OBSTACLES À L'ENTREPRENEURIAT POUR LES FEMMES IMMIGRANTES : UNE PERSPECTIVE CANADIENNE

La **Dre Guang Ying Mo** est associée de recherche principale au Diversity Institute de l'Université Ryerson. Elle a obtenu son doctorat en sociologie à l'université de Toronto. Ses domaines de recherche sont la communication organisationnelle, la collaboration et l'innovation, le soutien social aux groupes sous-représentés et les médias sociaux. Avant de rejoindre le Diversity Institute, elle a mené des projets de recherche sur la communication organisationnelle et l'utilisation des technologies par les groupes sous-représentés, tels que les personnes âgées, les adolescents et les soignants de personnes atteintes de démence. Son travail actuel se concentre sur l'entrepreneuriat et l'équité en matière d'emploi pour les groupes sous-représentés.

Ruby Latif, BA, BAH, M.A., candidate au doctorat en sciences sociales (ABD) est titulaire d'une maîtrise en leadership de l'université de Guelph et poursuit un doctorat en sciences sociales à l'université Royal Roads. Elle a plus de 15 ans d'expérience dans l'établissement de partenariats stratégiques et la promotion d'initiatives axées sur la communauté. Elle est également une entrepreneure qui se consacre au soutien d'organisations dans le cadre d'initiatives liées à la diversité, l'équité et l'inclusion. Ses recherches au Diversity Institute (Université Ryerson) portent sur l'élimination des obstacles aux groupes sous-représentés dans les postes de direction, sur la représentation des femmes et des minorités visibles dans les médias et sur la création de partenariats pour faire progresser les initiatives de diversité et d'inclusion.

INTRODUCTION

L'entrepreneuriat des immigrants occupe une place de plus en plus importante dans le paysage commercial canadien. Il contribue également de façon importante à l'économie canadienne, car il offre aux nouveaux arrivants une voie d'accès et de participation au marché du travail (Diversity Institute, 2017 ; Ensign & Robinson, 2011 ; Eraydin, Tasan-Kok, & Vranken, 2010 ; Robertson & Grant, 2016). L'entrepreneuriat représente également une option de carrière viable et satisfaisante pour les femmes immigrantes (Braidford et al., 2013 ; Byrne et al., 2019 ; Orser et al., 2019), car les recherches suggèrent que les immigrants sont confrontés à des barrières sociales uniques à l'obtention d'un emploi rémunéré en raison d'obstacles systématiques et de préjugés cachés ou inconscients (Diversity Institute, 2017).

La littérature suggère également que les groupes sous-représentés choisissent l'entrepreneuriat comme moyen de contourner des problèmes tels que l'insatisfaction en matière de salaire et d'emploi. Les barrières systémiques qui filtrent les immigrants racialisés en particulier vers des emplois peu rémunérés et peu qualifiés entraînent souvent leur insatisfaction par rapport à leur emploi actuel (Bauder, 2003 ; Teixeira & Lo, 2012 ; Wayland, 2011). Les femmes, en particulier les femmes racialisées ou les femmes immigrantes, sont confrontées à un type de discrimination supplémentaire sur le lieu de travail, notamment le fait d'être écartées pour des opportunités de promotion pour lesquelles elles sont qualifiées ou d'être soumises à un environnement de travail hostile (Branker, 2017). Par conséquent, certaines femmes immigrantes et racialisées se tournent vers l'entrepreneuriat comme alternative à l'emploi traditionnel (Momani, 2018).

« Il a été démontré que le manque de reconnaissance des diplômes étrangers sur le marché canadien est à l'origine du sous-emploi et du chômage chez les immigrants... Dans certains cas, ces facteurs conduisent les femmes immigrantes et racialisées qualifiées et instruites à se lancer dans l'entrepreneuriat. »

En outre, les barrières structurelles et culturelles qui existent sur le marché du travail au sens large, telles que la discrimination fondée sur la race et le sexe, peuvent aggraver les inégalités existantes (Robertson & Grant, 2016). Les immigrants sont souvent exclus des marchés du travail traditionnels en raison de facteurs organisationnels et sociétaux tels que le manque de reconnaissance des diplômes étrangers. Il a été démontré que le manque de reconnaissance des diplômes étrangers sur le marché canadien est à l'origine du sous-emploi et du chômage chez les immigrants (Byrne et al., 2019 ; Orser et al., 2019). Un rapport de Statistique Canada datant de 2015 a confirmé que les femmes immigrantes sont plus susceptibles d'être au chômage ou sous-employées que leurs homologues nées au Canada, bien qu'elles possèdent en moyenne un niveau d'éducation plus élevé (Statistique Canada, 2015). Dans certains cas, ces facteurs conduisent les femmes immigrantes et racialisées qualifiées et instruites à se lancer dans l'entrepreneuriat (Robertson & Grant, 2016).

Cependant, tous les immigrants ne s'engagent pas dans une poursuite de l'esprit d'entreprise « par nécessité ». L'opportunité est souvent citée comme un facteur de motivation principal qui pousse les nouveaux arrivants à immigrer en premier lieu (Langford, Josty & Holbrook, 2013) ; à ce titre, de nombreux immigrants participent à un entrepreneuriat « basé sur l'opportunité » (Diversity Institute, 2017, Langford, Josty & Holbrook, 2013). Les recherches menées par Hou et Wang (2011) indiquent que près de deux tiers des entrepreneurs immigrants choisiraient de rester indépendants si on leur proposait un emploi avec un revenu comparable. L'esprit d'entreprise des immigrants est également associé à une innovation accrue, car les nouveaux arrivants recherchent la réussite et l'influence (Dimitratos et al., 2016) et favorisent la croissance économique en contribuant à l'écosystème d'innovation performant (Bauder 2008 ; Hiebert, 2003 ; Marger, 2006 ; Ostrovsky, Picot & Leung, 2019). Il existe actuellement des programmes visant à soutenir les femmes entrepreneures, y compris celles qui sont immigrantes, par exemple le Women's Entrepreneurship Hub (WE-Hub) ou le Workforce Innovation and Inclusion Project (WIIP). Toutefois, on ne sait pas très bien comment ces programmes pourraient faire progresser l'entrepreneuriat des femmes immigrantes dans l'écosystème de l'innovation canadien, qui comprend des facteurs aux niveaux macro (par exemple, les politiques et les normes), méso (par exemple, la formation et les réseaux) et micro (par exemple, les attitudes et les comportements) (Cukier et al., 2014 ; Orser et al., 2019).

