



Le Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes

Aperçu de
l'évaluation



Ce rapport a été réalisé dans le cadre d'un projet financé par le [Centre des Compétences futures \(CCF\)](#), avec le soutien financier du [Programme de compétences futures du gouvernement du Canada](#).

Le CCF est un centre de recherche et de collaboration tourné vers l'avenir, qui se consacre à la préparation des Canadiens à la réussite professionnelle. Nous pensons que les Canadiens devraient avoir confiance dans les compétences qu'ils possèdent pour réussir dans une main-d'œuvre en mutation. En tant que communauté pancanadienne, nous collaborons pour définir, tester, mesurer et partager de manière rigoureuse des approches innovantes afin d'évaluer et de développer les compétences dont les Canadiens ont besoin pour prospérer dans les jours et les prochaines années. Le Centre des Compétences futures a été fondé par un consortium dont les membres sont l'Université métropolitaine de Toronto, Blueprint et le Conference Board du Canada.

Les opinions et interprétations de cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du Gouvernement du Canada.



Canada

Partenaires



Le Diversity Institute mène et coordonne des recherches multidisciplinaires et multipartites afin de répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes de tous les horizons, de prendre en compte l'évolution des aptitudes et des compétences, et d'étudier les politiques, les mécanismes et les outils qui favorisent l'inclusion et la réussite économiques. Notre approche pragmatique et factuelle fait progresser la connaissance des obstacles complexes auxquels font face les groupes en quête d'équité, elle oriente les pratiques en vue d'induire des changements et produit des résultats concrets.



Le Centre des Compétences futures (CCF) est un centre de recherche et de collaboration d'avant-garde qui œuvre en faveur de l'innovation dans le domaine du perfectionnement des compétences, afin que chaque personne au Canada puisse s'adapter à l'évolution du marché du travail. Le CCF collabore avec les décideurs politiques, la communauté scientifique, les spécialistes, le patronat et les membres du personnel, ainsi que les établissements postsecondaires, afin de résoudre les problèmes pressants qui touchent le marché du travail et de faire en sorte que chaque personne puisse tirer parti des occasions d'éducation permanente qui correspondent à ses besoins. Le CCF a été fondé par un consortium composé de l'Université métropolitaine de Toronto, du centre de recherches Blueprint et du Conference Board du Canada. Il est financé par le programme Compétences futures du gouvernement du Canada.



Black Business and Professional Association



La Black Business and Professional Association (BBPA) est une organisation sans but lucratif qui se consacre à la promotion de la réussite et du bien-être des entreprises et des professionnelles et professionnels noirs. Elle se concentre sur la promotion de la croissance, de l'innovation et de la prospérité au sein de la communauté noire. La BBPA développe et promeut des programmes et des services qui améliorent le sens des affaires, le développement professionnel et l'autonomisation économique. Grâce à un engagement en faveur de l'inclusion et de la diversité, la BBPA relève les défis et exploite les opportunités liées à la race, à la culture et au statut socioéconomique, s'efforçant de créer un avenir plus équitable et durable pour les entrepreneures et entrepreneurs et les professionnelles et professionnels noirs.

Date de Publication :

Juillet 2024

Commanditaire



This paper is based on a longer report that was prepared for and funded by Employment and Social Development Canada (ESDC).

The Future Skills Centre – Centre des Compétences futures is funded by the Government of Canada's Future Skills Program.

The opinions and interpretations in this publication are those of the authors and do not necessarily reflect those of the Government of Canada.

Auteurs

Wendy Cukier

Fondatrice et directrice
académique

Diversity Institute

Professeure en stratégie
et entrepreneuriat

*Université métropolitaine
de Toronto*

Magdalena Sabat

Directrice des projets de
recherche et spéciaux

Diversity Institute

Alyssa Saiphoo

Associée de recherche principale

Diversity Institute

Simon Blanchette

Associée de recherche principale

Diversity Institute

Constitutrices

Stephany Sani-Edwards

Directrice, programmes

*Black Business and Professional
Association*

Deborah Roisman

Associée de recherche

Diversity Institute

Erin Grosjean

Responsable des programmes
de recherche

Diversity Institute

Table des matières

<u>Résumé</u>	<u>ii</u>
<u>Le contexte</u>	<u>1</u>
<u>La conception et l'élaboration du programme</u>	<u>7</u>
<u>Les constatations de l'évaluation du programme</u>	<u>21</u>
<u>Un aperçu de la prestation du programme</u>	<u>38</u>
<u>Conclusion</u>	<u>42</u>
<u>Annexe</u>	<u>49</u>
<u>Références</u>	<u>52</u>

Résumé

L'entrepreneuriat et les petites et moyennes entreprises (PME) sont le fondement de l'économie canadienne, représentant près de 90 % des emplois dans le secteur privé. Veiller à ce que les entrepreneures et entrepreneurs et les petites entreprises possèdent les compétences nécessaires pour prospérer est un objectif important du Centre des Compétences futures. Les recherches montrent que, bien que la plupart des entrepreneures et entrepreneurs soient confrontés à des défis, ceux qui s'identifient comme Noirs font face à de multiples obstacles pour accéder au capital financier, social et humain nécessaire pour réussir, en partie à cause du racisme systémique anti-Noirs. Bien que des investissements stratégiques — y compris un nombre croissant de programmes de formation, d'encadrement, de mentorat, d'incubation et d'accélération — aient été faits pour combler ces lacunes et créer un écosystème d'entrepreneuriat et d'innovation plus inclusif, il y a un manque d'attention systématique sur les compétences et les soutiens nécessaires, les moyens de les développer et d'évaluer leurs impacts.

Le Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes (BACEL) est un programme pilote élaboré par le Diversity Institute en partenariat avec la Black Business and Professional Association (BBPA) et financé par le Centre des Compétences futures. Le programme s'appuie sur des recherches approfondies et sur l'expérience acquise lors de la formation d'entrepreneures et entrepreneurs noirs par le biais du Workplace Inclusion and Innovation Program, du Boss Women Program et d'Élévation – Concours d'argumentaire, entre autres. L'objectif global du programme BACEL est d'atténuer les obstacles et de renforcer l'entrepreneuriat en tant que voie économique pour la communauté noire en fournissant un soutien entrepreneurial axé sur les résultats, en définissant les compétences clés pour divers entrepreneures et entrepreneurs noirs, en offrant un soutien global et en évaluant l'incidence de ces offres. Le programme a été conçu sur une période de 12 mois, d'octobre 2020 à novembre 2021, et a été offert à 563 personnes de novembre 2021 à juin 2023.

Les objectifs d'apprentissage du programme de formation BACEL étaient les suivants :

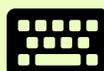
- > Renforcer la confiance en soi et l'état d'esprit de croissance ainsi que des compétences entrepreneuriales de base, y compris la gestion financière, la planification des affaires et les compétences essentielles en communications (p. ex., présentation, négociation et réseautage).
- > Former et perfectionner les entrepreneures et entrepreneurs noirs sur la façon d'utiliser et d'adapter la technologie (p. ex., gestion des relations avec la clientèle, logiciels et automatisation des affaires) à leurs besoins commerciaux.
- > Élaborer des stratégies pratiques pour éliminer les obstacles et créer et développer des entreprises appartenant à des personnes de race noire.
- > Évaluer les meilleures pratiques, documenter et partager les stratégies de formation et de soutien.
- > Répondre aux besoins de 400 à 600 entrepreneures et entrepreneurs noirs à travers le Canada.

Les recherches dévoilent que la communauté noire est diversifiée et qu'il faut une perspective intersectionnelle. Les personnes nées au Canada ont des expériences différentes de celles qui ont immigré; les défis des jeunes sont différents de ceux des personnes plus âgées; et les expériences des hommes et des femmes sont distinctes. Les couches sont complexes; les recherches révèlent que les différents segments démographiques de la communauté noire sont confrontés à des obstacles distincts à l'entrepreneuriat. Le Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes a été conçu en tenant compte de ces différences.

Les objectifs d'apprentissage du programme de formation BACEL



Renforcer la confiance en soi et l'état d'esprit de croissance ainsi que des compétences entrepreneuriales de base



Former et perfectionner les entrepreneures et entrepreneurs noirs sur la façon d'utiliser et d'adapter la technologie



Élaborer des stratégies pratiques pour éliminer les obstacles et créer et développer des entreprises appartenant à des personnes de race noire



Évaluer les meilleures pratiques, documenter et partager les stratégies de formation et de soutien



Répondre aux besoins de 400 à 600 entrepreneures et entrepreneurs noirs à travers le Canada



S'appuyant sur des programmes réussis ciblant les nouveaux arrivants (Workforce Innovation and Inclusion Project), les femmes (Élévation – Concours d'argumentaire, Boss Women) et les jeunes (partenariats avec le Lifelong Leadership Institute), ainsi que sur la recherche sur les besoins de groupes spécifiques, BACEL offre un programme en trois étapes à des cohortes adaptées aux besoins des jeunes, des femmes et des hommes. Le programme comprend de trois niveaux axés sur la préparation et le développement entrepreneurial. Le niveau 1 couvre les bases de l'entrepreneuriat, le niveau 2 développe la planification des affaires et la gestion financière, et le niveau 3 met l'accent sur l'adoption de la technologie et l'expansion des entreprises. À chaque étape, des compétences spécifiques ont été définies et liées au contenu et à la prestation du programme, l'évaluation étant intégrée au programme d'études. L'évaluation du programme a également été intégrée au programme afin d'étudier l'incidence et l'atteinte des objectifs du programme.

Les faits saillants des résultats de l'évaluation du programme de formation BACEL :



- > Les commentaires ont été généralement positifs, presque tous les répondantes et répondants au sondage indiquant qu'ils recommanderaient le programme à d'autres. La plupart ont trouvé le contenu intéressant et facile à comprendre. Les méthodes de prestation variées ont également été appréciées.
- > Les comparaisons entre les évaluations des compétences avant et après le programme ont montré une amélioration, en particulier en ce qui concerne la littératie financière et les compétences en réseautage. Il y avait également une différence notable dans les compétences technologiques, bien que les progrès aient varié selon les groupes démographiques :

- > Les participants et participantes de la cohorte de jeunes ont signalé une meilleure planification d'urgence et un meilleur accès au financement.
- > Les participantes de la cohorte féminine ont fait face à des obstacles et à des défis persistants, mais ont connu une croissance des réseaux et des possibilités de financement.
- > Les cohortes d'hommes étaient plus petites, mais ont bénéficié d'une augmentation de la confiance en soi et d'un meilleur accès au soutien des entreprises, au réseautage et au mentorat.
- > Les participantes et participants ont indiqué que l'accès au financement et la croissance du réseau étaient les aspects sur lesquels la programmation avait le plus d'incidence.

Les commentaires ont été généralement positifs, presque tous les répondantes et répondants au sondage indiquant qu'ils recommanderaient le programme à d'autres. La plupart ont trouvé le contenu intéressant et facile à comprendre. Les méthodes de prestation variées ont également été appréciées.

- > Plusieurs pratiques exemplaires ont été identifiées, notamment pour les aspects suivants : offrir un soutien personnalisé pour différentes cohortes ; améliorer la formation aux compétences technologiques ; renforcer les possibilités de mentorat, de réseautage et de collaboration ; améliorer de l'accessibilité grâce à diverses méthodes de prestation ; aborder la santé mentale et le bien-être ; mettre en œuvre des services complémentaires ; apporter des améliorations continues grâce à l'évaluation ; et élargir la définition de la jeunesse.
- > L'absence d'évaluation des résultats était une des limites du projet. La recherche n'a pas révélé beaucoup de données sur l'incidence globale du programme sur les aspirations professionnelles des participantes et participants. Cette question sera abordée dans le cadre de recherches ultérieures.

Le contexte

Cette section fournit un examen des recherches de base qui ont guidé la conception du projet, y compris des détails sur la communauté noire au Canada, les entreprises appartenant à des personnes noires au Canada, les obstacles auxquels sont confrontés les entrepreneures et entrepreneurs noirs en général ainsi que des sous-groupes spécifiques, et d'autres programmes de formation et de soutien à l'entrepreneuriat.

Le profil de la communauté noire au Canada

Les données du recensement le plus récent de 2021 montrent que la population noire du Canada a atteint 1,5 million, soit 4,3 % de la population totale.¹ Ce nombre a presque doublé par rapport par rapport à deux décennies auparavant, en 2001 (2,2 %).² Près de la moitié des Canadiennes et Canadiens noirs résident en Ontario (49,7 %), ce qui représente une légère baisse par rapport aux années précédentes (52,4 % en 2016).³ La population est bien scolarisée, plus de la moitié (56,3 %) ayant un certificat, un diplôme ou un grade d'études postsecondaires.⁴

La communauté noire du Canada est diversifiée. Plusieurs affiliations religieuses sont représentées au sein de la population noire du Canada; en 2021, 25,9 % ont déclaré être chrétiens, 18,1 % se sont identifiés comme catholiques, 11,9 % étaient musulmans et 18 % n'ont déclaré aucune appartenance religieuse.⁵ Les données de 2017 montrent que 15,8 % de la population noire âgée de 15 ans et plus s'identifie comme personne handicapée.⁶ De 2015 à 2018, 2,1 % de la population noire au Canada âgée de 15 ans et plus s'est identifiée comme gaie, lesbienne ou bisexuelle.⁷

La communauté noire du Canada compte une importante population immigrante. Les données du recensement le plus récent indiquent que 50,9 % de la population noire est immigrante, la plupart ayant immigré au Canada au cours de la dernière décennie (2011 à 2021).⁸ La plupart des Canadiennes et Canadiens noirs nés à l'extérieur du pays sont originaires de la Jamaïque (14,9 %), d'Haïti (12,1 %) ou du Nigéria (12 %).⁹ Les Canadiennes et Canadiens noirs d'origine africaine de deuxième génération et les Canadiennes et Canadiens noirs d'origine caribéenne de deuxième génération ont un niveau de scolarité plus élevé que ceux d'origine canadienne.¹⁰ On pense que les facteurs qui y contribuent sont le niveau d'éducation plus élevé de leurs parents immigrants et les attentes plus élevées de leurs parents.¹¹

Les entreprises appartenant à des personnes noires au Canada

En 2018, environ 2,1 % (n = 66 880) des entreprises canadiennes appartenaient à des personnes noires. Bien que ce nombre ait augmenté au fil du temps, il demeure disproportionné par rapport à la population noire du Canada¹², qui représente 4,3 % de la population totale.¹³ Parmi les entreprises appartenant à des personnes noires, environ 70 % appartiennent à des hommes et 30 % à des femmes.¹⁴ La plupart des propriétaires d'entreprises de la communauté noire sont issus de l'immigration.¹⁵ Les entreprises appartenant à des personnes noires au Canada exercent leurs activités dans tous les secteurs, principalement l'hébergement, les voyages, l'hôtellerie et la restauration (19 %), la consultation, l'éducation et la gestion (15 %), ainsi que les services juridiques, comptables, immobiliers et professionnels (13 %).¹⁶

Les obstacles à l'entrepreneuriat auxquels sont confrontés les propriétaires d'entreprise de la communauté noire

La recherche a identifié les obstacles auxquels sont confrontés les propriétaires d'entreprises de la communauté noire, notamment l'accès au capital financier, social et humain nécessaire pour réussir. L'accès aux fonds, au financement et aux capitaux est le principal défi auquel ils font face au Canada.¹⁷ Dans une étude menée auprès de propriétaires d'entreprises de race noire au Canada, trois personnes sur cinq ont indiqué qu'elles n'avaient pas demandé de financement pour leur entreprise au cours des 18 derniers mois, invoquant des raisons telles que le manque de connaissance des possibilités ou le fait de ne pas répondre aux exigences de la demande.¹⁸ Par exemple, certains entrepreneurs et entrepreneurs noirs croyaient que le financement était spécifique



L'accès aux fonds, au financement et aux capitaux est le principal défi auquel ils font face au Canada.

à l'industrie ou n'était pas disponible pour les immigrantes et immigrants.¹⁹ Même lorsqu'elles en font la demande, les entreprises appartenant à des personnes noires sont plus susceptibles de se voir refuser un financement que celles appartenant à des personnes d'autres ethnies.²⁰ Des données des États-Unis révèlent que moins de la moitié des demandes de financement soumises par des entrepreneures et entrepreneurs noirs sont approuvées; ceux qui obtiennent l'approbation sont également moins susceptibles de recevoir le montant total du financement qu'ils ont demandé.²¹ En plus de ces défis, les données montrent que les Canadiennes et Canadiens noirs ont été touchés de manière disproportionnée sur le plan économique par la pandémie de COVID-19, que ce soit en ce qui concerne l'emploi ou l'entrepreneuriat.^{22, 23}

Les autres obstacles auxquels sont confrontés les entrepreneures et entrepreneurs noirs sont le manque de capital social et de liens avec les réseaux d'affaires établis.²⁴ En raison des obstacles auxquels les entrepreneures et les entrepreneurs noirs sont confrontés dans leur parcours, la disponibilité d'entrepreneures et entrepreneurs noirs capables de fournir du mentorat et d'agir comme modèles est limitée, ce qui rend le réseautage difficile.²⁵ Une étude a révélé que plus de la moitié (55 %) des entrepreneures et entrepreneurs noirs canadiens ne savent pas où



obtenir du soutien ou des conseils lorsque des défis surviennent dans leur entreprise, et moins de la moitié ont déclaré avoir un conseiller en qui ils pouvaient avoir confiance dans une banque ou un membre de leur famille ayant une expérience entrepreneuriale.²⁶ Sans accès à des mentors et à des modèles, le parcours de l'entrepreneuriat peut être difficile pour eux. Les ressources de perfectionnement professionnel peuvent également être inaccessibles aux entrepreneures et entrepreneurs noirs en raison de ressources financières limitées;²⁷ d'autres manquent de temps²⁸ pour participer à des formations. Pour cette raison, les entrepreneures et entrepreneurs noirs peuvent manquer de compétences clés liées à la planification d'entreprise, au réseautage et à l'accès au financement.

Une perspective intersectionnelle est également essentielle. Les entrepreneures et entrepreneurs noirs sont confrontés à des obstacles distincts en fonction de leur genre, lieu de naissance, éducation, âge ou d'autres facteurs. Le projet 2017 Black Experience Project du Diversity Institute, l'une des plus grandes études du genre, a interrogé 1 500 résidentes et résidents noirs de la région du Grand Toronto. L'étude a souligné que les entrepreneures et entrepreneurs noirs ne constituent pas un groupe homogène et ont besoin de soutiens personnalisés.²⁹

Les jeunes entrepreneures et entrepreneurs noirs

Les expériences des jeunes de la communauté noire, en particulier des hommes noirs, ont été bien documentées. Les travaux du Diversity Institute et du Centre des Compétences futures ont montré que les expériences des jeunes de la communauté noire sont caractérisées par des obstacles tout au long de leur parcours scolaire ainsi que par un racisme ciblé envers les Noirs dans les établissements.³⁰ Les jeunes de la communauté noire sont punis plus fréquemment et plus sévèrement que les jeunes non noirs à l'école³¹ et sont souvent découragés de poursuivre des études postsecondaires, peu importe leurs notes.³² Sur le campus, ces jeunes

subissent des formes de discrimination et de racisme, telles que des microagressions, des insultes raciales, des menaces violentes et du mépris de la part du corps professoral.³³ Les conditions sociétales façonnent profondément les aspirations et les défis entrepreneuriaux des jeunes de race noire.³⁴ Par exemple, en 2016, bien que 94 % des jeunes de la communauté noire âgés de 15 à 25 ans aient déclaré qu'ils aimeraient obtenir un baccalauréat ou un diplôme supérieur, seulement 60 % pensaient qu'ils le pouvaient.³⁵ Ces perceptions sont façonnées par des obstacles comme les conditions socioéconomiques, l'accès inégal à l'information et à aux infrastructures³⁶, la discrimination systémique et le racisme.^{37, 38}

En outre, de plus en plus de recherches suggèrent que la « jeunesse » ne peut pas être définie strictement seulement par l'âge. Cela correspond aux recherches émergentes suggérant que les stades de développement des jeunes, en particulier chez les groupes racialisés, sont influencés par une constellation de facteurs sociaux, culturels et économiques, plutôt que par l'âge chronologique. Statistique Canada signale une augmentation notable de la diversité chez les jeunes Canadiennes et Canadiens³⁹, soulignant la nécessité d'une définition qui englobe la complexité de leurs expériences.⁴⁰ De plus, les perspectives autochtones sur le développement des jeunes, qui mettent l'accent sur les étapes de la vie et les phases spirituelles plutôt que sur l'âge, offrent des renseignements précieux sur la croissance multidimensionnelle des individus, renforçant l'idée que le développement personnel et culturel ne peut se limiter à un chiffre.⁴¹ Cette compréhension plus large de la jeunesse comme une série d'étapes de développement plutôt que comme une tranche d'âge fixe a guidé l'approche de BACEL pour la mise au point de ses initiatives.

