulation entre votre vie personnelle/familiale, votre travail et vos études (si cela s'applique)? Trouvez-vous cette articulation difficile?
 - Quels sont les défis/difficultés que vous avez rencontrés avant le démarrage de votre entreprise collective (accès aux ressources d'accompagnement et de formation, trouver du financement, se faire prendre au sérieux, mise en place du projet d'entreprise, recherche de partenaires, recherche de locaux, etc.)?
 - Quels sont les défis/difficultés que vous avez rencontrés une fois votre entreprise collective en activité (comptabilité, administration, recrutement et/ou gestion des employé·es, recherche de clientèle, développement d'entreprise, etc.)?
 - Avez-vous eu de la difficulté à avoir accès à de la formation et/ou à des services d'accompagnement en économie sociale?

- Avez-vous eu de la difficulté à avoir accès à du financement?
- Est-ce que vous pensez que le genre affecte les difficultés que vous avez rencontrées?
- Selon votre expérience, croyez-vous qu'il soit plus difficile pour les femmes de démarrer leur entreprise que pour les hommes, ou inversement?
- *Valeurs/Aspirations personnelles et entrepreneuriales :*
 - Quelles sont vos aspirations dans la vie, que ce soit dans notre vie personnelle ou professionnelle?
 - Comment voyez-vous la réussite dans votre vie?
 - Quelles sont les valeurs et les activités qui sont importantes pour vous dans votre vie quotidienne?
 - Quelles sont les valeurs que vous prônez dans votre entreprise/projet d'entreprise?
 - Selon vous, quelles sont les valeurs de l'économie sociale
 - Selon vous, quel est le rôle de l'économie sociale au Québec? Est-il présentement un modèle de développement économique alternatif?
 - Comment percevez-vous l'avenir de votre entreprise collective?
 - Comment percevez-vous l'avenir de l'économie sociale au Québec?

5. Fin de l'entrevue

- Avez-vous des derniers commentaires, ou des éléments à ajouter qui n'ont pas été abordés?
- Remerciements

ANNEXE 2 : GUIDE D'ENTRETIEN – AGENT·ES

S'agissant d'un entretien ouvert semi-dirigé fait en groupe, les questions et l'ordre dans lesquelles elles seront posées peuvent changer selon le fil de la conversation au cours de l'entretien. Certaines questions pourraient se rajouter lors de la rencontre.

1. **Présentation de la chercheuse**
2. **Rappel des objectifs de recherche**
3. **Rappel des mesures de confidentialité et des informations relatives au consentement**
4. **Début de l'entretien**

a. Questions spécifiques (tour de table):

- *Présentations des intervenant·es et de leur expérience d'accompagnement :*
 - Pour quel organisme d'accompagnement travaillez-vous actuellement?
 - Depuis combien de temps pratiquez-vous de l'accompagnement auprès de jeunes entrepreneur·ses collectif·ves?
- *Rôle d'accompagnateur·rice :*
 - Quel est votre poste actuel?
 - Quel est votre rôle auprès des jeunes (conseils stratégiques, légaux, marketing, etc.)?

b. Perceptions des intervenant·es sur les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves :

- *Défis et difficultés perçues :*
 - À travers vos expériences d'accompagnement, quelles sont vos perceptions des difficultés rencontrées par les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves avant le démarrage de leur entreprise collective (accès aux ressources d'accompagnement et de formation, trouver du financement, se faire prendre au sérieux, mise en place du projet d'entreprise, recherche de partenaires, recherche de locaux, etc.)?
 - À travers vos expériences d'accompagnement, quelles sont vos perceptions des difficultés rencontrées par les jeunes entrepreneur·ses collectif·ves une fois leur entreprise collective en activité (comptabilité, administration, recrutement et/ou gestion des employé·es, recherche de clientèle, développement d'entreprise, etc.)?
 - Selon vous, comment le parcours professionnel et de formation des jeunes influence-t-il leur projet d'entreprise collective?
 - Selon vous, est-ce que le genre influence les projets et les entreprises des jeunes? Si oui, de quelle manière?

- Selon vous, est-ce que le genre influence les difficultés rencontrées par les jeunes dans leur parcours entrepreneurial? Si oui, de quelle manière?
- Selon vous, est-ce que le genre affecte les motivations des jeunes à démarrer leur propre entreprise collective? Si oui, de quelle manière?
- *Motivations perçues :*
 - À travers vos expériences d'accompagnement, quelles sont vos perceptions des motivations des jeunes entrepreneur·ses collectif·ves à se lancer dans leur parcours entrepreneurial?
 - À travers vos expériences d'accompagnement, quelles sont vos perceptions des valeurs des jeunes?
 - À travers vos expériences d'accompagnement, quelles sont vos perceptions des valeurs de l'économie sociale?

5. Fin de l'entrevue

- Avez-vous des derniers commentaires, ou des éléments à ajouter qui n'ont pas été abordés?
- Remerciements