Dans ce travail, nous soutenons qu'une stratégie efficace pour faire progresser l'entrepreneuriat des femmes immigrantes doit être fondée sur des preuves et une compréhension approfondie du fonctionnement de l'écosystème de l'innovation. Ce travail utilise une étude de cas pour mettre en évidence un programme de formation pour les entrepreneurs immigrants et examiner comment de tels programmes pourraient éliminer les obstacles à l'entrepreneuriat et aider à accélérer la croissance des entreprises dirigées par des femmes immigrantes.

« Une stratégie efficace pour faire progresser l'entrepreneuriat des femmes immigrantes doit être fondée sur des preuves et une compréhension approfondie du fonctionnement de l'écosystème de l'innovation. »

REVUE DE LA LITTÉRATURE

Il est largement prouvé que les entrepreneurs immigrants sont surreprésentés au Canada et nombre d'entre eux choisissent l'entrepreneuriat et le travail indépendant comme une alternative viable à l'emploi traditionnel (Statistique Canada, 2018b). Selon le rapport GEM Canada 2013, le taux d'activité entrepreneuriale est plus élevé chez les immigrants de première génération au Canada que dans la population générale (Langford, Josty & Holbrook, 2013), c'est-à-dire que 34,7 % de toutes les entreprises créées en Ontario sont dirigées par des immigrants de première génération (Davis et al., 2014).

Une étude réalisée en 2017 par le Diversity Institute a souligné que les nouveaux arrivants au Canada sont confrontés à des obstacles uniques à l'entrepreneuriat au Canada. Parmi ces obstacles figurent des questions culturelles, telles que la langue et la compréhension du marché canadien, la compréhension des réglementations et des taxes, et l'accès au financement ou aux personnes qualifiées pour développer leur entreprise.

De même, un rapport du Global Diversity Exchange de l'université Ryerson indique que « certains des défis les plus courants auxquels sont confrontés les entrepreneurs immigrants sont la maîtrise de la langue, la connaissance de la culture et des pratiques commerciales et l'obtention d'un financement » (Sim, 2015). Le rapport indique également que nombre d'entre eux ont des difficultés à obtenir des prêts bancaires en raison de leur inexpérience en affaires au Canada, d'une expérience professionnelle insuffisante et de l'absence d'antécédents en matière de crédit (Sim, 2015). Les autres défis auxquels un entrepreneur immigrant peut être confronté sont : des ressources financières insuffisantes (Chrysostome

& Arcand, 2009), un manque de connaissance des marchés et de la culture locale (Clydesdale, 2008), des obstacles réglementaires au démarrage d'une entreprise (Ley, 2006), et des obstacles dus à des préjugés manifestes et inconscients (Terjesen & Elam, 2009).

Les femmes immigrantes chefs d'entreprise sont confrontées à une multitude d'obstacles pour réussir. Par exemple, il a été constaté que les restrictions culturelles et/ou les obligations familiales désavantagent les femmes immigrantes entrepreneures (Wayland, 2011). Une étude menée par Premji et Shakya (2017) a montré que les (micro) obstacles individuels à la réussite comprennent la discrimination raciale et les rôles liés au sexe dans le ménage, notamment la garde des enfants et l'absence ou le faible montant de la pension alimentaire. D'autres ont constaté que des facteurs limitants tels que les barrières culturelles et le manque d'accès au financement ou à d'autres ressources désavantageaient également les femmes immigrantes pour conserver un emploi traditionnel et persistaient aux niveaux micro, méso et macro (Balachandra et al., 2013 ; Clark, 2008 ; Huang et al., 2013). En outre, l'accès inégal aux services et l'absence de réseaux sociaux et de mentorat sur le marché canadien peuvent constituer des obstacles supplémentaires à la réussite des nouveaux entrepreneurs (Entrepreneur, 2018 ; Ozkazanc & Clark Muntean, 2018).

En outre, les femmes immigrantes sont désavantagées lorsqu'il s'agit de « vendre » leurs idées d'entreprise (Balachandra et al., 2013 ; Clark, 2008 ; Huanget al., 2013 tel que cité dans DI, 2017) afin d'accéder au financement. Le processus de « promotion » présente ses propres défis, notamment la barrière de la langue, les considérations culturelles et l'accès à des services globaux afin de pouvoir participer à des formations ou des ateliers pour les guider. Bien qu'il soit important de noter que le processus de promotion ne détermine pas nécessairement le succès d'une entreprise (Diversity Institute, 2017).

Les femmes immigrantes sont également plus défavorisées que leurs homologues nées au Canada lorsqu'il s'agit d'accéder à une formation à l'entrepreneuriat. La littérature fait état de lacunes importantes en matière d'accès aux services de soutien (Maharaj & Wang, 2015 ; Milaney et al., 2020), en particulier en ce qui concerne l'accès aux services de garde d'enfants et de transport (Ville de Toronto, 2013). L'accès aux services de garde d'enfants est un facteur clé qui contribue à l'augmentation du taux de participation des femmes à la formation à l'entrepreneuriat (Milaney et al., 2020). Des obstacles supplémentaires liés aux disparités linguistiques et culturelles désavantagent également les femmes immigrantes, notamment au niveau de la présentation des projets, qui est souvent nécessaire pour obtenir un financement pour les entreprises.

Les services aux immigrants offrent rarement un soutien aux nouveaux arrivants qui souhaitent se lancer dans l'entrepreneuriat (Lee, 2017). Il existe également de nombreuses restrictions à l'éligibilité aux services pour certains groupes (par exemple, les visas d'étudiant limitent l'accès aux services pour la création d'entreprises dans les universités). Afin de créer un véritable changement dans l'écosystème de l'entrepreneuriat qui permettra de lutter contre les obstacles systémiques, il faut élaborer des stratégies fondées sur des données probantes pour favoriser le changement. À cet effet, le Diversity Institute de l'université Ryerson opère au carrefour de la recherche et de l'innovation dans les domaines de la diversité et de l'inclusion et a été reconnu mondialement pour son travail et ses partenariats avec l'industrie. Il utilise la recherche pour stimuler le changement. La recherche sur les systèmes d'innovation et les meilleures pratiques a contribué à façonner les politiques et les pratiques, et l'accent mis sur les résultats a permis de consolider nos efforts. Le Diversity Institute continue de multiplier ses efforts pour faire progresser les femmes et les groupes sous-représentés dans les domaines de la technologie, de l'innovation et de l'entrepreneuriat. Un exemple est le Women's Entrepreneurship Hub (WE-Hub), un programme de formation basé sur les compétences et conçu pour aider à réduire les obstacles à l'entrepreneuriat pour les femmes à faible revenu. Ce programme a réussi à offrir aux participantes les outils et les ressources nécessaires pour qu'elles puissent créer leur propre entreprise. Un autre exemple est le Newcomer Entrepreneurship Hub (NEH), qui a soutenu les entrepreneurs immigrants, y compris les femmes immigrantes. Dans la prochaine section, nous discuterons plus en détail du NEH afin de souligner comment celui-ci pourrait supprimer les obstacles à la croissance de l'entrepreneuriat des immigrants et contribuer à l'écosystème de l'innovation.