Les femmes entrepreneures noires

Moins d'entreprises noires appartiennent à des femmes qu'à des hommes (29,6 % vs 70,4 %),⁴² et le taux de travail autonome chez les femmes noires est près de la moitié de ce qu'il est chez les hommes noirs (6,1 % vs 12 %).⁴³ Le rapport annuel *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin* a cerné une série de problèmes auxquels sont confrontées les femmes entrepreneures — dont les entreprises ont tendance à être plus petites, moins bien financées et concentrées dans les industries de services — et qui sont plus susceptibles d'être des travailleuses autonomes plutôt que d'avoir des entreprises constituées en sociétés.⁴⁴ Les recherches montrent que les femmes noires sont confrontées à des obstacles supplémentaires, notamment le racisme anti-Noirs. À l'aide de données désagrégées du programme de subventions BMO rend hommage aux femmes, une recherche du Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) montre que les femmes noires sont souvent « poussées » vers l'entrepreneuriat en raison de circonstances personnelles ou d'expériences négatives en matière d'emploi, ainsi qu'« attirées » vers l'entrepreneuriat en identifiant les besoins non satisfaits de la communauté et les possibilités d'innovation.⁴⁵ Parmi les autres thèmes qui ont émergé de cette analyse, citons la nécessité de lutter contre les inégalités et de soutenir la communauté, les expériences de racisme anti-Noirs et la nécessité d'approches tenant compte des traumatismes.⁴⁶

L'initiative Élévation – Concours d'argumentaire a analysé les données de 700 femmes entrepreneures noires, ce qui en fait la plus grande étude sur les femmes entrepreneures noires au Canada à ce jour. L'analyse a révélé les possibilités et les défis uniques auxquels les femmes entrepreneures noires sont confrontées, y compris l'accès limité au capital et les préjugés

propres à certaines industries⁴⁷, ainsi que les approches spécifiques requises pour répondre à leurs besoins. Par exemple, les femmes noires doivent souvent concilier un travail non rémunéré comme la garde des enfants et les responsabilités domestiques.⁴⁸ De plus, l'intersectionnalité — être noire et femme — dans le monde des affaires ajoute des couches de complexité. Les femmes noires sont aux prises avec des obstacles sociétaux et financiers distincts, différents de ceux de leurs homologues masculins ou des femmes d'autres origines raciales.⁴⁹

Les hommes entrepreneurs noirs

Les expériences des hommes noirs dans diverses institutions ont été bien documentées. Associées à des attentes genrées, cela crée un ensemble spécifique de besoins. De 2001 à 2016, le taux de chômage des hommes noirs a augmenté.⁵⁰ Le taux d'emploi des hommes noirs était de 78 % en 2016, soit près de 10 % de moins que celui des hommes des autres groupes de la population (87 %).⁵¹ Un facteur important contribuant à ce taux plus faible chez les hommes noirs est la discrimination fondée sur les stéréotypes. Une étude a révélé que les personnes dont le curriculum vitae portait des noms racialisés étaient moins susceptibles d'être interviewées que celles dont le nom n'était pas racialisé.⁵² D'autres données montrent que les hommes noirs étaient environ 40 % moins susceptibles d'occuper des postes de gestion que les hommes non racialisés (6,3 % par rapport à 11,3 %).⁵³

Aux États-Unis, un rapport de la Brookings Institution a noté que les propriétaires d'entreprises noirs, y compris les hommes noirs, sont confrontés à des défis uniques, en particulier pour obtenir du capital de démarrage, ce qui est crucial pour le succès des entreprises.⁵⁴ Statistique Canada a également constaté des disparités dans les expériences entrepreneuriales des personnes



L'intersectionnalité — être noire et femme — dans le monde des affaires ajoute des couches de complexité. Les femmes noires sont aux prises avec des obstacles sociétaux et financiers distincts, différents de ceux de leurs homologues masculins ou des femmes d'autres origines raciales.

racisées, ce qui met en évidence un domaine d'intérêt potentiel pour les programmes de soutien comme la cohorte des hommes.⁵⁵

Les entrepreneurs noirs font souvent face aux stéréotypes et aux préjugés sociétaux qui façonnent leur parcours entrepreneurial. Le Stanford Institute for Economic Policy Research a indiqué qu'en général, les entrepreneurs noirs étaient susceptibles de recevoir moins de financement des institutions financières que leurs homologues blancs, malgré des profils de crédit similaires.⁵⁶ De tels préjugés créent des obstacles importants à l'établissement de relations professionnelles, à l'accès aux ressources ou à la conquête de certains secteurs.

La formation et le soutien à l'entrepreneuriat

Au cours des dernières années, il y a eu une explosion de nouveaux programmes et de soutiens pour les entrepreneurs, y compris une expansion rapide de la formation, des incubateurs et des accélérateurs, de nouveaux prêts et bourses, ainsi que des programmes de mentorat et d'accompagnement. Certains ciblent les entrepreneures et entrepreneurs noirs. Par exemple, DMZ, l'incubateur d'entreprises technologiques en démarrage de la Toronto Metropolitan University, propose plusieurs programmes qui ciblent les entrepreneurs noirs dans le cadre de Black Innovation Programs destiné aux personnes de race noire. Leur programme Launchpad se concentre sur le développement des talents et la formation de la prochaine génération d'entrepreneures et entrepreneurs en technologie de race noire prospères. Le programme de pré incubateur s'adresse aux personnes dont les entreprises sont en démarrage et cible les fondatrices et fondateurs d'entreprises en phase de démarrage. Enfin, leur programme d'incubateur vise l'accélération des entreprises en démarrage.⁵⁷

Un autre exemple est le Fonds de prêts pour l'entrepreneuriat des communautés noires, offert en partenariat entre la Fédération africaine canadienne de l'économie (FACE) et le gouvernement canadien. La Fédération africaine canadienne de l'économie est un organisme sans but lucratif qui soutient les propriétaires d'entreprises noirs au Canada afin d'accélérer l'accumulation de richesse générationnelle pour les Canadiennes et Canadiens d'ascendance africaine. Le fonds de prêts offre des prêts allant jusqu'à 250 000 \$ pour aider les propriétaires d'entreprises noirs à accéder à des capitaux.⁵⁸

Cependant, comme pour les soutiens à l'entrepreneuriat destinés à d'autres groupes, on se pose toujours la question à savoir ce qui fonctionne pour qui. Des études suggèrent que les entrepreneures et entrepreneurs noirs ont des besoins particuliers pour améliorer leurs compétences en gestion, leur littératie financière et leur compréhension de la technologie, ainsi que pour améliorer leur connaissance des programmes et des services et de la façon d'y accéder. Il existe de nombreux programmes qui prétendent préparer les entrepreneures et entrepreneurs au succès, mais ils manquent souvent de compétences, d'évaluations ou de cadres d'évaluation clairement définis. Il existe également des preuves suggérant que l'expérience vécue par les entrepreneures et entrepreneurs noirs est caractérisée par un niveau de traumatisme associé au racisme anti-Noirs.⁵⁹ Il existe également une insuffisance de littérature concernant les expériences des entrepreneures et entrepreneurs noirs et les obstacles auxquels ils sont confrontés. La littérature révèle un manque continu de ressources pour les entrepreneures et entrepreneurs noirs, lequel doit être abordé en fonction de l'incidence des obstacles à leur réussite.

Le programme BACEL a été conçu pour atténuer les obstacles et renforcer l'entrepreneuriat en tant que voie économique pour la communauté noire en offrant davantage de soutien entrepreneurial axé sur les résultats, en définissant des compétences clés pour les entrepreneures et entrepreneurs noirs, en offrant un programme de formation avec des soutiens complémentaires, et en évaluant ensuite l'incidence de ces offres. Grâce à l'analyse des données des participantes et participants au BACEL, ce rapport visait à aider à combler les lacunes de la littérature sur les obstacles que les entrepreneures et entrepreneurs noirs rencontrent. L'évaluation intégrée avant et après le programme a permis d'évaluer l'incidence globale de la formation ciblée sur les participantes et participants, ainsi que leur satisfaction à l'égard du programme et si la formation les a aidés à développer leurs compétences et à élargir leur réseau.



La conception et l'élaboration du programme

Les objectifs primordiaux du programme BACEL étaient d'orienter la conception de programmes de formation à l'entrepreneuriat plus efficaces pour les communautés noires, d'évaluer ce qui fonctionne pour qui, et de définir et partager les meilleures pratiques. Ces objectifs allaient au-delà des objectifs traditionnels d'un programme de formation en entrepreneuriat — qui visent généralement la création d'entreprises et d'emplois — pour inclure le développement des compétences et la confiance en soi. Même avec un processus de sélection strict, les taux de réussite dans les incubateurs sont aussi bas qu'un sur 10. En même temps, il est prouvé que les programmes de formation en entrepreneuriat améliorent les connaissances et les pratiques commerciales (p. ex., dissocier les dossiers financiers personnels et commerciaux et la gestion des actifs) et aussi, renforcent aussi la confiance en soi et le sentiment d'autonomisation, en particulier chez les femmes.⁶⁰ D'autres évaluations à petite échelle de programmes ciblant les entrepreneurs racialisés, les personnes nouvellement arrivées et les femmes noires suggèrent des améliorations dans le développement des compétences autodéclarées ainsi que des compétences essentielles liées à l'employabilité.⁶¹

Les principaux objectifs du programme de formation BACEL étaient les suivants :

Renforcer la confiance en soi et l'état d'esprit de croissance ainsi que les compétences entrepreneuriales de base

L'engagement à nourrir la confiance en soi et à favoriser un état d'esprit axé sur la croissance chez les entrepreneures et entrepreneurs noirs était au cœur du programme. Il s'agissait de doter les participantes et participants de compétences entrepreneuriales essentielles, notamment en gestion financière, en planification d'affaires stratégique et en habiletés de communications essentielles, comme la présentation, la négociation et le réseautage.

Former et perfectionner les compétences des entrepreneures et entrepreneurs noirs sur la façon d'utiliser et d'adapter la technologie à leurs besoins commerciaux

Reconnaissant le rôle central de la technologie dans les entreprises modernes, le programme a consacré des ressources à la formation et au perfectionnement dans l'art de l'utilisation et de l'adaptation de la technologie. Cela comprenait non seulement la littératie numérique de base, mais aussi la maîtrise des logiciels de gestion



des relations avec la clientèle (GRC) et des outils d'automatisation des affaires, pour veiller à ce que les participantes et participants possèdent les connaissances et l'expertise nécessaires pour tirer efficacement parti de la technologie.

Élaborer des stratégies pratiques pour éliminer les obstacles et créer et développer des entreprises appartenant à des personnes noires

L'objectif principal du programme était l'élaboration de stratégies pratiques pour surmonter les défis uniques et multidimensionnels rencontrés par les entrepreneures et entrepreneurs noirs. Cela allait au-delà de la simple identification des obstacles ; le programme visait plutôt à démanteler ces obstacles et à fournir le soutien nécessaire pour favoriser la création et la croissance d'entreprises appartenant à des personnes noires.

Évaluer les meilleures pratiques, et documenter et diffuser les stratégies de formation et de soutien

Comme pierre angulaire de sa mission, le programme s'est engagé à documenter et à diffuser les pratiques exemplaires, les méthodologies de formation et les stratégies de soutien qui ont évolué à partir des résultats de l'évaluation du programme et des observations lors de la prestation du programme. Cela a donné aux entrepreneures et entrepreneurs des renseignements inestimables, leur permettant de naviguer plus efficacement dans les subtilités de l'entrepreneuriat.

Répondre aux besoins de 400 à 600 entrepreneures et entrepreneurs noirs à travers le Canada

La compréhension du fait que la communauté noire du Canada est diversifiée et que différents groupes ont des besoins différents en fonction de leurs contextes uniques était imbriquée dans ces objectifs. La figure 1 présente le modèle logique élaboré pour ce programme. Le Tableau 1 présente un aperçu des objectifs du programme et de l'approche adaptée pour chaque volet.

FIGURE 1A

Modèle logique du Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes (intrants)

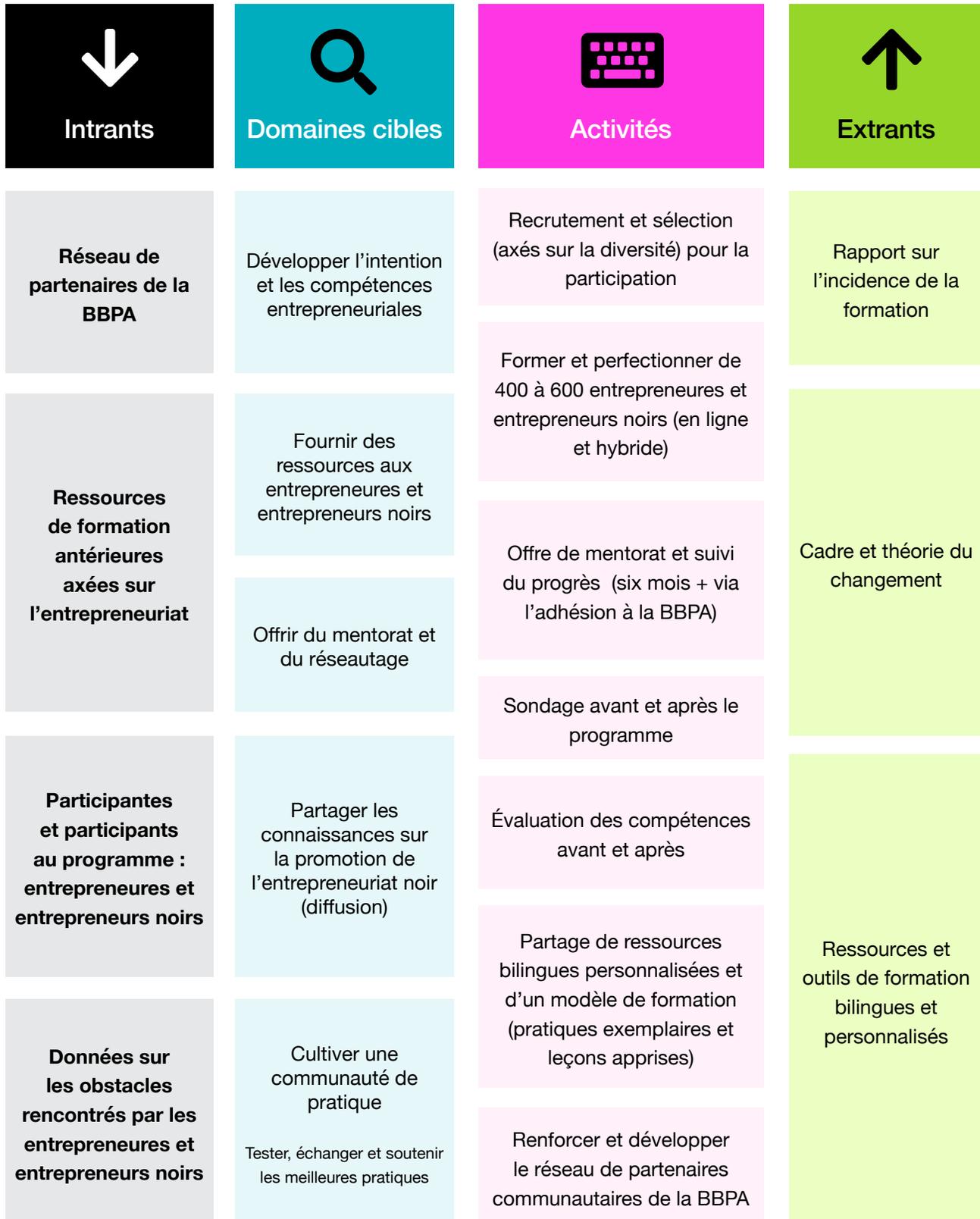
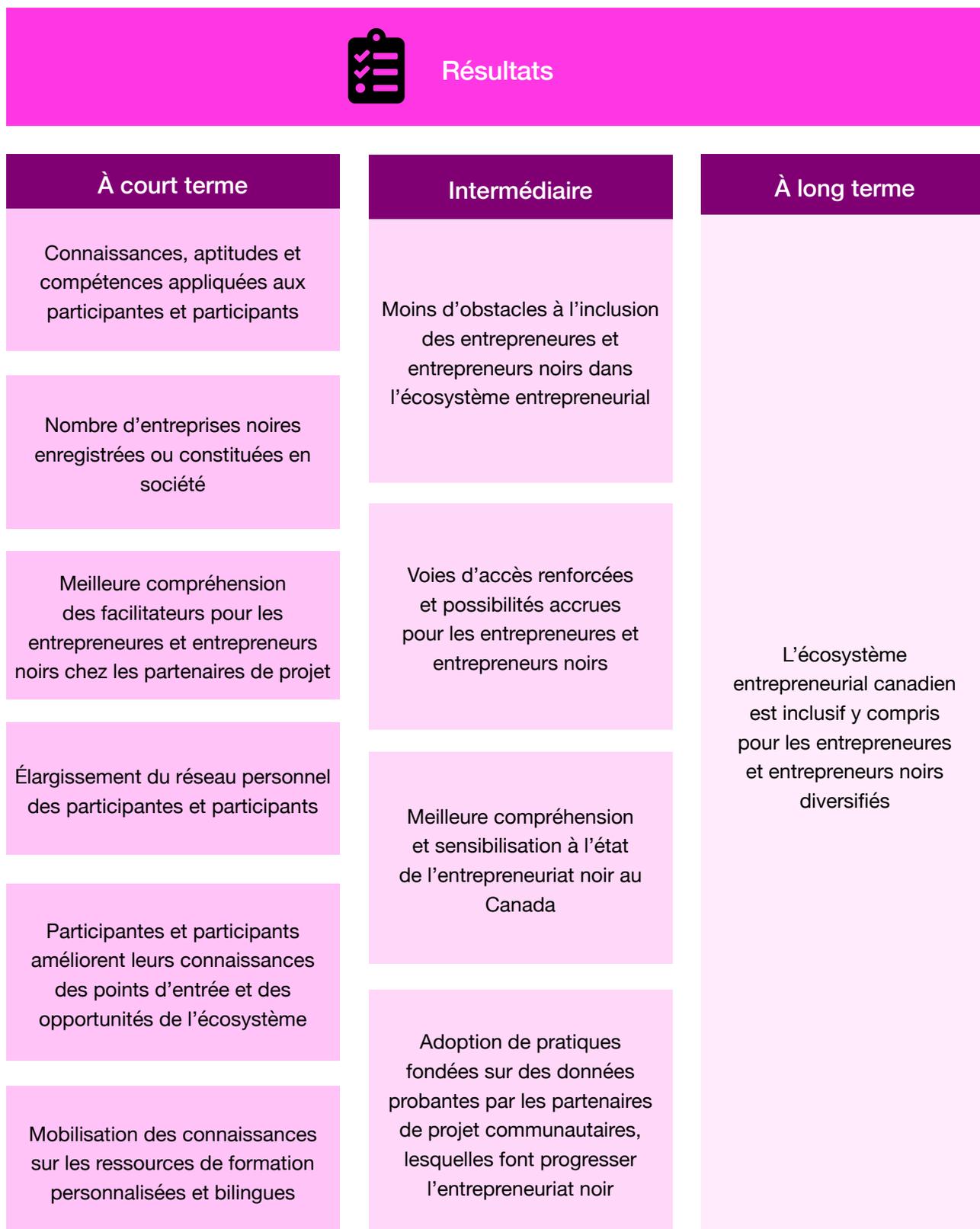


FIGURE 1B

Modèle logique du Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes (résultats)



TABEAU 1

Aperçu des objectifs et des volets du Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes

	Jeunes	Femmes	Hommes
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> > Renforcer la confiance en soi et un état d'esprit de croissance ainsi que des compétences entrepreneuriales de base, notamment la gestion financière, la planification d'affaires et les compétences essentielles en communications (c.-à-d. présentation, négociation et réseautage). > Former et perfectionner les compétences des entrepreneures et entrepreneurs noirs sur la façon d'utiliser et d'adapter la technologie à leurs besoins commerciaux. > Élaborer des stratégies pratiques pour éliminer les obstacles et créer et développer des entreprises appartenant à des personnes noires. > Évaluer les meilleures pratiques, et documenter et diffuser les stratégies de formation et de soutien. > Répondre aux besoins de 400 à 600 entrepreneures et entrepreneurs noirs à travers le Canada. 		
Approche sur mesure	<ul style="list-style-type: none"> > Reconnaître l'incidence sur l'enthousiasme scolaire des obstacles au sein du système d'éducation y compris les expériences de racisme anti-Noirs. > Renforcer la confiance en soi globale pour améliorer les aspirations entrepreneuriales. > Tirer parti du savoir expérientiel pour créer une entreprise. > Inculquer l'importance de la planification stratégique pour l'avenir et renforcer la résilience. > S'appuyer sur une maîtrise technologique avancée (par rapport aux groupes d'âge plus âgés). 	<ul style="list-style-type: none"> > Reconnaître la difficulté d'équilibrer plusieurs rôles : personnel et professionnel. > Reconnaître que les entrepreneures noires exploitent souvent de petites entreprises ayant moins de financement. > Contrecarrer les expériences négatives antérieures en matière d'emploi. > Remettre en question les normes pour les femmes entrepreneures noires. > Comblent le manque de soutien communautaire, développer les réseaux et renforcer la confiance en soi. 	<ul style="list-style-type: none"> > Remettre en question les stéréotypes associés aux hommes noirs et la discrimination fondée sur ces stéréotypes. > Éliminer les obstacles à l'établissement de relations professionnelles, développer des réseaux et offrir du mentorat. > Établir un environnement favorable pour les entrepreneurs noirs afin de renforcer la confiance en soi.
Participant·es et participant·es prévus	150	540	40
Participant·es et participant·es inscrits	165	311	34
Résultats	<ul style="list-style-type: none"> > Ont tiré parti des compétences technologiques existantes. > Ont trouvé le contenu intéressant et engageant. > Ont amélioré la planification d'urgence. > Accès accru au financement. > Plus susceptibles que les femmes ou les hommes d'avoir développé leurs réseaux après le programme. 	<ul style="list-style-type: none"> > Rapportent des obstacles aggravants et des défis persistants. > Hésitation persistante, chez les femmes, à demander des prêts bancaires après le programme, par rapport aux hommes. > Les femmes étaient plus susceptibles d'avoir été victimes de racisme envers les personnes noires que les hommes et les jeunes. > Croissance des réseaux et des possibilités de financement. 	<ul style="list-style-type: none"> > Confiance en soi accrue. > Accès accru au soutien aux entreprises, au réseautage et au mentorat.