> « Afin de créer un véritable changement dans l'écosystème de l'entrepreneuriat qui permettra de lutter contre les obstacles systémiques (auxquels font face les femmes immigrantes entrepreneures), il faut élaborer des stratégies fondées sur des données probantes pour favoriser le changement. »

ÉTUDE DE CAS

Ce document présente une étude de cas visant à examiner le rôle d'un programme de soutien à l'entrepreneuriat des immigrants, le Newcomer Entrepreneurship Hub (NEH), afin d'étudier le rôle d'un tel programme dans l'écosystème de l'innovation, en particulier la manière dont il aide les femmes immigrantes entrepreneurs à surmonter les obstacles pour réussir.

Lancé en 2018, le NEH est un programme de formation basé sur les compétences, conçu pour aider à réduire les obstacles à l'entrepreneuriat auxquels sont confrontés les

nouveaux immigrants au Canada. Le Hub offre aux participants les outils et les ressources dont ils ont besoin pour créer leur propre entreprise grâce à des partenariats clés. Plus précisément, le NEH offre aux participants plus de 40 heures de formation à l'entrepreneuriat animées par des professionnels de l'industrie et la faculté de la Ted Rogers School of Management de l'Université Ryerson. Les participants au programme sont également jumelés avec des mentors d'entreprise et bénéficient de possibilités de tests de marché à faible risque. En outre, des aides globales sont fournies pour faciliter l'accès aux programmes. Le programme crée une solution intersectorielle et multidimensionnelle à un défi social et économique auquel l'Ontario est actuellement confronté en intégrant plusieurs composantes dans un modèle homogène.

Dans sa phase initiale, le NEH visait à éliminer les obstacles à l'entrepreneuriat pour plus de 100 nouveaux arrivants afin de les aider à obtenir un emploi, à démarrer une petite entreprise et/ou à acquérir les connaissances, les compétences et les contacts nécessaires pour développer des entreprises. Le NEH poursuit cinq objectifs principaux, à savoir :

1. accroître les compétences entrepreneuriales des nouveaux arrivants;
2. faciliter l'accès aux ressources de financement des entreprises;
3. offrir des possibilités de tests pratiques d'entreprises dans le monde réel;
4. développer le capital social par le biais du mentorat et des possibilités de réseautage; et
5. soutenir les participants dans des domaines qui augmenteront leur capacité à participer à des formations, à lancer des entreprises et à acquérir une indépendance financière.

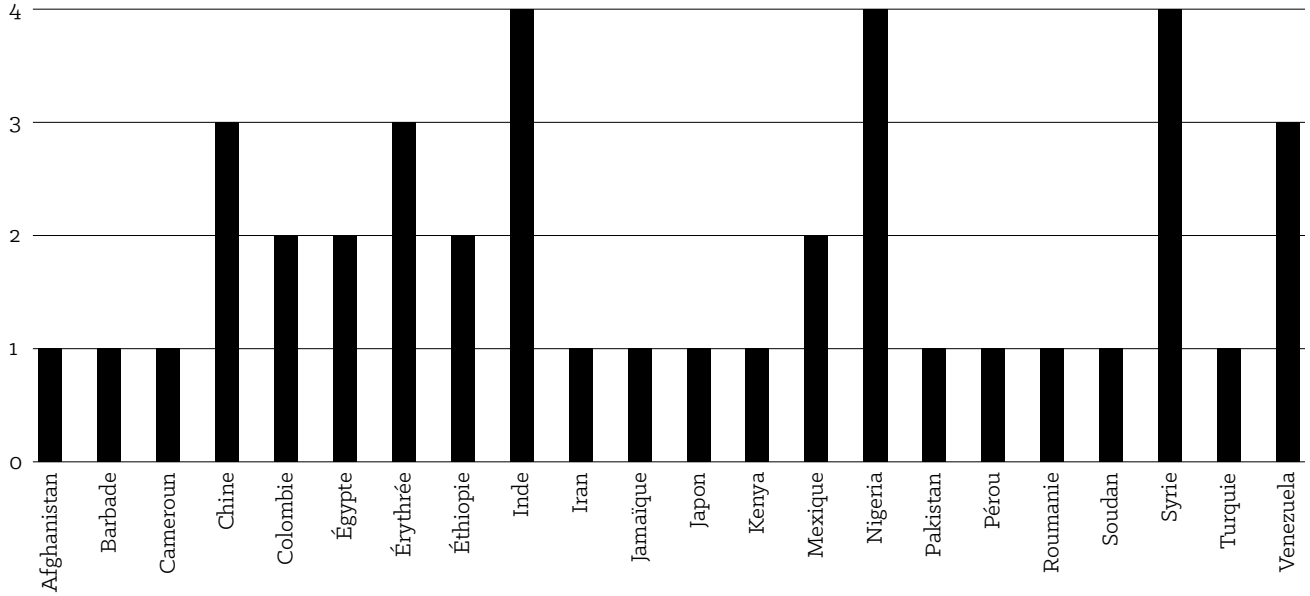
Au cours de la première année de fonctionnement, 104 personnes se sont inscrites et 59 au total ont complété trois cohortes du programme. Cette étude examine l'évaluation de chaque formation par les participants afin d'étudier l'efficacité du programme.

CONCLUSIONS

Les données démographiques des participants ont été collectées à partir des enquêtes post-formation réparties dans les Cohortes 1 (N=8) et 2 (N=18), et des enquêtes préformation réparties dans la Cohorte 3 (N=25). Parmi les participants, 52,9 % ont été identifiés comme étant des femmes et 47,1 % comme étant des hommes. En termes de niveau d'études, près de 40 % des participants étaient titulaires d'une licence et un peu moins de 40 % d'une maîtrise ou d'un doctorat. Environ un cinquième (21,5 %) des participants avaient un diplôme d'études secondaires ou universitaires. 54,6 % des participants avaient deux ans ou plus d'expérience en entreprise.

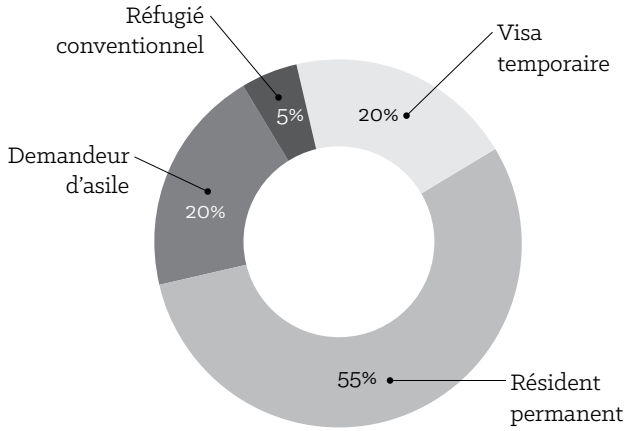
Les participants immigrants étaient originaires de 22 pays (figure 1), la plupart des participants venant d'Inde, du Nigeria et de Syrie, suivis de la Chine, de l'Érythrée et du Venezuela. La majorité des participants étaient des personnes racialisées.

FIGURE 1: PAYS D'ORIGINE



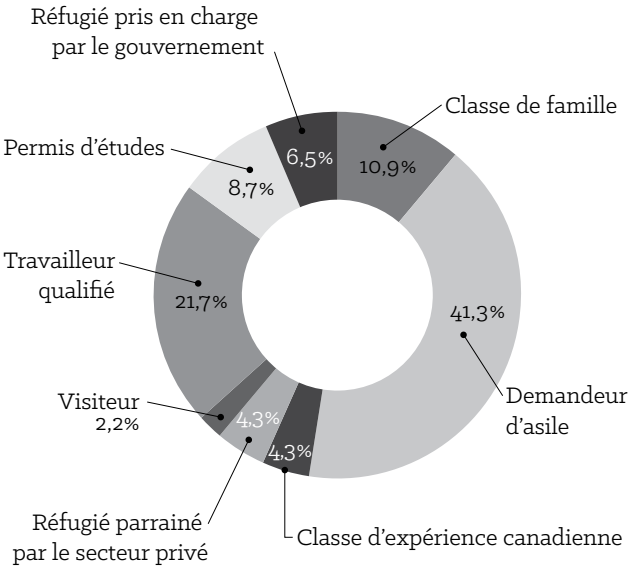
Lorsque nous examinons le statut d'immigration dans la figure 2, il apparaît clairement que la majorité des participants (55 %) étaient des résidents permanents, tandis que 20 % avaient un visa temporaire, 20 % avaient demandé le statut de réfugié et 5 % étaient des réfugiés conventionnels.

FIGURE 2: STATUT D'IMMIGRATION



Comme le montre la figure 3, les participants sont arrivés au Canada par le biais de différentes filières : 41,3 % étaient des demandeurs d'asile, 21,7 % étaient des travailleurs qualifiés, 10,9 % appartenaient à vla catégorie du regroupement familial, 8,7 % avaient un permis d'études, 6,5 % étaient des réfugiés pris en charge par le gouvernement, ainsi que d'autres filières.

FIGURE 3: FILIÈRE D'IMMIGRATION - ENTRÉE AU CANADA



Au total, environ la moitié (45,8 %) des participants avaient un revenu annuel inférieur à 25 000 $, et 29,2 % des participants ont déclaré un revenu entre 25 000 $ et 50 000 $. Seuls 2,1 % avaient un revenu annuel supérieur à 100 000 $. Comme le montre la figure 4, lorsque les revenus ont été ventilés par genre, les femmes participantes étaient surreprésentées dans les tranches de revenus inférieures (moins de 50 000 $).

En ce qui concerne la source de revenus, de nombreux participants ont indiqué des sources multiples (figure 5). Les sources de revenus les plus fréquemment déclarées sont les salaires d'emploi (37,2 %) et l'aide sociale (30,2 %). Un peu moins d'un quart (23,3 %) étaient des travailleurs indépendants.

La figure 6 reflète les secteurs dans lesquels les entreprises des participants se sont retrouvées. Dans l'ensemble, 43,9 % des participants étaient dans le secteur des services, y compris la construction, le conseil, les services éducatifs, le transport et les services d'expédition ; 41,5 % étaient dans le secteur de la vente, y compris la vente de produits alimentaires ou d'épicerie, l'importation/exportation et la vente d'autres articles ; tandis que 14,6 % étaient dans des entreprises multiples. Les sélections multiples indiquent le nombre d'industries représentées, les entreprises multiples pour lesquelles le répondant travaille, ou un manque de vision claire de l'entreprise.

Un aspect singulier du programme de formation du NEH est que chaque thème est animé par un professionnel de l'industrie qui a une expérience réelle dans ses domaines respectifs. La diversité des instructeurs a également permis aux participants de vivre une expérience d'apprentissage unique, car ils ont pu comprendre l'entrepreneuriat sous une multitude de perspectives et ont eu l'occasion d'interagir avec tous les instructeurs. Les sujets abordés comprenaient les modèles d'entreprise (par exemple, Business Canvas), le financement (par exemple, Canadian Financing Landscape), les questions juridiques (par exemple, All Things Legal), l'image de marque (par exemple, Building a Brand), le marketing (par exemple, Marketing), les normes et les droits en matière d'emploi (par exemple, Employment & OHS Standards), le leadership (par exemple, Business Leadership), l'utilisation des technologies (par exemple, Personal Branding et utilisation des médias sociaux), etc.

Dans l'ensemble, les participants ont fait état de taux de satisfaction élevés à l'égard des ateliers de formation, avec 90 % de la cohorte 1, 88 % de la cohorte 2 et 89 % de la cohorte 3.