Le cadre de compétences

Les entrepreneures et entrepreneurs ont des besoins différents selon la phase de développement de leur entreprise. Dans cette optique, le programme BACEL a été structuré en trois niveaux, conçu pour guider les entrepreneures et entrepreneurs noirs depuis la phase naissante de leur idée d'entreprise jusqu'à l'expansion d'une entreprise établie. Une revue systématique de la littérature ainsi que l'expérience d'autres formations en entrepreneuriat ont orienté l'élaboration du cadre de compétences utilisé pour guider le programme.

Chaque niveau a été conçu pour fournir aux participantes et participants les outils, les connaissances et le soutien nécessaires pour transformer leurs aspirations entrepreneuriales en entreprises durables. En abordant des aptitudes et des compétences spécifiques à chaque

aphase, l'objectif était d'aider les participantes et participants à construire une base solide pour leur entreprise et à bénéficier de développement personnel. Sils étaient à des phases plus avancées de leur parcours entrepreneurial, ils étaient placés dans des cohortes de niveaux 2 ou 3.

Niveau 1 : l'idéation

Cette étape initiale était l'initiation aux éléments essentiels de l'entrepreneuriat. Cela comprenait le renforcement de la conscience de soi ; l'idéation ; explorer les réseaux ; et identifier les informations, les soutiens et les opportunités disponibles dans l'écosystème entrepreneurial. L'accent a été mis sur la culture des idées et de l'esprit d'entreprise. Le Tableau 2 présente les aptitudes et les compétences pour le niveau 1. Sur les 282 inscriptions totales au niveau 1, 169 personnes ont terminé ce niveau.

TABLEAU 2

Objectifs, aptitudes et compétences pour le niveau 1 du Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes

Objectif pertinent ¹	Aptitude	Compétence
1	Conscience de soi	Comprendre ses forces, faiblesses, préférences, objectifs et aspirations.
1	Identification des opportunités	Connaissance du processus et capacité à identifier et à articuler une opportunité.
1	Confiance en soi	Croissance de l'auto-efficacité, apprendre de chaque expérience et démontrer la capacité à surmonter les obstacles.
1	Localisation de l'information	Savoir où trouver des informations de base sur la façon de développer une idée d'entreprise ou une entreprise.
1	Prendre soin de soi	Connaissance de l'incidence des traumatismes, des problèmes de santé mentale et des ressources de soutien.
1	Réseautage	Connaissance du processus de réseautage et capacité à identifier les principales parties prenantes.



L'étape du niveau 1 comprenait Lumina, un outil d'auto-évaluation développé par Magnet et fourni gratuitement aux participantes et participants à BACEL. L'outil ne faisait pas partie de l'évaluation officielle du programme, mais a été intégré au programme d'études comme guide vers une meilleure connaissance de soi afin pour aider les participantes et participants à aller de l'avant avec leur entreprise. L'outil a été promu auprès de l'ensemble des participantes et participants à l'étape de l'idéation, et 49 l'ont utilisé.

Niveau 2 : la validation

Cette étape intermédiaire s'est concentrée sur une introduction à la notion de matrice d'affaires, aux finances, à la négociation, à la présentation, à la littératie numérique pour les affaires et à la mise en œuvre d'outils de base pour réussir. À ce niveau du programme, les participantes et participants ont identifié les forces et les défis d'une idée d'entreprise et ont cultivé les connaissances, les compétences et les outils nécessaires pour développer leur idée d'entreprise. Cette étape a connu la plus grande participation, avec 384 personnes. Le Tableau 3 présente les aptitudes et les compétences pour ce niveau.

TABLEAU 3**Objectifs, aptitudes et compétences pour le niveau 2 du Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes**

Objectif pertinent	Aptitude	Compétence
1	Prendre soin de soi	Connaissance de l'incidence des traumatismes, des défis actuels en matière de santé mentale et des ressources de soutien.
1	Validation de l'idée	Connaissance du processus et capacité d'articuler une opportunité, d'évaluer et de valider cette opportunité.
1	Matrice d'affaires	Connaissance du processus et capacité de préparer un plan d'affaires adapté au secteur d'activité et aux ambitions de la personne participante.
1	Réseautage	Connaissance du processus et capacité à identifier les principales parties prenantes et à démontrer des compétences pour s'engager auprès d'elles.
1	Accès à l'information et aux ressources financières	Connaissance des sources et des attentes à l'égard des différentes formes de soutien financier et d'investissement.
1	Évaluation et étude de marché	Connaissance du processus et capacité à définir la taille du marché adressable.
1	Règlementation et fiscalité	Connaissance des règles applicables.
1	Enregistrer ou incorporer une entreprise.	Enregistrement ou incorporation d'une entreprise.
1	Données financières	Connaissances de base en finance d'entreprise et en comptabilité
1	Projections financières	Connaissance des processus et capacité à préparer des projections de ventes, de revenus, de coûts et de bénéfices.
1	Planification de crise et de contingences.	Connaissance de l'impact de la pandémie de COVID-19 sur le marché des affaires et capacité de trouver des programmes de soutien et d'aide.
1	Marketing	Identifier et sécuriser la clientèle.
1	Ventes et service à la clientèle	Connaissance de la gestion des relations de contenu et du profil public.
2	Culture numérique	Connaissances et compétences requises pour répondre aux besoins de base en matière de communication numérique et d'administration.
2	Commerce en ligne	Connaissance et capacité à mener des activités de commerce électronique de base et à comprendre les plateformes les plus importantes.
2	Technologies nécessaires pour soutenir la réussite de l'entreprise.	Capacité à définir les besoins technologiques et à trouver des solutions potentielles.

TABLEAU 4

Objectifs, aptitudes et compétences pour le niveau 3 du Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes

Objectif pertinent	Aptitude	Compétence
1	Esprit de croissance	Comprendre des exemples de cas réussis et appliquer leurs principes dans les prochaines étapes du développement de leur entreprise.
1	Tirer parti des crises et renforcer la résilience.	Capacité d'observer et d'agir pour traiter les forces, faiblesses, opportunités et menaces pendant une crise.
1	Données financières	Connaissance avancée des finances et de la comptabilité d'entreprise, y compris la planification financière.
1	Demande de financement	Capacité démontrée à remplir et à soumettre une demande de financement ou de fonds.
1	Approvisionnement	Compréhension du processus d'appel d'offres, de la diversité des fournisseurs et d'autres principes fondamentaux d'approvisionnement.
1	Règlementation : propriété intellectuelle	Connaissance du processus d'obtention de droits de propriété intellectuelle à des fins commerciales.
1	Leadership	Capacité à identifier les besoins en ressources humaines (RH) et à créer un plan de RH conforme à la réglementation canadienne en matière de RH.
1	Négociation	Connaissance du processus et capacité d'appliquer les principes de la négociation.
1	Argumentaire	Connaissance du processus et capacité à préparer et présenter un argumentaire (jeu de diapositives).
1	Réseautage	Capacité d'élargir le réseau en planifiant la participation et en présentant son entreprise lors de concours et de salons professionnels spécifiques au secteur.
2	Marketing	Création d'un profil en ligne avec logo identifiable, matériel de marketing, mission et objectifs de l'entreprise.
2	Plan et ressources en matière de technologie	Capacité d'accéder aux ressources technologiques et de mettre en œuvre l'utilisation de nouvelles technologies.
2	Mise en place d'outils pour réussir.	Capacité à utiliser des outils appropriés selon l'étape de développement de l'entreprise (p. ex., Microsoft Office, Google Docs, médias sociaux, gestion de bases de données, plateformes de commerce électronique, etc.)

Niveau 3 : à plus grande échelle

Le dernier niveau a été conçu pour affiner l'état d'esprit de croissance des les et participants en les amenant à identifier et à mettre en œuvre des technologies d'expansion de l'entreprise et à obtenir du financement ou des fonds. Au niveau 3,

ils ont travaillé à faire passer leur entreprise à un niveau supérieur et à développer un produit viable minimal. Le Tableau 3 présente les aptitudes et les compétences pour ce niveau. Cette étape, bien que plus spécialisée et exigeante, a été complétée par 10 participantes et participants.



Les méthodes d'évaluation

L'évaluation du programme de formation BACEL a été structurée pour avoir lieu pré et post conception pour étudier l'incidence du programme. Il y a eu deux sondages en ligne.

Le sondage préprogramme

Le sondage préprogramme était remis aux participantes et participants au début de chaque cohorte. Le sondage leur demandait de répondre à des questions sur la démographie, ainsi qu'à des questions sur leur entreprise, les motivations pour démarrer une entreprise, les raisons de participer au programme BACEL et le soutien nécessaire. Ce sondage comprenait également une auto-évaluation des compétences dans plusieurs domaines : communication, réseautage, planification d'affaires, technologie, littératie financière et marketing.

Le sondage post-programme

Le sondage post-programme a été remis aux participantes et participants à la fin de chaque cohorte. Le sondage leur demandait s'ils étaient satisfaits du programme et aussi de quelle façon il pourrait être plus efficace. Il y avait aussi une auto-évaluation des mêmes compétences mesurées dans le sondage préprogramme pour mesurer l'incidence du programme sur les compétences.

Le volet évaluation du programme de formation BACEL a été approuvé par le Research Ethics Board. Pour assurer une évaluation objective,

les sondages en ligne étaient anonymes et aucun renseignement permettant d'identifier les personnes participantes n'a été recueilli. Pour cette raison, les sondages avant et après n'étaient pas liés, ce qui signifie que nous ne pouvons pas comparer les résultats avant et après la formation pour les participantes et participants individuels. Les résultats discutés plus loin dans le présent rapport représentent les tendances pour l'échantillon global des participantes et participants au programme qui ont terminé l'évaluation du programme BACEL, plutôt qu'une comparaison du développement des compétences individuelles avant et après la formation.

La prestation du programme

Reconnaissant les divers besoins des entrepreneures et entrepreneurs noirs, BACEL a été conçu et mis en œuvre conformément aux buts et objectifs orientés par la recherche et l'expérience de travail avec les jeunes, les femmes et les hommes.

La cohorte des jeunes

Le programme BACEL reconnaît l'importance de l'autonomisation des jeunes entrepreneures et entrepreneurs noirs qui font souvent face à des défis distincts, comme un accès limité au financement et à l'expérience.⁶² Des travaux antérieurs avec de jeunes entrepreneures et entrepreneurs noirs par l'intermédiaire du Lifelong Leadership Institute et du Diversity Institute se concentraient sur les jeunes dans le système

scolaire. Des travaux supplémentaires avec Urban Rez et Scadding Court ont permis de mieux comprendre la diversité des jeunes entrepreneures et entrepreneurs noirs. Sur cette base, BACEL a formé deux cohortes distinctes : Future Forward et Street Entrepreneurs.

Cohorte de BACEL

> Future Forward

La cohorte Future Forward s'adresse aux entrepreneures et entrepreneurs noirs âgés de 19 à 29 ans, principalement des étudiantes et étudiants de l'enseignement supérieur. Ce groupe d'âge est à une étape de développement où il est crucial de favoriser l'enthousiasme envers l'éducation, car les connaissances académiques alimentent intrinsèquement l'intention entrepreneuriale; l'intégration de contenus pédagogiques peut stimuler les ambitions d'affaires.^{63, 64, 65, 66} Les jeunes de cette cohorte se caractérisent par une pensée visionnaire, avec une propension à donner la priorité aux solutions innovantes et à l'incidence sociétale dans leurs entreprises, des traits essentiels pour les cheffes et chefs d'entreprise avant-gardistes.^{67, 68} La littératie numérique était également un élément important du programme Future Forward.

> Street Entrepreneurs

Street Entrepreneurs a été conçu pour les entrepreneures et entrepreneurs à risque âgés de 19 à 40 ans, dans le but de transformer leurs défis distincts en opportunités éducatives et entrepreneuriales. Plusieurs de ces participantes et participants ont connu des difficultés économiques et avaient des besoins spécifiques en matière de renforcement de la résilience et de mise à profit de leur savoir expérientiel; par conséquent, le programme comportait des fonctionnalités visant à les aider à surmonter les défis et à répondre à ces besoins.

Compétences acquises au cours du BACEL

> Surmonter les obstacles économiques

Le programme visait à aider les participantes et participants à acquérir des compétences pour naviguer à travers les obstacles économiques et les surmonter. En tirant parti de l'adversité comme catalyseur de l'innovation en travaillant avec ce groupe. BACEL a mis en œuvre une diffusion de contenu individualisée et a offert des allocations, conformément à l'idée que s'attaquer directement aux obstacles socioéconomiques peut stimuler la participation au programme.⁶⁹

> Renforcer la résilience

L'initiative Street Entrepreneurs a cherché à cultiver la résilience par le biais d'exercices ciblés de leadership et de résolution de problèmes, reconnaissant son importance en tant que qualité fondamentale dans les entreprises qui ont du succès.

> Tirer parti du savoir expérientiel

Plusieurs Street entrepreneurs possédaient une connaissance de première main des marchés qu'ils avaient l'intention de desservir; le programme a exploité la puissance de ces expériences pour leur permettre de concevoir des solutions ancrées dans leurs expériences.

La cohorte des femmes

En collaboration avec le Diversity Institute, le PCFE et d'autres organisations, la BBPA a participé à plusieurs programmes ciblant les femmes entrepreneures noires, notamment le Workforce Innovation and Inclusion Project à Halifax⁷⁰, l'initiative Élévation – Concours d'argumentaire⁷¹ et son programme de formation (qui a rejoint plus de 700 femmes) et le programme de formation Boss Women Entrepreneurship. Les recherches révèlent que les femmes noires font face à des obstacles en raison de la discrimination basée



sur le genre et du racisme anti-Noirs, ainsi que de leurs responsabilités familiales disproportionnées. Par conséquent, la formation pour les femmes entrepreneures noires se concentre sur la résolution des défis spécifiques auxquels les femmes entrepreneures noires font face. La formation vise à transmettre des connaissances d'affaires essentielles tout en renforçant une communauté de soutien, de résilience et de réseautage entre pairs, ce qui est crucial pour naviguer dans le paysage entrepreneurial.

La cohorte des hommes

La création de la cohorte d'hommes dans le cadre du programme BACEL a été motivée par la reconnaissance des défis distincts auxquels les hommes noirs sont confrontés en entrepreneuriat, notamment les stéréotypes et la discrimination, les difficultés à établir des relations professionnelles en raison des stéréotypes et le manque de confiance.

L'incidence de la santé mentale

Les recherches dévoilent que les entrepreneures et entrepreneurs sont 50 % plus susceptibles de déclarer avoir un problème de santé mentale que les non-entrepreneures et entrepreneurs, certains facteurs jouant un rôle crucial, comme les longues heures de travail, le déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée et le manque de sécurité financière.⁷² Pour les entrepreneures et entrepreneurs noirs, les défis sont intensifiés par l'interaction des inégalités raciales, ce qui contribue à des niveaux plus élevés de stress et de problèmes de santé mentale.⁷³ Dans cette optique, les discussions sur le bien-être mental ont occupé une place centrale dans tous les programmes de BACEL.

La sensibilisation à la santé mentale a été intégrée aux programmes Future Forward et Street Entrepreneurs. Les animatrices et animateurs ont compris les contraintes spécifiques de

chaque groupe : les rigueurs et les pressions de la vie universitaire qui affectent les participantes et participants de Future Forward et les défis socioéconomiques incessants auxquels les Street Entrepreneurs font face. La présence d'animatrices et animateurs représentatifs des différents groupes a joué un rôle important pour favoriser des environnements de confiance et de communication ouverte. Dans le cadre du programme Future Forward, l'animateur jeunesse a partagé franchement ses expériences personnelles en matière de santé mentale, cultivant un espace où les participantes et participants se sentaient habilités à exprimer leurs expériences sans crainte de jugement. Au sein de la cohorte des Street Entrepreneurs, les animatrices et animateurs ont reconnu l'incidence significative des adversités socioéconomiques sur le bien-être mental en faisant preuve d'empathie et de compréhension. Des discussions ouvertes de groupe régulières et des contrôles individuels sont devenus la norme, garantissant que le bien-être émotionnel était continuellement au premier plan.

Les femmes du programme BACEL jonglaient souvent avec plusieurs rôles, notamment ceux de mères, d'épouses et d'entrepreneures. L'équilibre entre ces priorités concurrentes présentait des défis distincts, soulignant la nécessité d'une approche de soutien et d'autonomisation en matière de santé mentale. Pour relever ces défis, le programme a fourni un espace sûr aux participantes pour discuter ouvertement des réalités de la maternité et de l'entrepreneuriat. Les animatrices ont encouragé les conversations sur le coût émotionnel de la gestion de la maternité et des affaires, favorisant ainsi un sentiment de communauté par le partage d'expériences. Au cours des discussions animées, les participantes ont exploré des stratégies pour entretenir leurs relations personnelles tout en poursuivant leurs ambitions entrepreneuriales. Le programme

fournissait des ressources pour accéder à du soutien en santé mentale, ce qui encourageait les femmes à demander de l'aide professionnelle en cas de besoin sans crainte de jugement.

Pour la cohorte des hommes, la santé mentale jouait un rôle important dans le bien-être général et l'autonomisation des participants. Les défis uniques auxquels les hommes noirs sont confrontés dans le paysage entrepreneurial et les pressions sociétales ont nécessité une approche solidaire et inclusive pour aborder les problèmes de santé mentale. Historiquement, la santé mentale a été stigmatisée au sein de la communauté noire, en particulier chez les hommes. Le programme BACEL a reconnu l'importance de créer un environnement où les conversations sur la santé mentale pouvaient avoir lieu ouvertement et sans jugement. En impliquant des animateurs noirs qui comprenaient les nuances culturelles et les défis auxquels les participants font face, le programme a favorisé une atmosphère de confiance et de compréhension. Les animateurs ont entrepris des conversations sur la santé mentale, encouragé les participants à partager leurs expériences et fourni des ressources pour du soutien et des conseils.