En outre, les participants ont donné une rétroaction positive sur l'efficacité du programme de formation en ce qui concerne le développement des compétences. Avant de commencer les composantes de la formation et à la fin de celle-ci, les participants ont été invités à évaluer leurs compétences dans un certain nombre de domaines. Les enquêtes menées avant et après la formation auprès de la Cohorte 3 ont montré que les participants ont fait état d'une augmentation de leurs

FIGURE 4: REVENU ANNUEL PAR GENRE

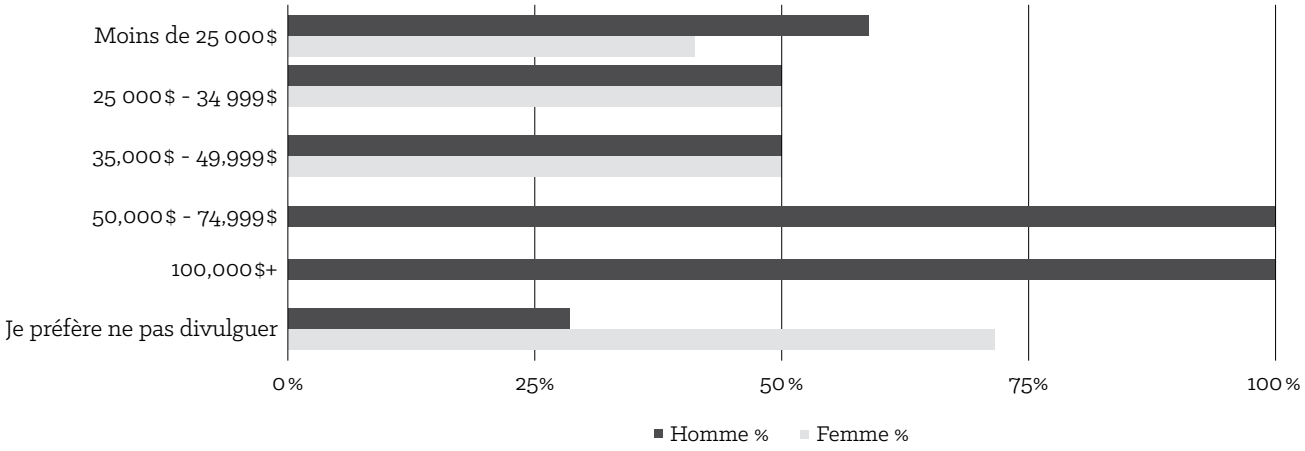


FIGURE 5: SOURCES DE REVENUS

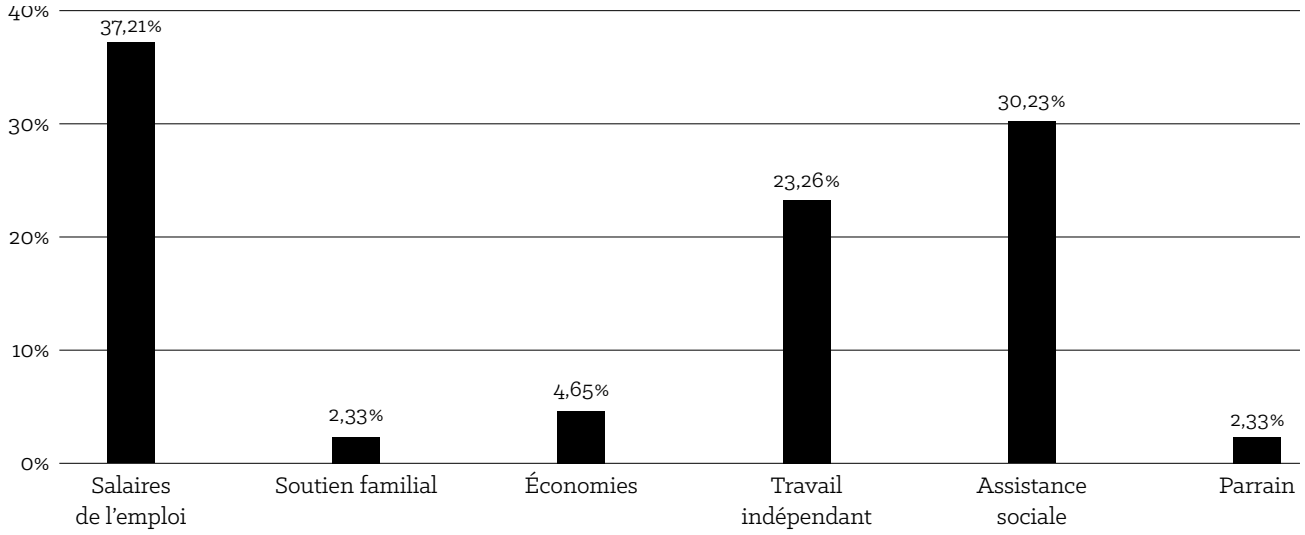


FIGURE 6: SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES

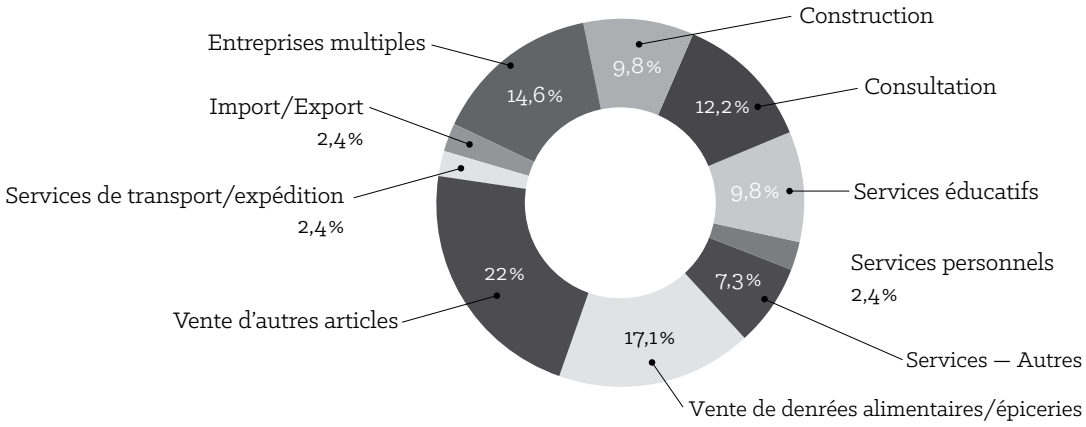
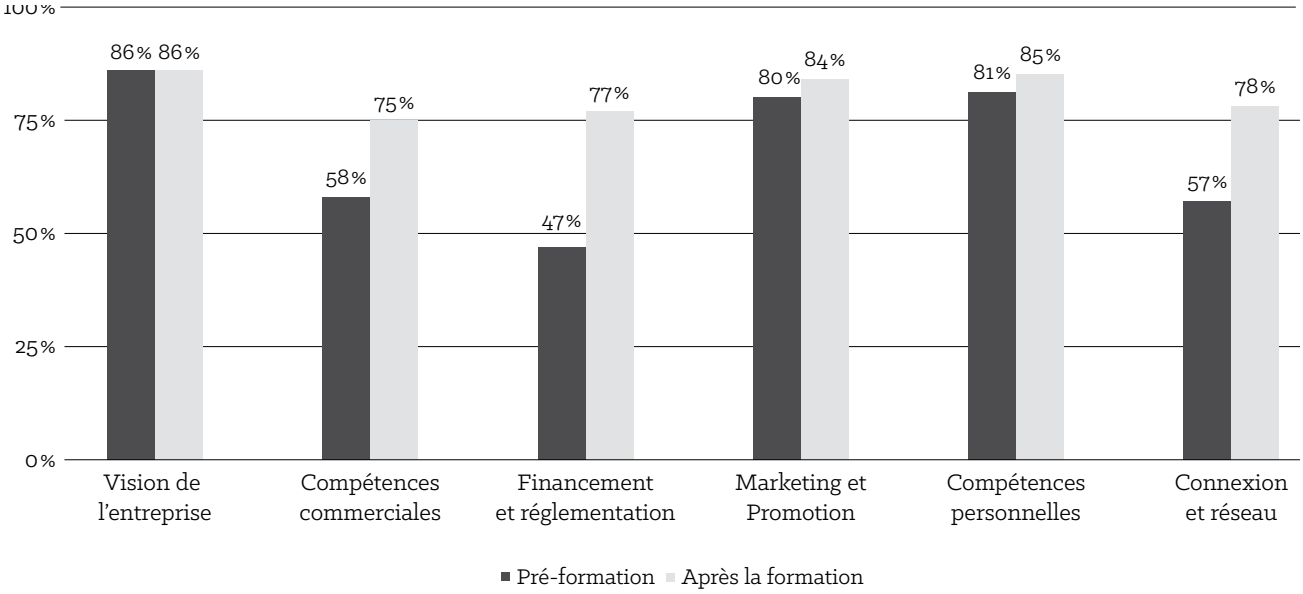


FIGURE 7: SCORES DE COMPÉTENCES AUTODÉCLARÉS AVANT ET APRÈS LA FORMATION



connaissances, en particulier dans les domaines de la finance et de la réglementation (de 47 % à 77 %), des compétences commerciales (de 58 % à 75 %) et des connexions et réseaux (de 57 % à 78 %) (Figure 7).

La formation a donné lieu à de multiples témoignages de réussite commerciale. La première année, le programme a permis d'établir 32 jumelages de mentorat, 53 essais de marché et la création de 32 entreprises.

DISCUSSION

Sur trois cohortes, 59 participants ont suivi le programme de formation du Newcomer Entrepreneurship Hub. L'enquête auprès des participants montre un taux de satisfaction moyen d'environ 89 % sur l'ensemble des cohortes. Les enquêtes menées auprès des participants avant et après la formation ont révélé une amélioration générale dans un certain nombre de domaines de compétences, notamment les compétences en matière de réseautage, les compétences en marketing et la connaissance des finances et de la réglementation au Canada.

Les exigences financières et éducatives élevées pour l'admission dans le système d'immigration canadien créent une réserve de talents pour l'entrepreneuriat (Langford, Josty & Holbrook, 2013). Cette tendance se reflète dans le cas du NEH – la plupart des participants ont un diplôme d'études postsecondaires et beaucoup d'entre eux ont eu une expérience entrepreneuriale avant leur participation au programme. Les données du recensement de 2016 montrent qu'en Ontario, les trois plus grands groupes de minorités visibles étaient les Sud-Asiatiques, les Chinois et les Noirs (Statistique Canada, 2019). Bien que cette étude de cas utilise un petit échantillon, il est à noter que la majorité des participants étaient originaires d'Asie du Sud, de Chine et de pays dont la population est majoritairement noire.