L'entrepreneuriat s'accompagne de facteurs de stress spécifiques, notamment les incertitudes financières, les défis liés à l'équilibre travail-vie personnelle et le poids de la responsabilité de la réussite de l'entreprise. Dans chacune des cohortes, les participantes et participants ont exploré comment le stress entrepreneurial pouvait affecter le bien-être mental et la santé globale. Les animatrices et animateurs ont offert des stratégies pour gérer le stress, favoriser la résilience et donner la priorité aux soins personnels.



Le recrutement

Le recrutement des participantes et participants pour tous les programmes BACEL s'est fait principalement par le biais de sensibilisation stratégique au sein du réseau de la BBPA. Des efforts de communication ciblés, principalement par le biais de campagnes par courriel et de sensibilisation sur les médias sociaux, ont permis d'impliquer efficacement des participantes et participants potentiels, en s'appuyant sur une riche base communautaire passionnée par l'entrepreneuriat et le développement des affaires. Cette approche a tiré parti de la portée et de l'influence de la BBPA, en veillant à ce qu'un groupe diversifié et motivé d'aspirantes entrepreneures et d'aspirants entrepreneurs soit conscient de l'opportunité et encouragé à prendre part au parcours d'apprentissage transformateur offert par BACEL.

BACEL a puisé dans ses réseaux de professionnelles et professionnels et de partenaires de l'industrie pour identifier et recruter des personnes qui étaient non seulement des spécialistes en la matière, mais aussi représentatives des modules qu'elles allaient diriger. L'objectif de trouver des animatrices et animateurs qui pourraient apporter une expérience pertinente, une compréhension culturelle et une expérience éprouvée en matière de mentorat, enrichissant ainsi le programme de perspectives diverses et favorisant un environnement d'inclusion et d'autonomisation, a guidé ce processus de sélection.

Statistiques d'achèvement du programme

- ➔ 1 259 inscriptions
- ➔ 563 participantes et participants ont terminé avec succès le programme BACEL
- ➔ 169 participantes terminé le programme de niveau 1
- ➔ 384 participants terminé le programme de niveau 2
- ➔ 10 participants terminé le

Sur 1 259 inscriptions, 563 participantes et participants ont terminé avec succès le programme BACEL. Cela comprend 169 qui ont terminé le programme de niveau 1, 384 qui ont terminé le programme de niveau 2 et 10 qui ont terminé le programme de niveau 3 (voir l'annexe A). Le taux moyen d'achèvement de chaque module par rapport aux inscriptions était de 65 %.



Les constatations de l'évaluation du programme

L'implication dans le sondage

Le sondage préprogramme a été envoyé aux participantes et participants lors de leur inscription à chaque module. Les personnes qui ont participé à plus d'un module du programme ont été invitées à répondre à un sondage pré et post-programme pour chaque module. Au début et à la fin de chaque module, du temps était prévu pour répondre aux sondages. Des rappels ont aussi été faits par courriel après le programme pour encourager la participation. Dans l'ensemble, le programme BACEL a eu un taux de réponse de 67 % pour le sondage préprogramme et un taux de réponse de 44 % pour le sondage post-programme.

Les données démographiques des participantes et participants

La plupart (73 %, n = 199) des personnes ayant pris part au programme étaient des femmes. Ce chiffre correspond à la répartition des offres de programmes, car la plupart des modules ciblaient les femmes entrepreneures noires. Comme le montre la figure 2, la plupart des participantes et participants étaient âgés de 25 à 34 ans. Dans le cadre du programme, deux personnes sur cinq (41 %) appartenaient à ce groupe d'âge. Le deuxième groupe d'âge en importance était celui des 35 à 44 ans (26 %), suivi des 18 à 24 ans (15 %).

TABLEAU 5

Modules du Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes, nombre d'inscriptions et taux de réponse au sondage*

Module de programme	Ont complété le programme	Sondage préprogramme		Sondage post-programme	
		Nombre de réponses au sondage	Taux de réponse (%)	Nombre de réponses au sondage	Taux de réponse (%)
The Edge N 1	14	1	7	1	7
de Sedulous Women N 2 C 1	16	9	56	6	38
Shutter Photography N 1 C 1	10	5	50	4	40
Élévation – concours d'argumentaire N 2 C 1	200	92	46	44	22
Boss Women Bootcamp L 2 C 1	20	15	75	20	100
BLK Owned N 2 C 1	10	2	20	1	10
Urban Rez N 1 C 1	40	25	63	30	75
Shutter Photography N 1 C 2	9	4	44	0	0
de Sedulous Women N 2 C 2	20	10	50	10	50
BMIB N 2	34	29	85	24	71
Élévation N 1	16	10	63	6	38
Élévation N 2 C 2	39	43	110	5	13
Academy L 3	10	7	70	2	20
Future Forward N 1	15	9	60	9	60
Urban Rez N 1 C 2	55	68	124	62	113
Urban Rez N 2	45	32	71	16	36
BBPA — Cohorte francophone	10	15	150	9	90
Total	563	376	67	249	44

*Remarque : certains taux de réponse sont supérieurs à 100 % parce que le nombre de réponses au sondage comprend des réponses incomplètes. N 1 = Niveau 1; N 2 = Niveau 2; N 3 = niveau 3; C 1 = Cohorte 1; C 2 = Cohorte 2.

FIGURE 2

Tranches d'âge de l'ensemble des participantes et participants, Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes, sondage préprogramme

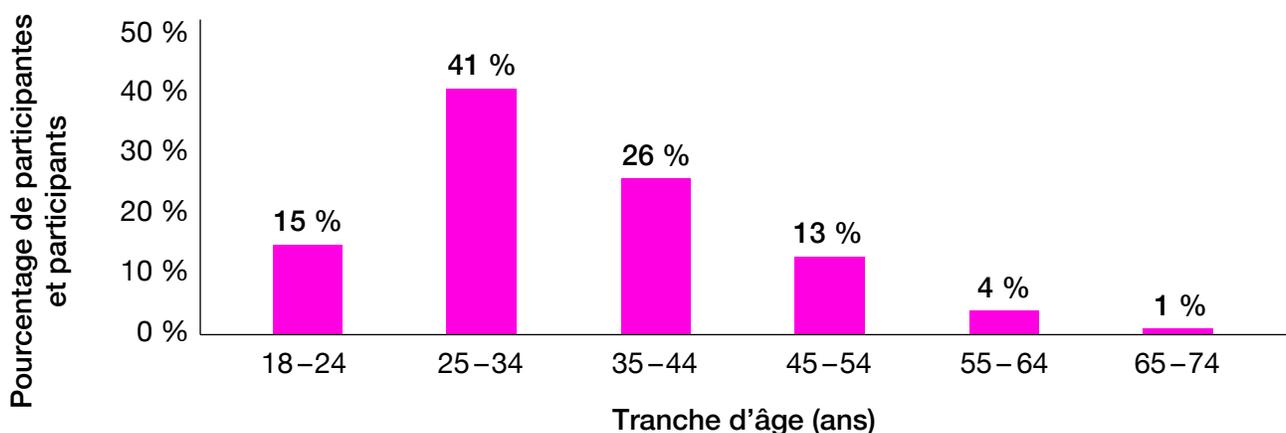
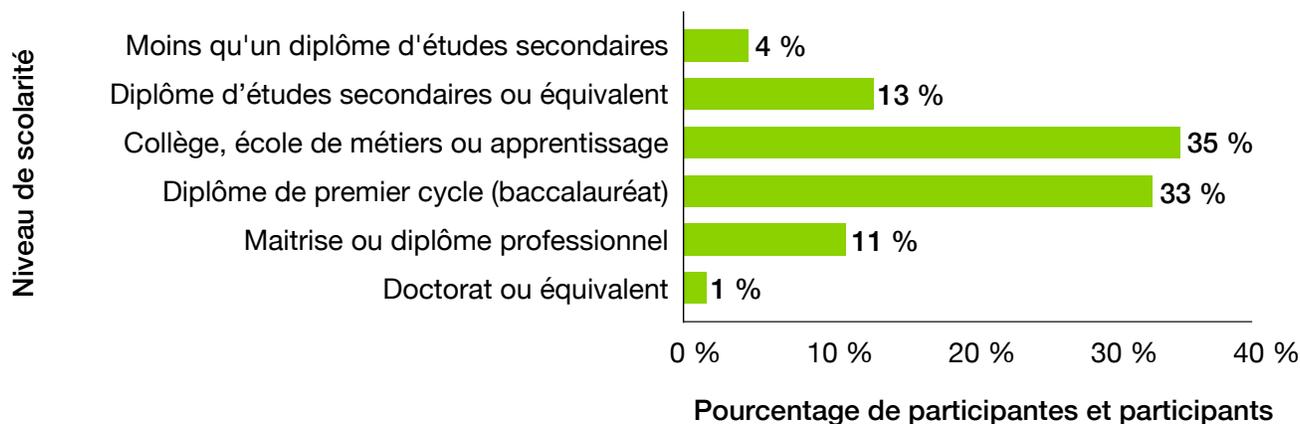


FIGURE 3

Plus haut niveau de scolarité atteint par les participantes et participants, Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes, sondage préprogramme



Comme le montre la figure 3, la plupart des personnes participantes (68 %, n = 189) avaient fait des études collégiales ou universitaires. Le programme comprenait également des personnes titulaires d'un diplôme supérieur au baccalauréat, mais ce groupe représentait un pourcentage plus faible (17 %, n = 47). De plus, les personnes ayant un diplôme d'études secondaires ou un niveau de scolarité inférieur au secondaire étaient encore moins représentées (12 %, n = 32).

Le pays de naissance des personnes inscrites au programme variait, 55 % (n = 154) indiquant être nés au Canada et 45 % (n = 124) nés ailleurs. Parmi les personnes nées à l'extérieur du Canada, 31 % sont nées en Jamaïque (n = 36) et 24 % sont nées au Nigéria (n = 28).

TABLEAU 6

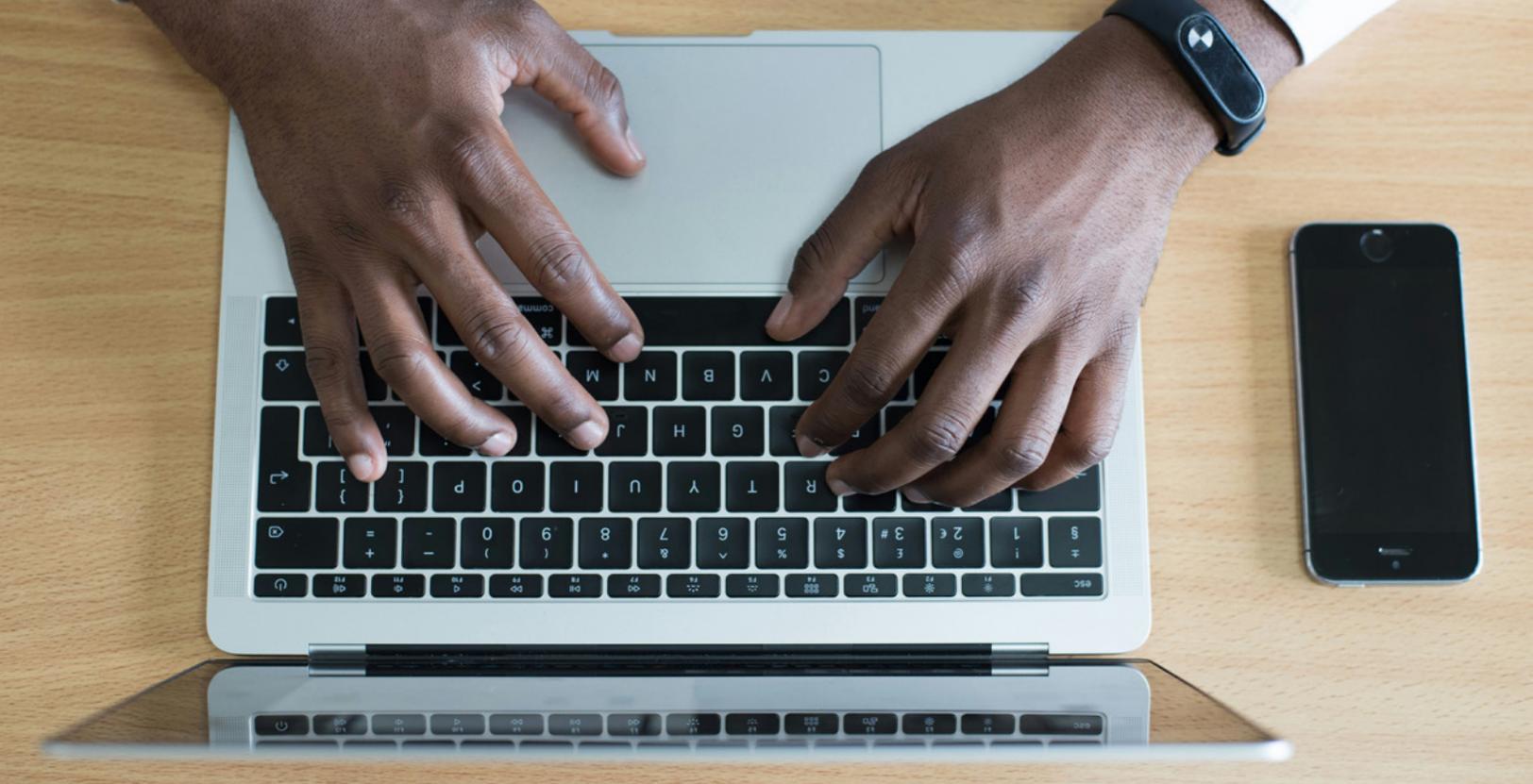
Moyennes de la confiance envers les ensembles de compétences des participantes et participants au Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes, sondages pré et post-programme

Ensemble de compétences	Moyennes du sondage préprogramme	Moyennes du sondage post-programme	Différences entre les moyennes des sondages pré et post programme
Communications	4,13	4,27	0,14
Réseautage	3,49	3,87	0,39
Affaires	3,09	3,37	0,28
Technologie	3,34	3,52	0,18
Financement	2,68	3,19	0,50
Marketing	3,63	3,84	0,21

Objectif 1 — Renforcer la confiance dans les compétences de base

En comparant les réponses aux sondages préprogramme et post-programme, il est évident qu'à la fin du programme, les participantes et participants ont constaté des améliorations, autodéclarées, dans tous les ensembles de compétences (Tableau 5). Après avoir analysé les différences entre les moyennes des deux sondages pour chaque ensemble de compétences, le changement autodéclaré le plus important observé concernait les compétences en littératie financière ($m = 0,50$). Cela demeure cohérent avec la programmation offerte.

De plus, on a observé des améliorations autodéclarées des compétences en réseautage tout au long du programme ($m = 0,39$). Cette amélioration observée est notable, car le réseautage demeure un obstacle important pour les entrepreneures et entrepreneurs noirs⁷⁴ et constitue donc un domaine important à développer. On a également développé des compétences en communication; bien qu'il s'agisse d'un changement beaucoup plus faible ($m = 0,14$), les compétences en communication ont obtenu le score le plus élevé chez les participantes et participants en ce qui concerne la confiance autodéclarée à l'égard de l'ensemble des compétences avant et après le programme. En fin de compte, les participantes et participants avaient déjà confiance en ces compétences avant le programme.



Objectif 2 — Faire progresser les compétences technologiques

Après avoir terminé le programme, les personnes ayant participé ont constaté une croissance de leurs compétences technologiques (figure 4). Ces changements comprenaient une confiance accrue dans l'utilisation d'un ordinateur (77 % vs 90 %), savoir dans quelle technologie investir pour développer leur entreprise (51 % vs 63 %), l'envoi de matériel promotionnel numérique (48 % vs 63 %) et l'utilisation des médias sociaux pour soutenir leur entreprise (67 % vs 80 %). Bien qu'il y ait eu une augmentation de leur confiance dans l'utilisation de l'ordinateur en général, il n'y a pas eu beaucoup de changement dans la compréhension de l'utilisation d'un ordinateur pour soutenir leur entreprise. Avant de terminer le programme, 43 % estimaient qu'ils avaient besoin de formation additionnelle en informatique pour soutenir leur entreprise; après avoir terminé le programme, 45 % étaient de cet avis. En fin de compte, cela met en évidence un futur domaine de formation nécessaire pour les entrepreneures et entrepreneurs noirs.

Après avoir terminé le programme, les participantes et participants ont indiqué qu'ils étaient légèrement moins confiants pour l'élaboration (46 % vs 43 %) et le maintien (59 % vs 54 %) d'un site Web pour leur entreprise. Cependant, il convient de signaler que ces compétences n'étaient pas offertes. De plus, la plupart ne se sentaient pas à l'aise avec un logiciel de GRC. Bien que les niveaux de confiance dans cette compétence aient quelque peu augmenté après le programme (de 27 % à 35 %), la confiance globale des participantes et participants n'était pas si élevée.

FIGURE 4

Confiance des participantes et participants dans les compétences liées à la technologie, Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes, sondages pré et post programme

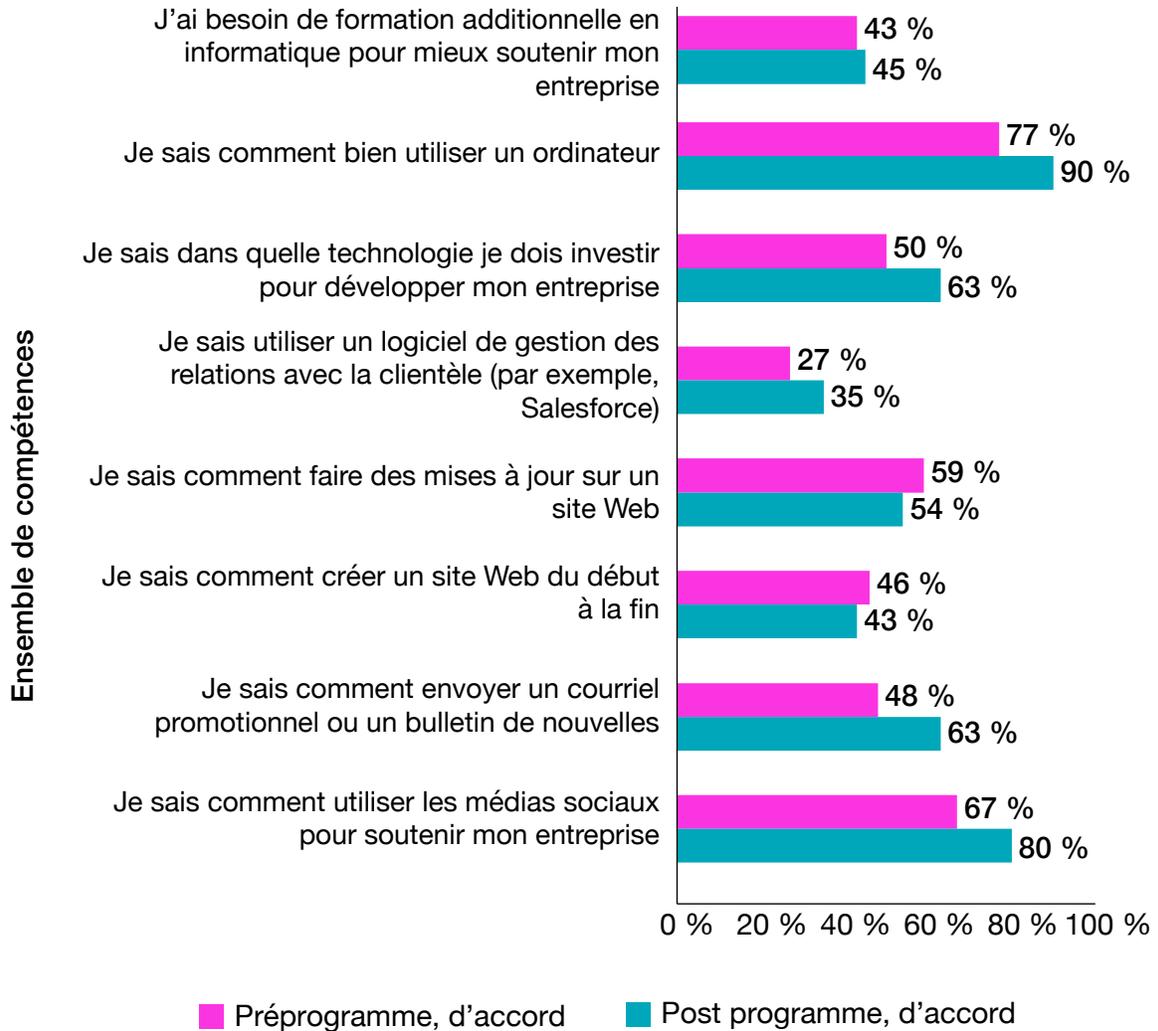


TABLEAU 7

Obstacles les plus courants affectant les participantes et participants au Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes, comme identifiés dans le sondage préprogramme

Obstacles courants	Nombre de réponses au sondage	Taux de réponse (%)
Accès au financement	195	71
Coût d'emprunt	160	58
Accès à des capitaux propres ou à du capital	171	63
Règlementation du commerce ou taux de change	95	35
Concurrence	115	42
Disponibilité de la main-d'œuvre qualifiée	94	35
Conjoncture économique générale	133	49
Politiques gouvernementales (p. ex., règles et règlements)	84	31
Infrastructures (p. ex., téléphone, électricité, eau, routes, terrains, etc.)	46	17
Impôts	72	26
Racisme ou discrimination envers les personnes noires	111	41
Faible confiance en soi	118	43
Manque de temps dû à des responsabilités personnelles ou familiales	150	55
Y a-t-il autre chose qui a constitué un obstacle à la croissance de votre entreprise?	57	39

Objectif 3 — Les stratégies d'élimination des obstacles

Le financement a été identifié comme un obstacle commun, près des trois quarts des participantes et participants (71 %, n = 195) étant d'accord pour dire que l'accès au financement était un obstacle avant de s'inscrire au programme de formation

BACEL (Tableau 7). De plus, plusieurs (63 %, n = 171) ont indiqué que l'accès au financement par actions ou au capital était un défi. Bien que ces obstacles aient été identifiés comme des obstacles affectant leur carrière avant de s'engager dans le programme, 54 participantes et participants ont reçu du nouveau financement après avoir terminé le programme.

TABLEAU 8

Participants qui étaient d'accord avec chaque énoncé lié à la satisfaction du Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes, comme identifié dans le sondage post-programme*

	Nombre de réponses au sondage	D'accord (%)
Je suis satisfait/satisfaite du programme dans son ensemble	164	87
La formation était adaptée à mes besoins et à mes objectifs	161	86
Le contenu du programme était intéressant et facile à comprendre	169	90
J'ai beaucoup appris sur la gestion d'une entreprise, des aspects que je ne connaissais pas auparavant	145	77
Je m'attends à ce que mon entreprise se développe grâce à ma participation au programme	150	80
Les méthodes d'enseignement ont maintenu mon intérêt envers le sujet	151	80
Le format numérique du programme était efficace	162	86
Je recommanderais ce programme à des amis ou collègues	176	94
La taille du groupe était appropriée	171	91
Le soutien et les ressources supplémentaires ont été utiles.	160	86

*Remarque : d'accord et fortement d'accord ont été combinés.

Objectif 4 – Les meilleures pratiques et les stratégies de soutien

Dans l'ensemble, la plupart des participantes et participants ont déclaré être satisfaits du programme de formation BACEL, ce qui suggère que la conception et les méthodes de prestation du programme étaient efficaces (Tableau 8). Presque toutes les personnes (94 %, n = 176)

qui ont répondu au sondage post-programme ont indiqué qu'elles recommanderaient BACEL à des amis ou collègues. La plupart (90 %, n = 169) ont déclaré que le contenu du programme était intéressant et facile à comprendre. De plus, la prestation du programme a été bien accueillie, la plupart étant d'accord pour dire que la taille du groupe de formation était appropriée (91 %, n = 171), que le format numérique était efficace (86 %, n = 162) et que les méthodes d'enseignement les avaient maintenus impliqués (80 %, n = 151).

Objectif 5 — Répondre aux besoins des entrepreneures et entrepreneurs noirs

L'offre d'un sondage préprogramme a permis aux participantes et participants de mettre en évidence les domaines dans lesquels ils estimaient avoir besoin de plus de soutien (Tableau 9). Parmi l'ensemble des répondantes et répondants au sondage préprogramme, la plupart ont indiqué avoir besoin d'aide pour accéder à du soutien et à des ressources d'affaires (92 %) et trouver des possibilités de financement (91 %). Les autres domaines où le soutien était nécessaire étaient le mentorat (88 %) et le marketing (87 %).

Comme nous le verrons ci-dessous, après le programme BACEL, les participantes et participants ont connu un haut taux de réussite lors de demandes de financement, 54 personnes ayant obtenu du nouveau financement. Malgré cela, la plupart ont indiqué que le programme avait été le plus efficace sur les aspects suivants : les aidant à comprendre les forces et les faiblesses de leur entreprise (84 %), ainsi qu'à trouver l'information pertinente (82 %). Les participantes et participants ont aussi bénéficié d'autres domaines de soutien comme l'accès au soutien aux entreprises (75 %), le mentorat (73 %) et le réseautage (77 %). En ce qui concerne le réseautage, 80 % (n=152) ont indiqué avoir élargi leur réseau grâce à leur participation au programme BACEL. Plus des deux tiers (68 %, n = 102) ont augmenté leurs réseaux d'une à 10 personnes.

Avantages du programme



84 %

Les aidant à comprendre les forces et les faiblesses de leur entreprise



82 %

Trouver l'information pertinente



75 %

L'accès au soutien aux entreprises



73 %

Le mentorat



77%

Le réseautage



80 %

Ont indiqué avoir élargi leur réseau grâce à leur participation au programme

TABLEAU 9

Pourcentages de participantes et participants indiquant les domaines dans lesquels ils avaient besoin de soutien au sondage d'admission vs pourcentages ayant indiqué dans quels domaines le programme a été le plus efficace lors du sondage post-programme

Domaine de soutien	Soutien nécessaire : sondage à l'admission (%)	Incidence du programme : sondage post-programme (%)
Trouver l'information pertinente	76	82
Comprendre les forces et les faiblesses de mon entreprise	80	84
Élaborer un plan d'affaires	75	74
Établir des liens avec la clientèle	81	61
Trouver des possibilités de financement	91	63
Accès au soutien et aux ressources pour les entreprises	92	75
Enregistrer votre entreprise	32	59
Démarrage d'entreprise	56	74
Naviguer dans les réglementations	62	49
Naviguer dans le système fiscal	73	51
Réseautage	82	77
Mentorat	88	73
Marketing	87	76
Planification, tenue de livres et finances	83	61
Technologie	64	63
Amélioration des ventes	85	67
Amélioration de la gestion financière	83	66
Incubation ou accélération	76	59
Assistance en matière de langue et traduction	22	44
Autre, veuillez préciser	28	45



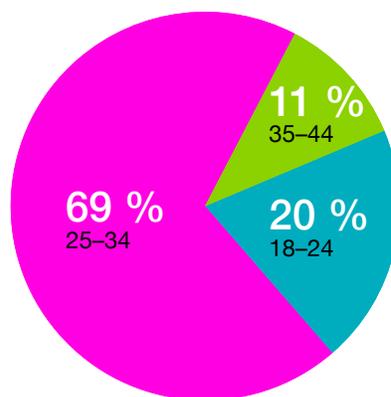
L'accent sur les jeunes

Les participantes et participants appartenant à la cohorte des jeunes étaient âgés de 18 à 44 ans (figure 5). Cependant, la plupart appartenait au groupe d'âge des 25 à 34 ans (69 %, n = 61). Ces groupes d'âge diffèrent de la définition de « jeune » proposée par d'autres sources, comme Statistique Canada, qui utilise une tranche d'âge de 15 à 29 ans.⁷⁵

Comme pour l'ensemble de l'échantillon démographique, la plupart des participantes et participants avaient obtenu un diplôme d'études collégiales ou de premier cycle (70 %, n = 62; figure 5). Les personnes de la cohorte des jeunes étaient plus susceptibles de déclarer un revenu annuel du ménage inférieur à 25 000 \$ (23 %, n = 20) que les participantes de la cohorte des femmes (15 %, n = 21) ou des hommes (15 %, n = 3). De plus, les jeunes étaient également plus susceptibles d'être sans emploi ou à la recherche d'un emploi (13 %, n = 17) que les autres, (femmes : 6 %, n = 11; hommes : 3 %, n = 1).

FIGURE 5

Tranches d'âge des participantes et participants, Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes, cohorte des jeunes



On s'attendait à ce que les jeunes soient plus à l'aise avec la technologie — une compétence clé pour la réussite entrepreneuriale — en raison de l'avantage d'avoir grandi avec la technologie.^{76,77} Avoir facilement accès à la technologie présente l'avantage d'un meilleur accès à l'information et d'une meilleure compréhension de la façon d'obtenir de l'information. Avant de s'inscrire au programme de formation, les jeunes de la cohorte avaient un peu plus ou autant confiance en leurs capacités technologiques que les personnes des cohortes de femmes et d'hommes; cependant, après avoir terminé le programme, les jeunes avaient encore plus confiance en leurs capacités que les personnes des autres cohortes (figure 6).

FIGURE 6

Plus haut niveau de scolarité atteint par les participantes et participants, Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes, cohorte des jeunes

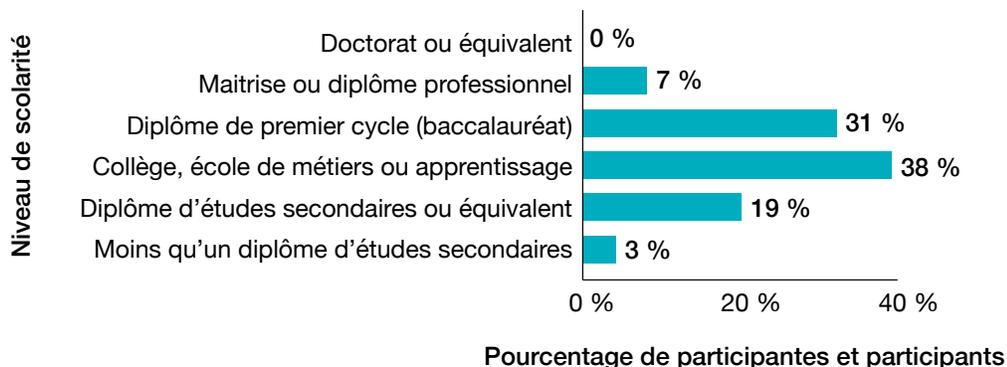
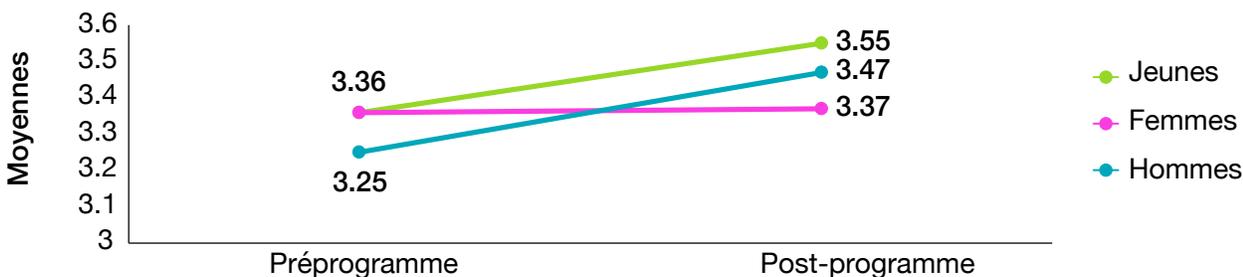


FIGURE 7

Niveau de confiance des participantes et participants dans les compétences technologiques, tel qu'identifié dans les sondages pré et post programme, Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes



L'analyse du sondage préprogramme a révélé qu'avant de participer, plus de jeunes se disaient confiants de savoir dans quelle technologie ils devaient investir pour faire croître leur entreprise (60 %) que les femmes (52 %) et les hommes (40 %). Une tendance similaire a été observée sur la question de savoir comment envoyer du matériel promotionnel numérique (52 % des jeunes ont exprimé leur confiance, comparativement à 50 % des femmes et 40 % des hommes) et comprendre comment utiliser les médias sociaux pour soutenir leur entreprise (75 % des jeunes ont exprimé leur confiance, comparativement à 67 % des femmes et 40 % des hommes). Ces mêmes tendances se sont notamment reflétées dans les résultats

post-programme pour les mêmes compétences technologiques. Il est possible que le fait que les participantes et participants de la cohorte de jeunes étaient confiants lors de l'inscription au programme ait fait en sorte que ces personnes soient devenues plus réceptives à ce type de contenu du programme.

Les sondages post-programme ont révélé que les participantes et participants de la cohorte de jeunes ont expérimenté des résultats positifs de leur participation. Renforcer l'enthousiasme envers l'éducation était un objectif principal pour les jeunes. Ils ont trouvé que le programme était une expérience positive; la plupart ont convenu que le contenu était intéressant (90 %, n = 81) et que



la méthode d'enseignement les a maintenus impliqués (79 %, n = 71). La planification d'urgence a également été identifiée comme une compétence importante pour la cohorte de jeunes. Avant le programme BACEL, un peu moins du tiers des jeunes participantes et participants (31 %, n = 28) ont déclaré avoir mis en place un plan d'urgence pour leur entreprise. La situation s'est améliorée après avoir participé au programme, 44 % (n = 38) ayant déclaré avoir un plan. En ce qui concerne les obstacles économiques, environ le tiers (30 %, n = 27) des jeunes ont indiqué avoir obtenu du nouveau financement après avoir participé au programme, principalement du financement personnel (20 %, n = 18).

La cohorte des jeunes différait d'autres façons. Les jeunes étaient plus susceptibles d'être motivés à démarrer leur propre entreprise en raison de difficultés à trouver un emploi (34 %, n = 30) que les femmes (24 %, n = 34) ou les hommes (bien que la taille de l'échantillon était petite). Les jeunes étaient également plus susceptibles d'avoir démarré une entreprise pour compléter leur revenu d'emploi (66 %, n = 57) que les femmes (56 %, n = 78) ou les hommes. De plus, les jeunes étaient plus susceptibles que les femmes (77 %, n = 108) d'avoir commencé à fonder une entreprise en cherchant à avoir un travail flexible (87 %, n = 75). Ils étaient également plus susceptibles de qualifier le manque de confiance en soi d'obstacle (53 %, n = 45) que les femmes (39 %, n = 55) et les hommes (30 %, n = 6). Enfin, les jeunes participantes et participants étaient plus susceptibles d'avoir élargi leurs réseaux grâce au programme BACEL (jeunes : 90 %, n = 81 ; femmes : 65 %, n = 44 ; hommes : 88 %, n = 14).

FIGURE 8

Tranches d'âge des participantes, Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes, cohorte des femmes

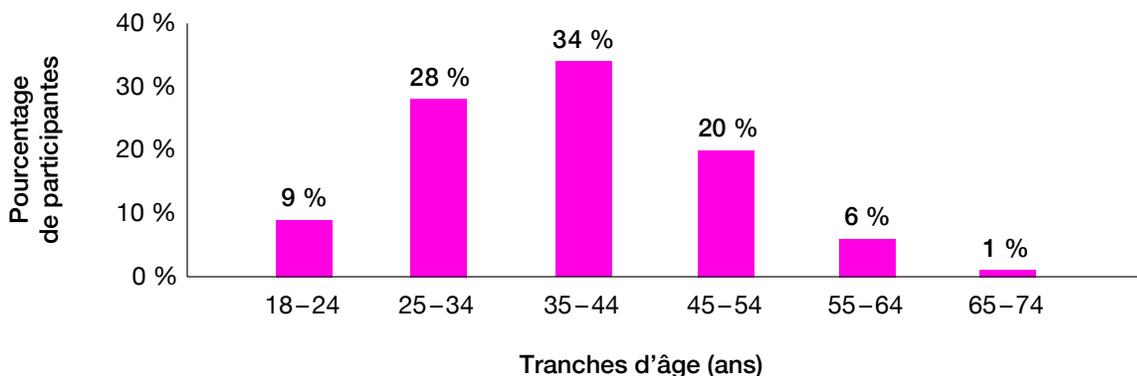
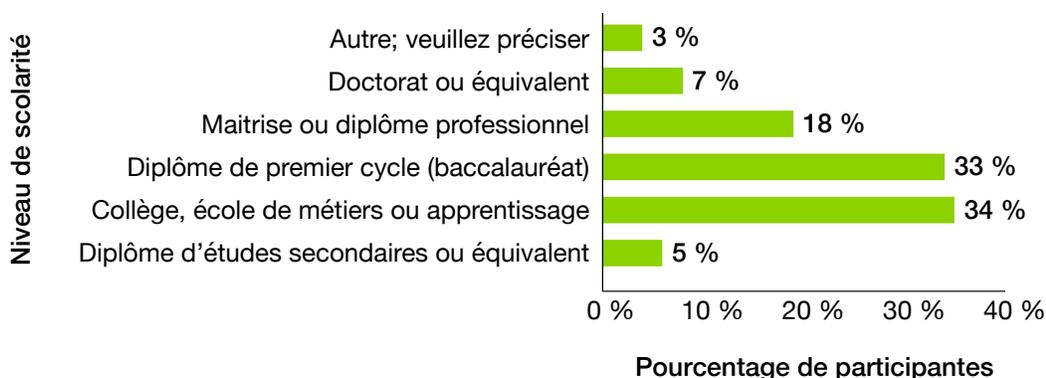


FIGURE 9

Plus haut niveau de scolarité atteint par les participantes, Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes, cohorte des femmes

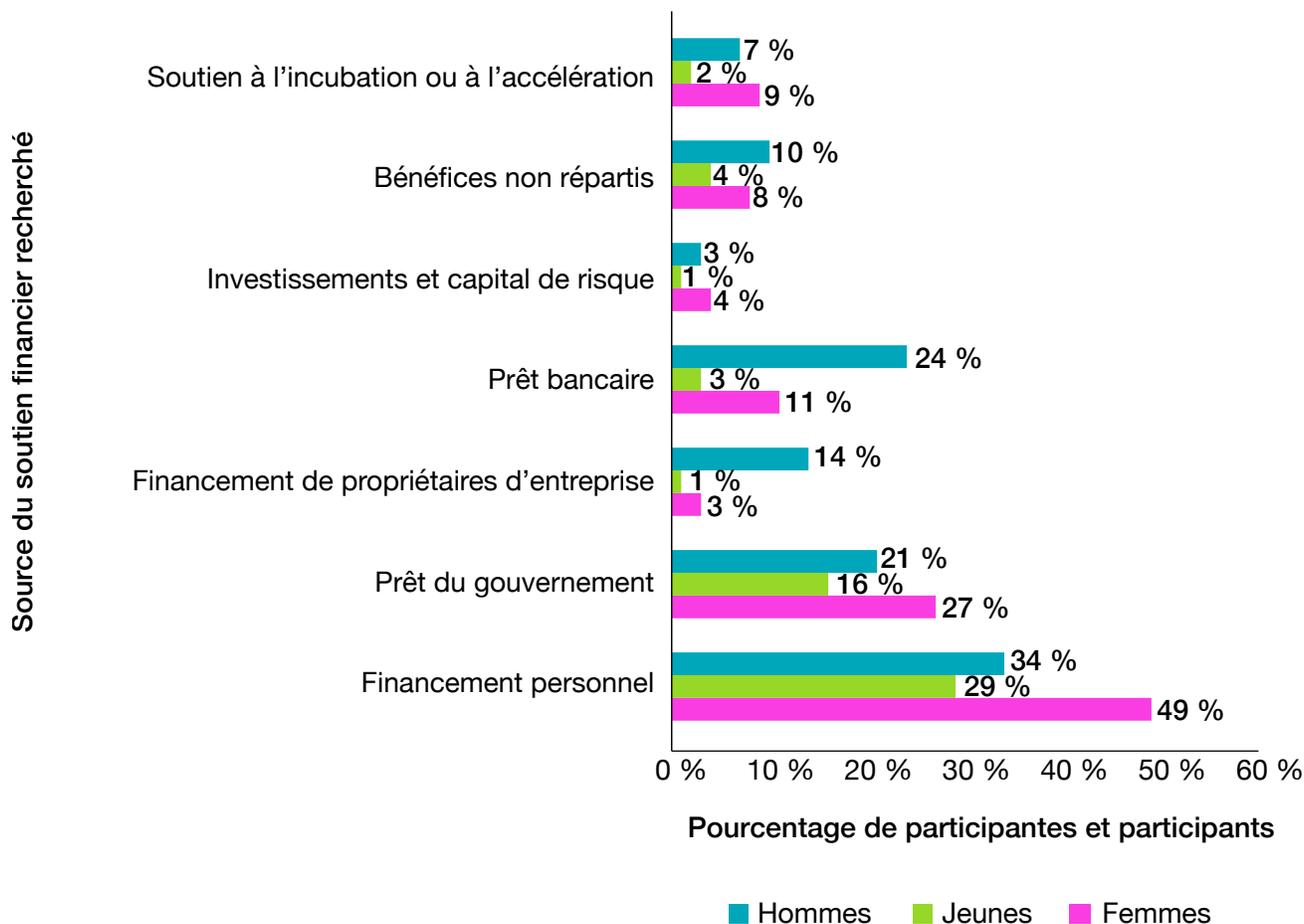


L'accent sur les femmes

Les participantes de la cohorte des femmes appartenaient à des groupes d'âge allant de 18 à 74 ans (figure 8). La répartition de l'âge suivait celle de l'ensemble de l'échantillon, car la plupart des autres personnes participantes (62 %, n = 85) étaient âgées de 25 à 44 ans. De plus, la cohorte des femmes affichait une plus grande représentation des tranches d'âge plus âgées. En ce qui concerne le niveau de scolarité, la plupart des femmes (67 %, n = 92) avaient obtenu un diplôme d'études collégiales ou de premier cycle (figure 9).