L'obtention d'un financement a été un défi majeur pour les entrepreneurs immigrants (Diversity Institute, 2017). Les résultats de l'évaluation de l'étude de cas offrent des preuves supplémentaires montrant que les nouveaux arrivants dans le NEH ont été confrontés à des difficultés de financement pour démarrer leur propre entreprise, avec près de la moitié des participants déclarant un revenu annuel inférieur à 25 000 $, et les femmes particulièrement concentrées dans les tranches de revenus faibles. Ce résultat est conforme à la recherche du programme WE-Hub, où toutes les participantes étaient des femmes et où la grande majorité d'entre elles recevaient une aide sociale ou subvenaient à leurs besoins grâce à un emploi à temps partiel et/ou à leurs économies (Scadding Court Community Centre, s.d.).

Parallèlement, le programme NEH a fourni aux participantes une formation pour les aider à surmonter d'autres obstacles à la réussite. Un obstacle important pour les entrepreneurs immigrants identifié par les recherches existantes est la connaissance limitée de l'environnement juridique canadien et le manque d'accès à l'information sur les conditions de prêt des institutions financières (Atallah & Rebelo, 2006 ; Bates, et al., 2016 ; Brenner et al., 2010 ; City of London, 2015). La formation sur les finances et la réglementation a été particulièrement bien accueillie par les nouveaux arrivants, comme en témoignent les scores de satisfaction élevés, car ce contenu répondait aux besoins des nouveaux arrivants. Ces besoins

font écho à ceux des femmes entrepreneurs participant à la formation du WE-Hub (Scadding Community Centre, s.d.). Les finances et les réglementations étant des facteurs cruciaux dans l'écosystème de l'innovation, aider les femmes immigrantes chefs d'entreprise à acquérir les connaissances nécessaires est l'une des mesures permettant de faire le lien entre la pratique des entrepreneurs individuels et l'environnement juridique au niveau macro.