FIGURE 10

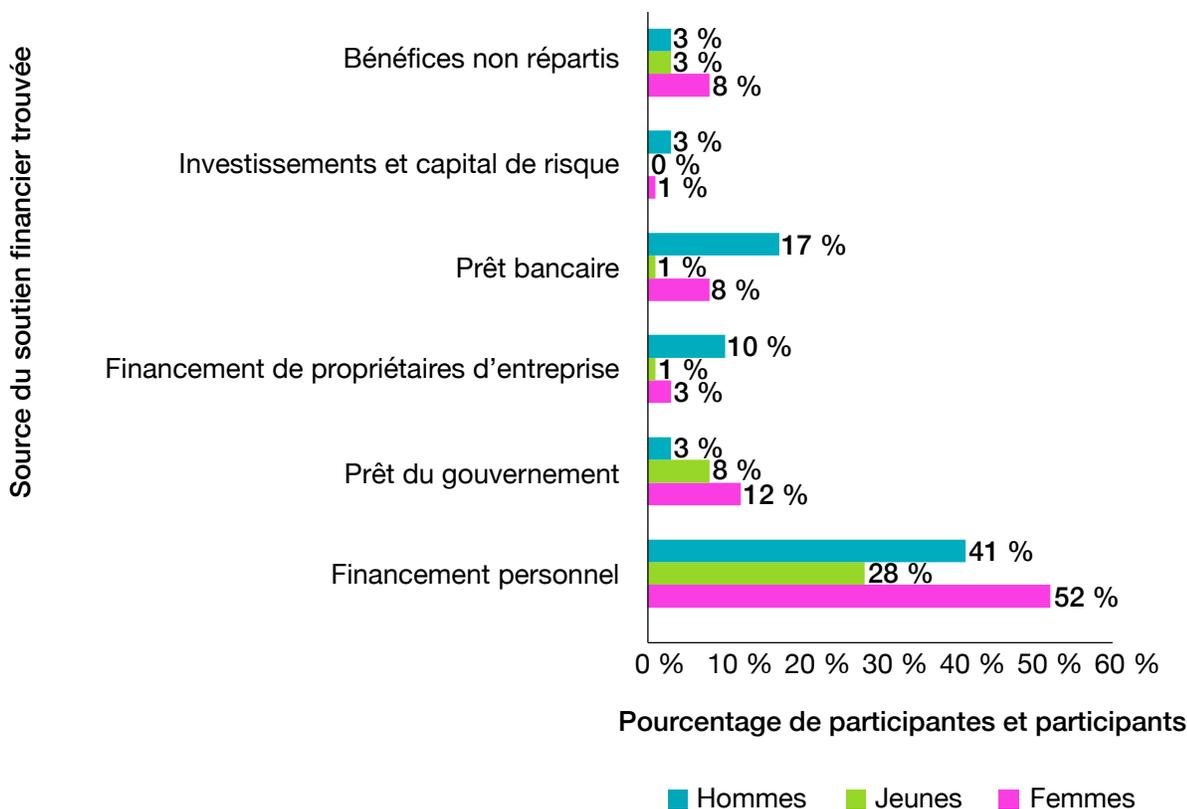
Participant·es et participants qui ont demandé un soutien financier avant le Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes, tel qu'identifié dans le sondage préprogramme, par cohorte



Avant le programme de formation BACEL, les femmes étaient plus susceptibles de chercher (figure 10) ou de compter sur (figure 11) le financement personnel pour soutenir leur entreprise (49 %, n = 87) que les jeunes (29 %, n = 39) ou les hommes (34 %, n = 10). On a observé des tendances similaires après la participation au programme. De plus, les femmes étaient beaucoup moins susceptibles de demander des prêts bancaires (11 %, n = 19) que les participants de la cohorte des hommes (24 %, n = 7; figure 10).

FIGURE 11

Participant·es et participant·s qui ont trouvé un soutien financier avant le Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes, tel qu'identifié dans le sondage préprogramme, par cohorte



Les femmes (42 %, n = 59) étaient plus susceptibles que les hommes (40 %, n = 8) ou les jeunes (34 %, n = 29) d'identifier le racisme ou la discrimination envers les personnes de race noire comme un obstacle au démarrage de leur entreprise.

Cela met en évidence les obstacles cumulatifs auxquels les femmes noires sont confrontées en raison de leur expérience vécue unique d'identités croisées. L'intersection de la race et du genre peut affecter les entreprises des femmes noires, car elles sont obligées de naviguer au sein d'idées préconçues qui rendent plus difficiles les opérations commerciales, comme la constitution d'une clientèle ou l'établissement de relations professionnelles.⁷⁸

Les femmes étaient plus susceptibles de démarrer une entreprise en raison d'une histoire familiale incluant des propriétaires d'entreprise (48 %, n = 69) que les jeunes (41 %, n = 36). Cette constatation démontre l'importance des modèles et des mentors lorsqu'on se lance dans l'entrepreneuriat. Les femmes étaient également plus susceptibles d'avoir démarré une entreprise parce qu'elles devaient travailler à domicile en raison de responsabilités familiales (41 %, n = 57) que les jeunes (34 %, n = 28) ou les hommes (bien que l'échantillon était de plus petite taille). Cela témoigne des responsabilités souvent concurrentes du travail et de la famille chez les femmes entrepreneures.

FIGURE 12

Tranches d'âge des participants, Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes, cohorte des hommes

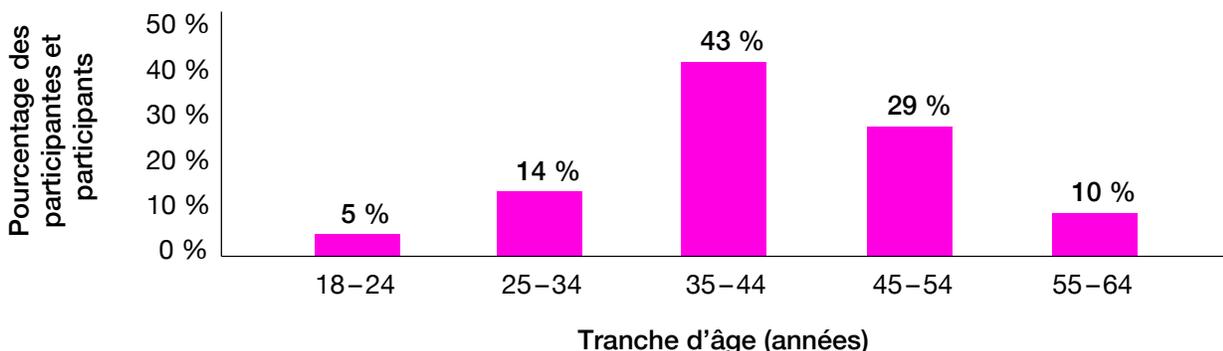
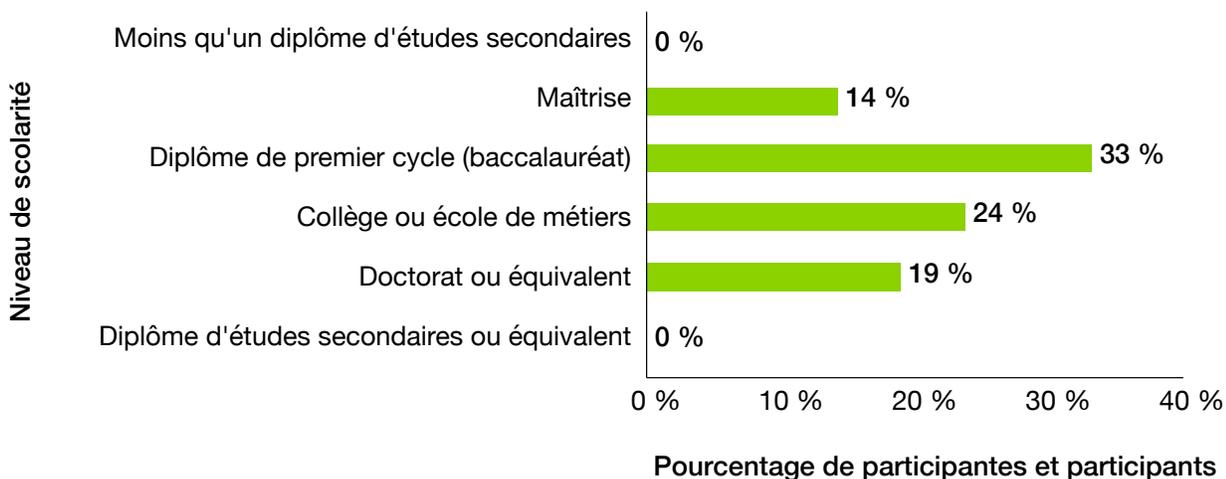


FIGURE 13

Plus haut niveau de scolarité atteint par les participants, Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes, cohorte des hommes



L'accent sur les hommes

La cohorte des hommes était plus petite que les autres cohortes. Les hommes étaient légèrement plus âgés, la plupart ayant 35 ans ou plus (81 %, n = 17; Figure 12). La plupart avaient obtenu un diplôme d'études collégiales ou de premier cycle (57 %, n = 12; Figure 13).

Les sondages post-programme ont démontré que les participants de la cohorte des hommes trouvaient que le programme avait eu une incidence positive. Les trois quarts (75 %, n = 12) ont déclaré que le renforcement de la confiance en soi était un aspect efficace du programme. De plus, un peu moins des trois quarts des participants (68 %, n = 11) ont convenu que le programme était efficace en ce qui concerne l'accès au soutien et aux ressources pour les entreprises. De plus, quatre sur cinq (81 %, n = 13) ont trouvé le programme efficace pour le réseautage et le mentorat, des résultats qui répondent aux deux principaux domaines d'intérêt de cette cohorte.

Un aperçu de la prestation du programme

En plus des résultats de l'évaluation, les observations du partenaire de prestation du programme pilote contiennent des leçons importantes pour l'amélioration continue du programme. Cette section porte sur les observations et les enseignements concernant la prestation du programme de formation BACEL, y compris le mode de prestation, le recrutement et l'implication des participantes et participants.

La prestation virtuelle, en personne et hybride : répondre à des besoins diversifiés

Les programmes en personne

Les programmes en personne offrent un cadre traditionnel pour les interactions en face-à-face, favorisant un sentiment de communauté et créant un environnement d'apprentissage favorable. Les participantes et participants se sont impliqués dans des activités pratiques et des exercices de groupe, renforçant ainsi la nature interactive des séances. Cependant, les programmes en personne présentaient des limites, notamment la portée géographique et les contraintes de déplacement pour les personnes vivant dans des régions éloignées. De plus, la pandémie de COVID-19 et d'autres restrictions liées à la santé ont affecté la faisabilité des séances en personne pendant certaines périodes.

Les programmes virtuels

Les programmes virtuels, quant à eux, ont permis aux participantes et participants de se joindre aux séances de n'importe où, ainsi qu'à leur convenance, en offrant un enregistrement des séances et des ressources après le programme virtuel en direct. L'horaire flexible a permis de tenir compte de leurs autres engagements, ce qui a facilité l'accès. L'utilisation d'outils et de plateformes numériques a semblé améliorer l'expérience d'apprentissage et réduire les coûts associés à la location de salles et aux frais de déplacement. Cependant, les programmes virtuels ont présenté des défis techniques pour les personnes ayant un accès limité à la technologie ou des problèmes de connectivité Internet. L'établissement de liens personnels et de relations était également plus difficile dans les environnements virtuels, et maintenir l'implication des personnes participantes nécessitait des approches innovantes pour assurer une participation active.

La prestation hybride

La prestation hybride, combinant des éléments de formats en personne et virtuels, s'est avérée efficace pour maximiser l'implication tout en relevant les défis logistiques. Le fait d'offrir le choix d'assister en personne ou virtuellement a permis une plus grande participation et a permis au programme de s'adapter à l'évolution des circonstances.



La représentation

Le programme BACEL s'est appuyé sur des recherches existantes indiquant que la représentation est importante. Par exemple, les employées et employés ayant des mentors de la même race ou du même genre se sentent plus engagés dans leur rôle.⁷⁹ De même, les élèves ayant des enseignantes et enseignants de leur race obtiennent de meilleurs résultats scolaires.⁸⁰ Ainsi, pour étudier ces avantages potentiels, le programme s'est assuré que les leaders guidant chaque module reflétaient les expériences et les identités des participants et participantes qu'ils servaient. Des femmes noires ont dirigé les modules de programme pour la cohorte de femmes. Des hommes noirs ont dirigé les modules de programme pour la cohorte masculine. Des jeunes noirs dynamiques ont dirigé les modules de programme pour la cohorte de jeunes. L'espoir était que cet engagement envers l'authenticité et la représentation favoriserait la confiance, l'identification et la camaraderie entre les participantes et participants et leurs leaders.

Les résultats de la satisfaction à l'égard du programme peuvent être liés à la décision d'avoir eu une bonne représentation : presque toutes les personnes (94 %, n = 176) ont indiqué vouloir recommander le programme de formation BACEL à des amis ou collègues, et la plupart (80 %, n = 151) ont convenu que les méthodes d'enseignement les maintenaient impliqués.

Les cohortes de jeunes : donner du pouvoir aux entrepreneures et entrepreneurs de demain

La méthode de mise en œuvre du module Future Forward

Pour répondre aux besoins du contexte académique de ce module, le programme Future Forward a été animé par un jeune entrepreneur à succès. L'animateur a enseigné la matière de manière conversationnelle et engageante et a encouragé la participation active. En favorisant des discussions et un dialogue ouverts, l'animateur a créé un environnement d'apprentissage inclusif où les jeunes entrepreneures et entrepreneurs se sentaient motivés à partager leurs idées et leurs points de vue.

La résolution de problèmes basée sur des incitations

Pour stimuler l'engagement, on a utilisé une approche basée sur des incitations. On a offert des cartes-cadeaux aux personnes qui avaient fourni les réponses les plus engageantes et les plus stimulantes lors des discussions et des séances de résolution de problèmes. Cette stratégie a non seulement favorisé une participation active, mais a également un esprit de saine compétition, incitant les participantes et participants à apporter leurs meilleures idées.

La méthode de mise en œuvre du module Street Entrepreneurs

Reconnaissant les défis auxquels sont confrontées les personnes participant à ce module, le programme Street Entrepreneurs a abordé le sujet individuellement, jetant ainsi les bases pour les participantes et participants. Le programme a été structuré pour que ce soit possible de comprendre parfaitement chaque sujet avant de passer au suivant. De plus, un niveau de supervision plus élevé a pu répondre aux besoins d'apprentissage

spécifiques et offrir un soutien personnalisé. Cette approche a été couronnée de succès, puisque 88 % (n=73) des participantes et participants au programme Street Entrepreneurs ont convenu que la formation était pertinente par rapport à leurs besoins et à leurs objectifs.

Des incitatifs financiers

Pour atténuer les obstacles financiers et assurer une participation active, on a versé des allocations aux membres du groupe participant à Street Entrepreneurs. Ces allocations avaient pour but de compenser les pertes de salaire occasionnées par la participation au programme. Le soutien financier semble augmenter considérablement les taux d'assiduité et de participation, permettant aux à chacune et chacun de se concentrer sur leur développement entrepreneurial sans stress financier.

La cohorte réservée aux femmes : favoriser l'autonomisation et la confiance en soi

Dirigés par des animatrices noires, les modules de la cohorte des femmes ont abordé les défis et les obstacles uniques que les femmes rencontrent en entrepreneuriat. La taille de la cohorte a eu un effet notable sur la rétention et l'engagement des participantes. Un grand groupe de plus de 200 femmes entrepreneures a participé à un des modules du programme de la cohorte des femmes. Ce module a réuni des personnes diverses provenant de secteurs, expériences et horizons variés. Bien que le grand module ait permis un riche échange d'idées et d'expériences, il a également présenté des défis pour la prestation de contenu personnalisé. Adapter le programme aux besoins individuels est devenu difficile en raison du grand nombre de participantes, ce qui a entraîné une expérience d'apprentissage moins efficace pour certaines.

De plus, le maintien d'une assiduité constante était une préoccupation dans ce grand module. Certaines participantes ont eu de la difficulté à équilibrer leurs activités entrepreneuriales avec d'autres responsabilités, ce qui a eu une incidence sur leur implication dans le programme. Ces facteurs ont souligné la nécessité d'explorer d'autres approches pour répondre aux besoins spécifiques des femmes entrepreneures noires.

Des modules plus petits et personnalisés pour atteindre le succès

En réponse aux défis observés dans le grand module, BACEL a mis en œuvre des modules de programme plus petits pour les cohortes de femmes, chacun comprenant un groupe plus intime de participantes. Ce changement visait à créer un environnement d'apprentissage permettant une attention personnalisée et un soutien ciblé.

Les modules plus petits offraient plusieurs avantages. En réduisant le nombre de participantes, les animatrices du programme ont été mieux en mesure de relever les défis et de répondre aux intérêts particuliers de chaque personne. Les femmes entrepreneures noires pouvaient discuter ouvertement de leurs luttes distinctives, notamment surmonter les stéréotypes et les préjugés, gérer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et naviguer dans les complexités de l'entrepreneuriat.

Un des effets notables des modules plus petits a été l'augmentation de l'implication et de la participation dans des matières comme la technologie et la littératie financière. De plus, des modules plus petits ont permis des séances plus interactives, encourageant le dialogue et le soutien par les pairs. L'espace sûr et favorisant l'autonomie créé dans ces modules a permis aux femmes entrepreneures noires de partager ouvertement leurs expériences, encourageant ainsi un sentiment de communauté et de camaraderie.

La cohorte réservée aux hommes : relever des défis entrepreneuriaux spécifiques

Les modules du programme de la cohorte des hommes, animés par des leaders noirs, visaient à relever les défis et les obstacles spécifiques auxquels sont confrontés les hommes noirs en entrepreneuriat. Partageant des expériences et des défis similaires à ceux des entrepreneurs noirs, le personnel du programme a constaté que le module du programme devenait un espace pour encourager la collaboration, le mentorat et le soutien par les pairs. De plus, de nombreux participants de la cohorte des hommes ont partagé l'expérience commune d'entendre constamment « non » lorsqu'il s'agissait de leurs projets entrepreneuriaux. Le programme a tenté de contrer ces expériences en offrant du soutien et des encouragements aux participants. Les animateurs ont suscité un environnement où les participants se sentaient habilités à explorer leurs idées et à prendre des risques. Le personnel du programme a observé que ce passage de la peur du rejet à une atmosphère d'acceptation et d'affirmation semblait important pour renforcer la confiance entrepreneuriale.

Conclusion

A young woman with short dark hair and glasses is shown in profile, looking at a laptop screen. She is wearing a light-colored, textured sweater. The background is a soft, out-of-focus purple and blue gradient.

Le programme de formation BACEL a été conçu pour être une approche ciblée, empathique et inclusive du développement entrepreneurial. Les personnes ayant participé à l'évaluation ont exprimé des impressions favorables à l'égard du programme BACEL, presque toutes les personnes ayant répondu au sondage post-programme indiquant qu'elles trouvaient le contenu intéressant et facile à comprendre, et qu'elles recommanderaient le programme à d'autres. Les méthodes de prestation ont également reçu des commentaires positifs de la plupart des participantes et participants.

Une comparaison entre les compétences avant et après le programme a révélé des améliorations autodéclarées dans tous les ensembles de compétences, en particulier la littératie financière et les compétences de réseautage, deux domaines dans lesquels un soutien était nécessaire, tel qu'exprimé dans le sondage préprogramme et tel qu'identifié dans des recherches antérieures comme des obstacles pour les entrepreneures et entrepreneurs noirs. On a également observé des améliorations des compétences technologiques, bien que ces améliorations diffèrent d'un groupe à l'autre; la cohorte de jeunes a connu le plus grand changement dans les compétences numériques, mais est également arrivée au programme avec des connaissances plus poussées. Bien que le financement et l'accès aux capitaux propres aient été reconnus comme des obstacles, 54 participantes et participants ont obtenu du

nouveau financement après avoir terminé le programme BACEL, ce qui indique des progrès dans la capacité à surmonter les obstacles.

Le soutien ciblé et adapté à différents groupes démographiques, et une reconnaissance des différents défis auxquels ils sont confrontés étaient des aspects clés du programme. Ainsi, on a observé des résultats légèrement différents pour chaque groupe. Pour la cohorte des jeunes, les participantes et participants ont signalé des résultats positifs et ont trouvé le contenu intéressant et la méthode de prestation intéressante. Le programme a amélioré les compétences en matière de planification d'urgence, un plus grand nombre de jeunes ayant un plan d'urgence en place après avoir terminé le programme. Un tiers des jeunes ont obtenu du nouveau financement pendant ou après le programme. Les jeunes ont commencé le programme avec des niveaux de compétence technologique plus élevés dans divers domaines, comme la compréhension de la technologie nécessaire à la croissance de leur entreprise, par rapport aux autres groupes; après avoir participé à la programmation de BACEL, cette assurance a été encore renforcée. Cela témoigne probablement de l'avantage que les jeunes ont sur les groupes plus âgés, ayant grandi avec une technologie facilement accessible, leur procurant un meilleur accès à l'information et une meilleure compréhension de la façon de tirer parti de la technologie pour leur entreprise.



Un tiers des jeunes ont obtenu du nouveau financement pendant ou après le programme.

Dans la cohorte des femmes, les résultats du programme ont mis en évidence les obstacles auxquels les femmes entrepreneures noires sont confrontées par rapport à leurs homologues masculins. Bien que le programme de formation BACEL ait été efficace pour les femmes — beaucoup d'entre elles élargissant leurs réseaux et accédant à de nouvelles possibilités de financement — les tendances antérieures, comme compter davantage sur le financement personnel que les hommes et être moins susceptibles de demander des prêts bancaires, ont persisté. Les femmes étaient également plus susceptibles que les hommes et les jeunes d'avoir été victimes de racisme ou de discrimination envers les personnes de race noire lors du démarrage de leur entreprise.

Bien que la cohorte des hommes soit un échantillon plus petit que les autres groupes, le programme BACEL a eu une incidence positive sur eux. Les trois quarts des hommes ont indiqué que le programme avait eu une incidence positive importante sur leur confiance en soi, ce qui souligne l'importance de favoriser un environnement encourageant et responsabilisant pour les hommes noirs. Près du trois quarts des hommes ont trouvé le programme efficace pour accéder au soutien et aux ressources pour les entreprises. Il est important de noter qu'on a souligné que le réseautage et le mentorat sont des domaines d'intérêt cruciaux pour cette cohorte, et la plupart ont indiqué que le programme avait contribué à leur croissance dans ces domaines.

Les enseignements et les recommandations

Les enseignements et les recommandations du programme BACEL résument les données recueillies lors de l'évaluation de la prestation du programme. Les recommandations stratégiques visent à améliorer l'efficacité du programme, améliorer les compétences technologiques, renforcer les possibilités de mentorat et de réseautage et renforcer le soutien en santé mentale. Ces suggestions sont ancrées dans l'engagement du programme envers l'amélioration continue et sa promesse de favoriser un écosystème entrepreneurial résilient, inclusif et prospère.

Adapter le contenu du programme à des groupes spécifiques

Le succès du programme BACEL à mobiliser diverses cohortes, y compris les jeunes, les femmes et les hommes, souligne la nécessité d'une personnalisation accrue du contenu pour relever les défis uniques auxquels ces groupes sont confrontés. Pour les femmes entrepreneures, qui jonglent souvent avec plusieurs rôles et font face à des préjugés sexistes, il est important d'intégrer des modules sur l'équilibre entre l'entrepreneuriat et les responsabilités familiales. En outre, il convient de mettre l'accent sur les stratégies visant à relever les défis spécifiques au genre dans les entreprises, comme vaincre les stéréotypes sociétaux et l'accès au financement. Cette approche reconnaît les obstacles uniques auxquels les femmes sont confrontées, notamment la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la lutte contre les préjugés sexistes dans le paysage entrepreneurial.



De plus, le programme pourrait bénéficier de l'intégration d'un plus grand nombre d'études de cas et d'exemples concrets qui résonnent avec les expériences de ces cohortes. Inviter des conférencières et conférenciers d'horizons similaires qui ont relevé des défis similaires et organiser des ateliers adaptés aux besoins de chaque groupe rendrait le programme plus pertinent et efficace. En continuant à personnaliser le contenu en fonction des défis et des commentaires spécifiques de chaque cohorte, BACEL peut s'assurer que l'ensemble des participantes et participants reçoivent le soutien le plus pertinent et le plus efficace. Cette approche améliorerait non seulement les expériences d'apprentissage individuelles, mais contribuerait également au succès du programme en autonomisant les entrepreneures et entrepreneurs noirs dans leur propre parcours entrepreneurial.

Améliorer la formation sur les compétences technologiques

L'évaluation du programme BACEL a révélé différents niveaux de littératie numérique chez les participantes et participants et souligné le niveau d'aisance de la cohorte de jeunes avec les outils numériques. Pour combler ce fossé et s'adapter à l'évolution du paysage technologique, les futurs programmes devraient se concentrer sur l'amélioration des compétences technologiques. Cette formation devrait englober non seulement la culture numérique de base, mais aussi l'enseignement plus approfondi de sujets avancés, comme le commerce électronique, le marketing des médias sociaux et l'utilisation efficace des logiciels de GRC.

De plus, l'accent mis par le programme sur la maîtrise technologique devrait s'étendre à l'intégration d'une formation sur les stratégies centrées sur le téléphone portable. C'est important, car plusieurs entrepreneures et entrepreneurs, en particulier ceux de la cohorte des jeunes, comptent de plus en plus sur les téléphones portables pour les fonctions

d'affaires, notamment les communications, le marketing et les ventes. Intégrer une formation sur la technologie mobile permettrait de s'assurer que les participantes et participants sont aptes à utiliser les ordinateurs et les appareils mobiles pour des activités entrepreneuriales, conformément aux résultats du sondage du programme qui indiquent le besoin d'une formation en informatique plus complète.

En outre, le programme devrait envisager d'établir des partenariats avec des entreprises technologiques et des experts en marketing numérique. Ces partenariats pourraient fournir une formation pratique et des renseignements concrets, améliorant les compétences technologiques et offrant de précieuses opportunités de réseautage. L'exposition aux dernières tendances en matière d'entrepreneuriat numérique grâce à ces collaborations permettrait non seulement d'améliorer les compétences technologiques des participantes et participants, mais aussi de les tenir au courant des environnements d'affaires actuels et émergents.

Renforcer les possibilités de mentorat et de réseautage

La grande valeur accordée au mentorat par les participantes et participants souligne la nécessité d'offrir des possibilités de mentorat et de réseautage plus solides. Pour tirer parti de cette situation, il est recommandé de mettre en place des programmes de mentorat plus structurés et plus complets. Ces programmes devraient se concentrer sur le jumelage des participantes et participants avec des entrepreneures et entrepreneurs expérimentés qui ont relevé des défis similaires, en veillant à ce que le mentorat offert soit pertinent et qui soit en résonance avec les expériences distinctives des entrepreneures et entrepreneurs noirs. Un système de jumelage de mentorat pourrait être mis au point, jumelant les

participantes et participants avec des mentores et mentors en fonction de leurs besoins, objectifs et défis d'affaires spécifiques, ce qui faciliterait une orientation plus personnalisée et plus efficace.

Il est également important d'élargir les possibilités de réseautage. Le programme pourrait organiser des événements et des forums spécifiques à une industrie, ainsi que faciliter des groupes de mentorat par les pairs, afin de favoriser la création de liens entre les participantes et participants et les spécialistes reconnus dans leurs domaines. Ces événements devraient répondre aux besoins des diverses industries représentées dans le programme, en créant des espaces où les participantes et participants peuvent engager le dialogue avec des leaders de l'industrie, partager des expériences et apprendre les uns des autres. Cette approche permettrait non seulement aux participantes et participants d'obtenir des renseignements et un soutien précieux, mais aussi d'enrichir l'écosystème entrepreneurial grâce à des collaborations et des partenariats.

Améliorer l'accessibilité grâce à diverses méthodes de prestation

Le succès du programme BACEL qui a utilisé des modèles de prestation hybrides et virtuels souligne l'importance de continuer à améliorer ces méthodes pour atteindre plus de personnes. Pour améliorer l'accessibilité et l'inclusion, il est recommandé d'investir dans une technologie qui peaufine l'expérience d'apprentissage virtuel. Cet investissement garantirait des séances virtuelles interactives de haute qualité, rendant l'expérience en ligne plus intéressante et efficace. De plus, l'offre d'options d'horaires plus flexibles s'adapterait aux circonstances différentes de diverses personnes, par exemple celles qui équilibrent l'entrepreneuriat avec d'autres responsabilités ou vivent dans des fuseaux horaires différents.

Il est également essentiel de veiller à ce que les séances en personne soient accessibles dans les régions éloignées. Cela peut impliquer d'organiser des séances dans divers endroits ou de fournir des allocations de voyage aux personnes des régions éloignées, afin que tout le monde puisse bénéficier des précieuses interactions en face-à-face offertes lors des séances en personne.

Le développement d'une application mobile ou d'une plateforme en ligne est un autre aspect de l'amélioration de l'accessibilité. Cette plateforme pourrait fournir un accès facile au matériel du programme, aux ressources et aux forums communautaires et permettre aux participantes et participants de s'intéresser au contenu et d'établir des liens avec d'autres entrepreneures et entrepreneurs, à leur convenance. Une telle plateforme améliorerait non seulement l'expérience globale du programme, mais favoriserait également un sentiment de communauté parmi les participantes et participants, leur permettant de partager leurs expériences, de demander des conseils et de collaborer, quel que soit leur emplacement physique.

Aborder la santé mentale et le bien-être

L'entrepreneuriat, par nature, peut être un parcours stressant et isolant, surtout pour les entrepreneures et entrepreneurs noirs qui peuvent faire face à des défis supplémentaires comme la discrimination raciale ou un accès limité aux réseaux et aux ressources. En s'appuyant sur l'accent mis par le programme BACEL sur la santé mentale, il est impératif de continuer à intégrer des ressources et des discussions sur la santé mentale dans le programme. Cette intégration pourrait être réalisée en établissant des partenariats avec des spécialistes en santé mentale qui peuvent fournir un soutien et des conseils spécialisés. On devrait introduire des ateliers et des séminaires



Le développement d'une application mobile ou d'une plateforme en ligne est un autre aspect de l'amélioration de l'accessibilité. Cette plateforme améliorerait non seulement l'expérience globale du programme, mais favoriserait également un sentiment de communauté parmi les participantes et participants, leur permettant de partager leurs expériences, de demander des conseils et de collaborer, quel que soit leur emplacement physique.

réguliers sur la gestion du stress, la résilience et les stratégies d'adaptation et ainsi aborder les défis spécifiques en matière de santé mentale auxquels les entrepreneures et entrepreneurs noirs sont confrontés.

La création d'une communauté de soutien et de compréhension est un autre aspect crucial de l'amélioration du bien-être mental. Cette communauté pourrait être cultivée par des groupes de soutien par les pairs, des discussions dirigées par des mentores et mentors et des forums où les personnes participantes peuvent partager leurs expériences et leurs défis dans un environnement sûr et empathique. Une telle communauté fournirait non seulement un soutien émotionnel, mais aiderait également à normaliser les conversations sur la santé mentale, brisant ainsi la stigmatisation qui y est souvent associée.



Mettre en œuvre des services complémentaires

Pour relever les défis multidimensionnels auxquels les entrepreneures et entrepreneurs noirs sont confrontés, le programme BACEL devrait mettre en œuvre une gamme complète de services complémentaires. Ces services sont essentiels pour répondre aux besoins distinctifs des participantes et participants en particulier ceux qui déclarent des revenus annuels plus faibles ou qui sont sans emploi. Les allocations financières peuvent jouer un rôle important dans l'atténuation des pressions économiques, permettant aux participantes et participants de se concentrer sur leurs activités entrepreneuriales sans le fardeau de contraintes financières immédiates. Ce soutien est vital pour les personnes qui en sont aux premières phases du développement des entreprises, alors que la stabilité financière est souvent une préoccupation.

Les services de garde d'enfants sont un autre domaine de soutien important, en particulier pour les femmes entrepreneures. Les données du programme ont révélé que de nombreuses participantes conciliaient leurs aspirations professionnelles et leurs responsabilités familiales. Fournir un soutien en matière de garde d'enfants permettrait non seulement d'atténuer un défi logistique important, mais permettrait aussi aux femmes entrepreneures de s'impliquer pleinement dans le programme et dans leurs activités d'affaires. Ce soutien reconnaît le double défi

auquel de nombreuses femmes sont confrontées et constitue un pas vers la création d'un environnement entrepreneurial plus équitable.

En offrant ces services complémentaires exhaustifs, le programme BACEL peut aider les participantes et participants à se concentrer plus efficacement sur leur croissance entrepreneuriale et ainsi réduire le stress associé à la conciliation de multiples responsabilités. Cette approche holistique du soutien ne consiste pas seulement à soutenir le succès immédiat des participantes et participants, mais aussi à contribuer à la durabilité et à la résilience à long terme de leurs entreprises.

L'amélioration continue par l'évaluation

Pour renforcer l'amélioration continue du programme, BACEL devrait améliorer ses processus d'évaluation, en veillant à ce qu'ils soient exhaustifs, systématiques et profondément intégrés à tous les aspects du programme. Il est recommandé de recueillir régulièrement et d'analyser en profondeur les données sur la satisfaction des participantes et participants, le développement des compétences et les résultats commerciaux. Ce processus ne doit pas s'appuyer seulement sur des mesures quantitatives, comme les taux d'achèvement et les taux d'amélioration des compétences, mais aussi tenir compte des commentaires qualitatifs qui capturent les expériences nuancées des participantes et participants.



En intégrant une stratégie d'évaluation solide et exhaustive, le programme BACEL peut continuellement affiner et adapter ses offres pour mieux servir les personnes auxquelles il est destiné. Cet engagement à l'égard de l'évaluation et de l'adaptation est essentiel à la capacité du programme d'habiliter les entrepreneures et entrepreneurs noirs.

Pour recueillir des commentaires de manière exhaustive, le programme doit utiliser diverses méthodes. Des sondages détaillés peuvent fournir des données d'ordre général, tandis que des groupes de discussion et des entretiens individuels peuvent approfondir les expériences, les réussites et les défis individuels. Il faut concevoir des méthodes inclusives et accessibles, afin que l'ensemble des participantes et participants, quels que soient leurs antécédents ou l'étape de leur parcours entrepreneurial, puisse fournir une rétroaction significative. Par exemple, proposer des sondages dans plusieurs langues ou formats peut aider à atteindre une base plus diversifiée.

Les futures évaluations devraient également s'étendre à l'évaluation de l'efficacité des initiatives nouvellement mises en œuvre, comme les ateliers sur la santé mentale, la formation sur les compétences technologiques et les services complémentaires. Cette évaluation impliquerait non seulement de mesurer la satisfaction des participantes et participants, mais aussi de comprendre l'incidence à long terme de ces

services sur la croissance de l'entreprise et le bien-être personnel des participantes et participants. Par exemple, des entrevues de suivi ou des sondages réalisés des mois après la fin du programme pourraient donner un aperçu de la façon dont les compétences apprises et le soutien reçus se sont traduits par un succès concret.

De plus, le programme devrait établir une boucle de rétroaction afin que les résultats des évaluations orientent directement les mises à jour du programme d'études, les ajustements aux méthodes de prestation et les améliorations des services de soutien. Cette approche permettrait de s'assurer que le programme demeure dynamique, réactif et aligné sur les besoins changeants des entrepreneures et entrepreneurs noirs. Des réunions régulières d'examen du programme, réunissant l'administration du programme et des porte-parole des participantes et participants, pourraient faciliter ce processus, en veillant à ce que les changements soient apportés rapidement et efficacement.

En intégrant une stratégie d'évaluation solide et exhaustive, le programme BACEL peut continuellement affiner et adapter ses offres pour mieux servir les personnes auxquelles il est destiné. Cet engagement à l'égard de l'évaluation et de l'adaptation est essentiel à la capacité du programme d'habiliter les entrepreneures et entrepreneurs noirs, contribuant ainsi au développement d'un écosystème entrepreneurial résilient, prospère et durable au Canada.

Annexe



TABLEAU 10A

Détails de la cohorte et partenaires de prestation du Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes

Cohorte	Niveau BACEL	Segment démographique	Date de début	Date de fin	Durée	Instructional Hours	Run By
The Edge	1	Général	21 janvier 2022	1er juillet 2022	24 semaines	2 heures/ semaine	The Edge
de Sedulous	2	Femmes	28 janvier 2022	4 mars 2022	6 semaines	1,5 heure/ semaine	de Sedulous
Shutter Photography	1	Général	31 janvier 2022	29 mars 2022	8 semaines	2 heures/ semaine	Natural Image Photography
Élévation – Concours d'argumentaire	2	Femmes	1er mars 2022	31 mars 2022	5 semaines	3 heures/ semaine	BBPA
Boss Women Bootcamp	2	Femmes	4 mars 2022	6 mars 2022	3 jours	6 heures/jour	BBPA
BLK Owned,	2	Youth	Mar. 5, 2022	Apr. 13, 2022	8 weeks	2 hours/week	BLK Owned
C 1	2	Jeunes	5 mars 2022	13 avril 2022	8 semaines	2 heures/ semaine	BLK Owned
Urban Rez - Street Entrepreneurs	1	Jeunes	21 mars 2022	1er juillet 2022	16 semaines	4 heures/ semaine	Urban Rez
Shutter Photography, C2	1	Général	4 avril 2022	31 mai 2022	4 semaines	2 heures/ semaine	Natural Image Photography
de Sedulous, C2	2	Femmes	22 avril 2022	3 juin 2022	6 semaines	1,5 heure/ semaine	de Sedulous
Black Men in Business	2	Hommes	8 juillet 2022	9 juillet 2022	2 jours	10 heures	BBPA

Cohorte	Niveau BACEL	Segment démographique	Date de début	Date de fin	Durée	Instructional Hours	Run By
Élévation – Concours d’argumentaire	1	Femmes	3 octobre 2022	7 novembre 2022	4 semaines	6 heures	BBPA
Élévation – Concours d’argumentaire	2	Femme	21 novembre 2022	19 décembre 2022	5 semaines	7,5 heures	BBPA
BBPA Academy	3	Général	24 janvier 2022	29 mars 2022	10 semaines	1,5 heure/ semaine	BBPA
Future Forward	1	Jeunes	1er février 2022	22 février 2022	4 semaines	1,5 heure/ semaine	BBPA
Street Entrepreneurs	1	Jeunesse	6 février 2023	26 avril 2023	12 semaines	4 heures/ semaine	Urban Rez
Street Entrepreneurs	2	Jeunes	1er mai 2023	31 mai 2023	4 semaines	4 heures/ semaine	Urban Rez
BBPA – Cohorte francophone	1	Général	16 mai 2023	30 mai 2023	3 semaines	1,5 heure/ semaine	BBPA

Remarque : BBPA = Black Business and Professional Association.