Le programme NEH a également facilité les possibilités de réseautage – les participants ont naturellement été mis en contact par le biais des ateliers avec des entrepreneurs et des professionnels de l'industrie comparables. En conséquence, les participants ont fait état d'une augmentation substantielle de leurs réseaux d'affaires, ce qui peut être considéré comme un facteur contribuant au score de satisfaction élevé. Les femmes immigrantes entrepreneures ont souvent un plus grand besoin d'opportunités de réseautage – ce qui est également clairement indiqué parmi les femmes entrepreneures dans la formation du WE-Hub – parce que les femmes entrepreneures sont confrontées à des connexions sociales limitées (Ozkazanc & Clark Muntean, 2018). Par conséquent, ce programme a permis aux participantes de développer leurs réseaux ou de se connecter à des réseaux d'entreprises existants, ce qui est un élément clé au niveau méso de l'écosystème de l'innovation.

Le NEH s'appuie sur les compétences et l'expérience que les nouveaux arrivants apportent en leur fournissant les outils et le soutien nécessaires pour démarrer une entreprise au Canada. Alors que d'autres programmes de développement des entreprises offrent un encadrement et une aide à la vente, le NEH ajoute de la valeur en reconnaissant les défis supplémentaires que doivent relever les nouveaux arrivants vulnérables, notamment la méconnaissance des normes et règlements canadiens, les barrières linguistiques, les limites financières (p. ex., vérification de la solvabilité) et l'exclusion des programmes traditionnels en raison du statut de réfugié ou de demandeur d'asile. La diversité des cohortes du NEH (beaucoup de réfugiés, de femmes et de participants à faible revenu) montre l'efficacité des mesures d'accessibilité comme les soutiens globaux, ainsi qu'une solide stratégie de sensibilisation par l'intermédiaire des partenaires communautaires.

CONCLUSION

La formation NEH aborde les facteurs à multiples niveaux de l'écosystème de l'innovation qui contribuent à l'entrepreneuriat, des compétences aux possibilités de réseautage, de la politique (réglementation) à la culture (normes canadiennes), et de la langue à la technologie. De plus, il est clair que la formation a offert des services qui ont répondu aux besoins des entrepreneurs immigrants, en particulier des femmes immigrantes.

L'étude de cas confirme également que le NEH offre un modèle efficace pour soutenir les entrepreneurs immigrants, qui sont souvent des femmes et des personnes racialisées, afin de surmonter les obstacles structurels à l'entrepreneuriat et d'aider à accélérer la croissance des entreprises immigrantes dans l'écosystème canadien de l'innovation. Sur la base des résultats, nous formulons les recommandations suivantes :

- L'entrepreneuriat devrait être considéré comme une voie légitime et importante vers la réussite pour les nouveaux arrivants. Bien que l'entrepreneuriat présente des risques, les nouveaux arrivants devraient avoir la possibilité de l'explorer comme une voie vers le succès. Les organismes d'établissement et de services devraient être en mesure d'orienter les nouveaux arrivants vers les ressources appropriées.

- La politique d'immigration devrait reconnaître que de nombreux nouveaux arrivants dans la catégorie de la famille deviennent des entrepreneurs et offrir des possibilités de transition entre le visa d'étudiant et le visa de démarrage afin de permettre aux étudiants internationaux hautement qualifiés de faire la transition vers des possibilités d'entrepreneuriat.

- Les entrepreneurs immigrants peuvent bénéficier de programmes de formation et d'informations pour le démarrage ou la croissance d'une entreprise au Canada, y compris des soutiens propres à chaque région. Les prestataires de services, les chambres de commerce et les organismes gouvernementaux peuvent également s'efforcer de faire connaître les programmes de financement et d'accès au financement, ainsi que l'environnement juridique et la réglementation au Canada.

  Il est à noter que les nouveaux arrivants sont un groupe diversifié de personnes venant de différents pays, suivant différentes filières et faisant face à différents obstacles. Bien qu'il existe des services sociaux destinés aux résidents permanents qui sont des immigrants reçus, les réfugiés et les personnes qui sont titulaires d'un visa temporaire peuvent ne pas être admissibles à ces services. En outre, les femmes entrepreneures de cette catégorie de nouveaux arrivants sont confrontées à des défis uniques. Nous soutenons que le développement futur des programmes et des services devrait intégrer des politiques visant à répondre aux besoins spécifiques de ces populations afin de soutenir leurs efforts entrepreneuriaux liés à des facteurs à différents niveaux de l'écosystème de l'innovation.

RÉFÉRENCES

Atallah, N. & Rebelo, S. (2006). *Recognition of credit history for new immigrants*. Extrait de http://community.smu.ca/atlantic/documents/RecognitionofCreditHistoryforNewImmigrants.pdf.

Bates, J., Bukhari, A., Doyle, S., Pastine, G., Skappak, C. & Wolfe-Roberge, P. (2016). « Barriers to belonging: Paving a smoother path to immigrant inclusion ». Extrait de www.actioncanada.ca/wp-content/uploads/2016/02/Task-Force-1Barriers-to-Belonging-EN.pdf.

Balachandra, L., Briggs, A. R., Eddleston, K. & Brush, C. (2013). « Pitch Like a Man: Gender Stereotypes and Entrepreneur Pitch Success ». *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 33(8).

Bauder, H. (2003). « Brain abuse or the devaluation of immigrant labour in Canada ». *Antipode*, 35(4), 699 – 717

Bauder, H. (2008). « Explaining attitudes towards Self- employment among immigrants: A Canadian case study ». *International Migration*, 46(2), 109 – 133

Braidford, P., Stone, I. & Tesfaye, B. (2013). « Gender, disadvantage and enterprise support – lessons from women's business centres in North America and Europe ». *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 20(1), 143 – 164.

Branker, R. (2017). « Labour market discrimination: The lived experiences of English-speaking Caribbean immigrants in Toronto ». *Journal of International Migration and Integration*, 18(1), 203 – 222. doi:10.1007/s12134-016-0469-x

Brenner, G. A., Menzies, T. V., Dionne, L. & Filion, L. J. (2010). « How location and ethnicity affect ethnic entrepreneurs in three Canadian cities ». *Thunderbird International Business Review*, 52(2), 153 – 171.

Byrne, J., Fattoum, S. & Diaz Garcia, M. C. (2019). « Role models and women entrepreneurs: Entrepreneurial superwoman has her say ». *Journal of Small Business Management*, 57(1), 154 – 184.

Chrysostome, E., & Arcand, S. (2009). « Survival of necessity immigrant entrepreneurs: an exploratory study ». *Journal of Comparative International Management*, 12(2), 3 – 29.

City of London. (2015, May). *Immigrants and labour market: A London perspective*. Extrait de: http://worktrends.ca/sites/default/files/documents/Immigrant%20Employment%20Final.pdf.

City of Toronto. (2013). *Toronto newcomer strategy: Helping newcomers thrive and prosper*. Extrait de www.toronto.ca/legdocs/mmis/2013/cd/bgrd/backgroundfile-55333.pdf.

Clydesdale, G. (2008). « Business immigrants and the entrepreneurial nexus ». *Journal of International Entrepreneurship*, 6(3), 123 – 142. doi:10.1007/s10843-008-0024-8.

Clark, C. (2008). « The impact of entrepreneurs' oral "pitch" presentation skills on business angels' initial screening investment decisions ». *Venture Capital*, 10(3), 257 – 279.

Cukier, W., Gagnon, S., Mae Lindo, L., Hannan, C. & Amato, S. (2014). « A [critical] ecological model to enabling change: Promoting diversity and inclusion ». Dans V. Malin, J. Murphy & M. Siltaoja (Eds.), *Getting things done: Dialogues in critical Management Studies* (pp. 245 – 275). Bingley: Emerald.

Dimitratos, P., Buck, T., Fletcher, M. & Li, N. (2016). « The motivation of international entrepreneurship: The case of Chinese transnational entrepreneurs ». *International Business Review*, 25(5), 1103 – 1113.

Diversity Institute. (2017). *Immigrant entrepreneurship: Barriers and facilitators to growth*. Extrait de www.ryerson.ca/diversity/reports/immigrant_entrepreneurship/

Ensign, P. C. & Robinson, N. P. (2011). « Entrepreneurs because they are immigrants or immigrants because they are entrepreneurs? A critical examination of the relationship between the newcomers and the establishment ». *The Journal of Entrepreneurship*, 20(1), 33 – 53.

Entrepreneur. (2018). « How networking can increase your business' net worth ». www.entrepreneur.com/article/314496

Eraydin, A., Tasan-Kok, T. & Vranken, J. (2010). « Diversity Matters: Immigrant Entrepreneurship and Contribution of Different Forms of Social Integration in Economic Performance of Cities ». *European Planning Studies*, 18(4), 521 – 543. https://doi-org.ezproxy.library.yorku.ca/10.1080/09654311003593556

Hou, F. & Wang, S. (2011). « Immigrants in self-employment ». *Perspectives on Labour and Income*, 23(3), 3.

Hiebert, D. (2003). « Canada: a false consensus? » Dans R. Kloosterman & J. Rath (Eds.), *Immigrant Entrepreneurs: Venturing Abroad in the Age of Globalization* (pp.39-60). Berg.

Huang, L., Frideger, M. & Pearce, J. L. (2013). « Political skill: Explaining the effects of nonnative accent on managerial hiring and entrepreneurial investment decisions ». *Journal of Applied Psychology*, 98(6), 1005 – 1017.

Langford, C. H., Josty, P. & Holbrook, J. A. (2013). « Global Entrepreneurship Monitor ». Canada: Lee, W. & Black, S. L. (2017).

« Small business development: Immigrants' access to loan capital ». *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 29(3), 193 – 209

Ley, D. (2006). « Explaining variations in business performance among immigrant entrepreneurs in Canada ». *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 32(5), 743 – 764.

Maharaj, S. & Wang, S. (2015). *Community support for newcomer families: A literature review*. Ryerson Centre for Immigration and Settlement. Extrait de www.ryerson.ca/content/dam/rcis/documents/RCIS_WP_Maharaj%20Wang_No2015_1.pdf.

Marger, M. N. (2006). « Transnationalism or assimilation? Patterns of sociopolitical adaptation among Canadian business immigrants ». *Ethnic and Racial Studies*, 29(5), 882 – 900

Milaney, K., Tremblay, R., Bristowe, S. & Ramage, K. (2020). « Welcome to Canada: Why are family emergency shelters "home" for recent newcomers? » *Societies*, 10(2), 37

Momani, B. (2016). *New Canadian entrepreneurs: An underappreciated contribution to Canadian prosperity?* Extrait de www.inclusion.ca/site/uploads/2018/11/6Degrees_CIGI_New_Canadian_Entrepreneurs_report.pdf.

Orser, B., Elliott, C. & Cukier, W. (2019). *Strengthening ecosystem supports for women entrepreneurs*. Telfer School of Management, University of Ottawa. Extrait de www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/5515_TELFER-Orser-Inclusive-Innovation-report_0419_final-aoda.pdf

Ostrovsky, Y., Picot, G. & Leung, D. (2019). « The financing of immigrant-owned firms in Canada ». *Small Business Economics*, 52(1), 303 – 317.

Ozkazanc, Pan, B. & Clark Muntean, S. (2018). « Networking towards (in) equality: Women entrepreneurs in technology ». *Gender, Work & Organization*, 25(4), 379 – 400.

Premji, S. & Shakya, Y. (2017). « Pathways between under/unemployment and health among racialized immigrant women in Toronto ». *Ethnicity & Health*, 22(1), 17 – 35. doi:10.1080/13557858.2016.1180347

Robertson, D. W. & Grant, P. R. (2016). « Immigrant entrepreneurship from a social psychological perspective ». *Journal of Applied Social Psychology*, 46(7), 394 – 409.

Scadding Court Community Centre. (n.d.). *Women's Entrepreneurship Hub*. https://scaddingcourt.org/special-projects/womens-entrepreneurship-hub/

Sim, D. (2015). *Immigrant entrepreneurship in Canada: A scan of the experience of Canadian immigrant entrepreneurs, and policy and programs for encouraging immigrant business*. Extrait de www.hireimmigrants.ca/wp-content/uploads/Immigrant_Entrepreneurship_Canada.pdf.

Statistics Canada (2015). *Study: Women in Canada: Immigrant women*. Extrait de www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/151021/dq151021a-eng.htm

Statistics Canada (2019). *Toronto – A data story on ethnocultural diversity and inclusion in Canada*. Extrait de www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-631-x/11-631-x2019002-eng.htm

Teixeira, C. & Lo, L. (2012). *Immigrant entrepreneurship in Kelowna, BC*. (Working Paper No. 12-11).

Terjesen, S. & Elam, A. (2009). « Transnational entrepreneurs' venture internationalization strategies: A practice theory approach ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(5), 1093 – 1120.

Wayland, S.V. (2011). *Immigrant self-employment and entrepreneurship in the GTA: Literature, data, and program review*. Extrait de https://metcalffoundation.com/publication/immigrant-self-employment-and-entrepreneurship-in-the-gta/