TABLEAU 10B

Inscriptions et achèvements du Programme de formation à l’entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d’Afrique et des Caraïbes, toutes les cohortes

Cohorte	Lieu	Inscriptions prévues	Inscriptions	Achèvements
The Edge	Ontario	20	20	14
de Sedulous	Canada	20	23	16
Shutter Photography	Canada	10	15	10
Élévation – Concours d’argumentaire	Canada	400	695	200
Boss Women Bootcamp	Ontario	25	18	20
BLK Owned,	Ontario	25	10	10
C 1	Canada	50	70	40
Urban Rez - Street Entrepreneurs	Canada	10	13	9

Cohorte	Lieu	Inscriptions prévues	Inscriptions	Achèvements
Shutter Photography, C2	Alberta	20	25	20
de Sedulous, C2	Canada	40	70	34
Black Men in Business	Canada	25	24	16
Rise Up Pitch Competition	Canada	50	60	39
BBPA Academy	Canada	20	21	10
Future Forward	Canada	25	45	15
Street Entrepreneurs	Ontario	40	75	55
Street Enterepreneurs	Ontario	40	55	45
BBPA - French cohort	Francophone	25	20	10
Total		845	1259	563

Remarque : BBPA = Black Business and Professionnal Association.

Références

- 1 Statistique Canada. (26 janvier 2024). *Mois de l'histoire des Noirs 2024... en chiffres*. https://www.statcan.gc.ca/fr/quo/smr08/2024/smr08_278
- 2 Statistique Canada. (2019). *Groupes de minorités visibles, chiffres de 2001, pour le Canada, les provinces et les territoires - Données-échantillon (20 %)*. <https://www12.statcan.gc.ca/francais/census01/products/highlight/Ethnicity/Page.cfm?Lang=F&Geo=PR&View=1&Table=1&StartRec=1&Sort=2&B1=Counts>
- 3 Statistique Canada. (2023). *Tableau 98-10-0351-01 Minorités visibles selon le genre et l'âge : Canada, provinces et territoires*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=9810035101&request_locale=fr
- 4 Statistique Canada. (2022). *Tableau 98-10-0429-01 Plus haut niveau de scolarité, selon l'année de recensement, la minorité visible et le statut de génération : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810042901&pickMembers%5B0%5D=1.1&pickMembers%5B1%5D=6.1&pickMembers%5B2%5D=5.1&pickMembers%5B3%5D=4.1&pickMembers%5B4%5D=3.5&pickMembers%5B5%5D=2.1&request_locale=fr
- 5 Statistique Canada. (26 janvier 2024). *Mois de l'histoire des Noirs 2024... en chiffres*. https://www.statcan.gc.ca/fr/quo/smr08/2024/smr08_278
- 6 Statistique Canada. (26 janvier 2024). *Mois de l'histoire des Noirs 2024... en chiffres*. https://www.statcan.gc.ca/fr/quo/smr08/2024/smr08_278
- 7 Statistique Canada. (26 janvier 2024). *Mois de l'histoire des Noirs 2024... en chiffres*. https://www.statcan.gc.ca/fr/quo/smr08/2024/smr08_278
- 8 Statistique Canada. (2022). *Tableau 98-10-0308-01 Minorité visible et le statut d'immigration et la période d'immigration : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810030801&request_locale=fr
- 9 Statistique Canada. (2022). *Tableau 98-10-0326-01 Minorité visible selon le lieu de naissance et le statut des générations : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=9810032601&request_locale=fr
- 10 Wall, K., et Wood, S. (22 août 2023). *Scolarité et gains des populations noires nées au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00009-fra.htm>
- 11 Wall, K., et Wood, S. (22 août 2023). *Scolarité et gains des populations noires nées au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00009-fra.htm>
- 12 Gueye, B. (2023). *Les propriétaires d'entreprises noirs au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2023001-fra.htm>

- 13 Statistique Canada. (26 janvier 2024). *Mois de l'histoire des Noirs 2024... en chiffres*. https://www.statcan.gc.ca/fr/quo/smr08/2024/smr08_278
- 14 Gueye, B. (2023). *Les propriétaires d'entreprises noirs au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2023001-fra.htm>
- 15 Gueye, B. (2023). *Les propriétaires d'entreprises noirs au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2023001-fra.htm>
- 16 Chambre de commerce noire du Canada. (2021). *Building Black businesses in Canada: Personas, perceptions & experiences*. <https://www.blackbusinessbc.ca/resources/Building-Black-Businesses-in-Canada- Feb-27-2021.pdf>
- 17 Coletto, D., Burgesson, A., et Deacon, C. (2021). *Entrepreneuriat inclusif – Examen des obstacles auxquels se heurtent les entrepreneurs noirs au Canada*. Groupe canado-africain du Sénat. https://abacusdata.ca/wp-content/uploads/2021/06/Entrepreneuriat-inclusif-Senateur-Deacon-Presentation-Francais_FINAL.pdf
- 18 Chambre de commerce noire du Canada. (2021). *Building Black businesses in Canada: Personas, perceptions & experiences*. <https://www.blackbusinessbc.ca/resources/Building-Black-Businesses-in-Canada- Feb-27-2021.pdf>
- 19 Chambre de commerce noire du Canada. (2021). *Building Black businesses in Canada: Personas, perceptions & experiences*. <https://www.blackbusinessbc.ca/resources/Building-Black-Businesses-in-Canada- Feb-27-2021.pdf#page=25>
- 20 Elmi, M., Spencer, N., Francis, J. A., Dei, S., Soumare, S., Mo, G. Y., et Parameswaran, H. (2021). *État des lieux de l'entreprenariat féminin – Pleins feux sur les femmes entrepreneures noires*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Black Business and Professional Association. <https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/02/Etat-des-lieux-de-l-entreprenariat-feminin-Entrepreneures-noires.pdf>
- 21 Board of Governors of the Federal Reserve System. (2017). *Availability of credit to small businesses*. Federal Reserve Board. <https://www.federalreserve.gov/publications/2017-september-availability-of-credit-to-small-businesses.htm>
- 22 Kemei, J., Tulli, M., Olanlesi-Aliu, A., Tunde-Byass, M., et Salami, B. (2023). Impact of the COVID-19 pandemic on Black communities in Canada. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), 1580. <https://doi.org/10.3390%2Fijerph20021580>
- 23 Millar, H.H. (2022). *Impact of Covid-19 on African Nova Scotian businesses*. Black Business Initiative. <https://www.bbi.ca/wp-content/uploads/2022/08/Impact-of-covid-19-on-Black-Nova-Scotian-Businesses.pdf>
- 24 Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. (2023). *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2023*. <https://wekh.ca/research/etat-des-lieux-de-l-entrepreneuriat-feminin-au-canada-2023/?lang=fr>
- 25 Bhatt, C. (2023). *Six key issues facing BIPOC entrepreneurs*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/six-key-issues-facing-bipoc-entrepreneurs-chaitanya-bhatt-mba>
- 26 Coletto, D., Burgesson, A., et Deacon, C. (2021). *Entrepreneuriat inclusif – Examen des obstacles auxquels se heurtent les entrepreneurs noirs au Canada*. Groupe canado-africain du Sénat. https://abacusdata.ca/wp-content/uploads/2021/06/Entrepreneuriat-inclusif-Senateur-Deacon-Presentation-Francais_FINAL.pdf
- 27 Bhatt, C. (2023). *Six key issues facing BIPOC entrepreneurs*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/six-key-issues-facing-bipoc-entrepreneurs-chaitanya-bhatt-mba>
- 28 Chambre de commerce noire du Canada. (2021). *Building Black businesses in Canada: Personas, perceptions & experiences*. <https://www.blackbusinessbc.ca/resources/Building-Black-Businesses-in-Canada- Feb-27-2021.pdf>
- 29 The Environics Institute for Survey Research, Diversity Institute, United Way of Greater Toronto and York Region, YMCA of Greater Toronto, et Jean Augustine Chair in Education, Community & Diaspora. (2017). *The Black experience project in the GTA: Overview report*. https://www.environicsinstitute.org/docs/default-source/project-documents/black-experience-project-gta/black-experience-project-gta---1-overview-report.pdf?sfvrsn=553ba3_2
- 30 Cukier, W., Mo, G. Y., Karajovic, S., Blanchette, S., Hassannezhad, Z., Elmi, M., et Higazy, A. (2023). *Tenants et aboutissants du marché du travail pour les jeunes racisés*. Diversity Institute et Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/tenants-et-aboutissants-du-marche-du-travail-pour-les-jeunes-racises/>

- 31 Maynard, R. (2017). *Policing Black lives: State violence in Canada from slavery to the present*. Fernwood.
- 32 Gaynair, M. H. (23 mai 2017). *Learning while Black: I was streamed to fail*. Huffington Post. https://www.huffingtonpost.ca/m-hyacinth-gaynair/learning-while-black_b_16706474.html?utm_campaign=canada_dau
- 33 Cameron, E. S., et Jefferies, K. (2021). Anti-black racism in Canadian education: A call to action to support the next generation. *Healthy Populations Journal*, 1(1). <https://doi.org/10.15273/hpj.v1i1.10587>
- 34 Cukier, W., Mo, G. Y., Karajovic, S., Blanchette, S., Hassannezhad, Z., Elmi, M., et Higazy, A. (2023). *Tenants et aboutissants du marché du travail pour les jeunes racisés*. Diversity Institute et Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/tenants-et-aboutissants-du-marche-du-travail-pour-les-jeunes-racises/>
- 35 Statistique Canada. (25 février 2020). *La population noire du Canada : éducation, travail et résilience*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2020002-fra.htm>
- 36 Passeport pour ma réussite. (n.d.) *Répercussions du statut socioéconomique et du niveau de scolarité sur la réussite des jeunes*. <https://www.pathwaystoeducation.ca/the-impacts-of-socioeconomic-status-and-educational-attainment-on-youth-success/>
- 37 Cukier, W., Latif, R., Aputharajah, A., Parameswaran, H., et Hon, H. (2020). *Diversity leads: Diverse representation in leadership: A review of eight Canadian Cities*. Diversity Institute. <https://www.torontomu.ca/diversity/reports/diversity-leads-diverse-representation-in-leadership-a-review-of-eight-canadian-cities/>
- 38 James, C. E. et Turner, T. (2017). *Towards race equity in education: The schooling of Black students in the Greater Toronto Area*. York University. <https://edu.yorku.ca/files/2017/04/Towards-Race-Equity-in-Education-April-2017.pdf>
- 39 Statistique Canada. (8 septembre 2022). *Le Canada en 2041 : une population plus nombreuse, plus cosmopolite et comportant plus de différences d'une région à l'autre*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220908/dq220908a-fra.htm>
- 40 Mikić, M., Sopta, M., et Horvatinović, T. (2019). The role of entrepreneurial education in the development of entrepreneurship. *EMC Review: Economy and Market Communication Review*, 16(2). <https://doi.org/10.7251/emc1802385m>
- 41 Pedulla, D. (12 mai 2020). *Diversity and inclusion efforts that really work: Five best practices*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2020/05/diversity-and-inclusion-efforts-that-really-work>
- 42 Gueye, B. (22 février 2023). *Les propriétaires d'entreprises noirs au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2023001-fra.htm>
- 43 Statistique Canada. (24 février 2021). *Étude : Aperçu de l'expérience des Canadiens noirs sur le marché du travail pendant la pandémie*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210224/dq210224b-fra.htm>
- 44 Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. (2023). *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2022*. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2022/03/PCFE_Etat_des_lieux_de_lentrepreneuriat_feminin_au_Canada_2022-1.pdf
- 45 Elmi, M., Hassannezhad, Z., Blanchette, S., Parameswaran, H., Jae, K., et Cukier, W. (2020). *Les répercussions de la COVID-19 sur les femmes propriétaires d'entreprise - Document préparatoire à la Table ronde*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et BMO. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/01/Les_repercussions_de_la_COVID-19_sur_les_femmes_proprietaires_dentreprise.pdf
- 46 Elmi, M., Hassannezhad, Z., Blanchette, S., Parameswaran, H., Jae, K., et Cukier, W. (2020). *Les répercussions de la COVID-19 sur les femmes propriétaires d'entreprise - Document préparatoire à la Table ronde*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et BMO. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/01/Les_repercussions_de_la_COVID-19_sur_les_femmes_proprietaires_dentreprise.pdf
- 47 Black Business and Professional Association, Casa Foundation, de Sedulous Women Leaders et Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. (2021). *Élévation - Une étude portant sur 700 femmes entrepreneures noires*. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/06/BBPA_Elevation.pdf

- 48 Elmi, M., Spencer, N., Francis, J. A., Dei, S., Soumare, S., Mo, G. Y., et Parameswaran, H. (2021). *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin – Pleins feux sur les femmes entrepreneures noires*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Black Business and Professional Association. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/02/Etat_des_lieux_de_l-entrepreneuriat_feminin_Entrepreneures_noires.pdf
- 49 Elmi, M., Spencer, N., Francis, J. A., Dei, S., Soumare, S., Mo, G. Y., et Parameswaran, H. (2021). *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin – Pleins feux sur les femmes entrepreneures noires*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Black Business and Professional Association. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/02/Etat_des_lieux_de_l-entrepreneuriat_feminin_Entrepreneures_noires.pdf
- 50 Statistique Canada. (25 février 2020). *La population noire du Canada : éducation, travail et résilience*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2020002-fra.htm>
- 51 Statistique Canada. (25 février 2020). *La population noire du Canada : éducation, travail et résilience*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2020002-fra.htm>
- 52 Oreopoulos, P. (2011). *Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with thirteen thousand resumes*. *American Economic Journal: Economic Policy*, 3(4), 148–171. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/pol.3.4.148>
- 53 Statistique Canada. (2021, 24 février). *Étude : Aperçu de l'expérience des Canadiens noirs sur le marché du travail pendant la pandémie*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210224/dq210224b-fra.htm>
- 54 Perry, A. M., Seo, R., Barr, A., Romer, C., et Brody, K. (2022, February 14). *Black-owned businesses in U.S. cities: The challenges, solutions, and opportunities for prosperity*. Brookings. <https://www.brookings.edu/articles/black-owned-businesses-in-u-s-cities-the-challenges-solutions-and-opportunities-for-prosperity/>
- 55 Garnett, P., et Ostrovsky, Y. (2021, 22 septembre). *Les entrepreneurs immigrants au Canada : faits saillants d'études récentes*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021009/article/00001-fra.htm>
- 56 Farrell, D., Greig, F., Wheat, C., Liebeskind, M., Ganong, P., Jones, D., et Noel, P. (2020). *Racial gaps in financial outcomes: Big data evidence*. JPMorgan Chase & Co. Institute. <https://institute.jpmorganchase.com/institute/research/household-income-spending/report-racial-gaps-in-financial-outcomes>
- 57 DMZ. (n.d.). *Black innovation programs*. <https://dmz.torontomu.ca/bip/>
- 58 Fédération de l'économie afro-canadienne. (s.d.). *Notre mission*. <https://facecoalition.com/en/about>
- 59 Deacon, C. (21 mai 2021). *Black entrepreneurship in Canada: Pan-Canadian survey finds black entrepreneurs face significant barriers to success*. African Canadian Senate Group. <https://acbnacanada.com/wp-content/uploads/2022/04/Black-Entrepreneurship-in-Canada-Pan-Canadian-Survey-Finds-Black-Entrepreneurs-Face-Significant-Barriers-to-Success.pdf>
- 60 Ismail, Z. (2018) *The impact of entrepreneurship training programmes*, K4D. https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5bae3b8040f0b62dbb6c7eef/Impact_of_Entrepreneurship_training_programmes.pdf
- 61 Cukier et. al. (2020) *Newcomer Entrepreneurship Hub: Evaluation*. Toronto : Diversity Institute.
- 62 Youth Business and Sustainability Committee SCCCI. (23 mai 2023). *Youth entrepreneurs and the challenges they may face in the beginning*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/youth-entrepreneurs-challenges-may/>
- 63 Maheshwari, G., Kha, K. L., et Arokiasamy, A. R. A. (2022). Factors affecting students' entrepreneurial intentions: A systematic review (2005–2022) for future directions in theory and practice. *Management Review Quarterly*, 73, 1903–1970. <https://doi.org/10.1007/s11301-022-00289-2>
- 64 Le, T. T., Nguyen, T. H., Ha, S. T., Nguyen, Q. K., Tran, N. M., et Duong, C. D. (2023). The effect of entrepreneurial education on entrepreneurial intention among master students: Prior self-employment experience as a moderator. *Central European Management Journal*, 31(1). <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/CEMJ-10-2021-0116/full/html>
- 65 Campos, Z. (9 novembre 2020). *How entrepreneurs can spark innovation and digital literacy*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/theyec/2020/11/09/how-entrepreneurs-can-spark-innovation-and-digital-literacy/?sh=45097bff96cdd>

- 66 Olajide, F. (2022). *Of digital literacy and entrepreneurship*. THISDAY. <https://www.thisdaylive.com/index.php/2022/07/20/of-digital-literacy-and-entrepreneurship>
- 67 Sotikare, T. (1^{er} août 2023). *The power of purpose-driven entrepreneurship: How social entrepreneurs are changing the world*. Entrepreneur. <https://www.entrepreneur.com/leadership/how-social-entrepreneurs-are-changing-the-world/456407>
- 68 Grenier, P. (2010). Vision and values: The relationship between the visions and actions of social entrepreneurs. *Values and Opportunities in Social Entrepreneurship*, 52–70. https://doi.org/10.1057/9780230298026_4_4
- 69 D'Agostino, M. J., et Visser, A. (2014). Addressing and Overcoming Barriers to Youth Civic Engagement. *International Public Management Review*, 11(3), 88–103. <https://ipmr.net/index.php/ipmr/article/view/89>
- 70 Cukier, W., Mo, G. et Nagpal, R. S. (2023). *Comblent l'écart de compétences entre les nouveaux arrivants et l'industrie : preuves provenant du projet d'innovation de la main-d'œuvre et de l'inclusion*. 89^e Congrès de l'Association canadienne-française pour l'avancement des sciences (ACFAS) en collaboration avec l'Université Laval.
- 71 Black Business and Professional Association, Casa Foundation, de Sedulous Women Leaders et Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. (2021). *Élévation - Une étude portant sur 700 femmes entrepreneures noires*. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/06/BBPA_Elevation.pdf
- 72 Janson, K. (2019, 23 juin). *Étude sur la santé mentale des entrepreneurs*. ACSM Site national. <https://cmha.ca/fr/news/etude-sur-la-sante-mentale-des-entrepreneurs/>
- 73 Commission de la santé mentale du Canada. (2021). *Braquer la lumière sur la santé mentale dans les communautés noires*. https://www.mentalhealthcommission.ca/wp-content/uploads/drupal/2021-02/covid_19_tip_sheet%20health_in_black_communities_fr.pdf
- 74 Wingfield, A. H., et Taylor, T. (2018). Race, gender, and class in entrepreneurship: Intersectional counterframes and Black business owners. In Z. Valdez et M. Romero (Eds.), *Intersectionality and ethnic entrepreneurship* (pp. 124–144). Routledge.
- 75 Gouvernement du Canada. (2021). *Le premier Rapport sur l'état de la jeunesse du Canada : Pour les jeunes, avec les jeunes, par les jeunes*. <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/etat-jeunesse/rapport.html>
- 76 Campos, Z. (2020, November 9). *How entrepreneurs can spark innovation and digital literacy*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/theyec/2020/11/09/how-entrepreneurs-can-spark-innovation-and-digital-literacy/?sh=45097bff96cd>
- 77 Olajide, F. (2022). *Of digital literacy and entrepreneurship*. THISDAY. <https://www.thisdaylive.com/index.php/2022/07/20/of-digital-literacy-and-entrepreneurship>
- 78 Jackson, T. M., et Sanyal, P. (2019). Struggles and strategies of Black women business owners in the U.S. *Journal of Business Anthropology*, 8(2), 228–249. <https://doi.org/10.22439/jba.v8i2.5850>
- 79 Pedulla, D. (12 mai 2020). *Diversity and inclusion efforts that really work: Five best practices*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2020/05/diversity-and-inclusion-efforts-that-really-work>
- 80 Gershenson, S., Hart, C. M., Hyman, J., Lindsay, C. A., et Papageorge, N. W. (2022). The long-run impacts of same-race teachers. *American Economic Journal: Economic Policy*, 14(4), 300–342. <https://doi.org/10.1257/pol.20190573>

