

UNIVERSITE DU QUEBEC

RAPPORT DE RECHERCHE PRESENTE A
UNIVERSITE DU QUÉBEC A TROIS-RIVIERES

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAITRISE EN ÉCONOMIE ET GESTION DES SYSTEMES DE PETITE ET
MOYENNE DIMENSIONS

PAR

MARIE-JOSEE SUZOR

PROFIL COMPARATIF DES FEMMES PROPRIETAIRES ET
CO-PROPRIETAIRES DIRIGEANTES D'ENTREPRISE DES SECTEURS
TRADITIONNELS ET NON-TRADITIONNELS

AOUT 1987

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

RESUME

Depuis les 15 dernières années, le phénomène de l'entrepreneuriat féminin a connu une expansion peu ordinaire dans la majorité des pays industrialisés. Le peu de documentation entourant les femmes entrepreneures révèle toutefois qu'elles sont sous-représentées dans certains secteurs dits traditionnellement masculins, entre autres, le secteur manufacturier (Desrochers, 1985; Hisrich et Brush, 1983; Olivo-Creuzé, 1982). Il semble aussi qu'elles présentent des caractéristiques différentes dépendamment de leur secteur d'activités (Hisrich et O'Brien, 1982). Ces différentes constatations nous ont amené à vouloir investiguer une partie de la problématique qui caractérise les femmes d'affaires, soit le secteur d'activités auquel elles appartiennent.

Cette étude exploratoire et descriptive trace le profil comparatif des femmes propriétaires et co-propriétaires dirigeantes d'entreprise des secteurs traditionnel (commerce et services) et non-traditionnel (manufacturier) de la région administrative Mauricie/Bois-Francs. 275 femmes chefs d'entreprise ont répondu à un questionnaire postal. Les résultats obtenus nous ont permis de tracer le profil de ces femmes en termes de caractéristiques personnelles et psychologiques ainsi que celui de leur entreprise. Les principales caractéristiques personnelles étudiées sont: l'âge, le statut civil, le régime matrimonial, le nombre d'enfants, la scolarité, le rang familial, l'occupation des parents, la propriété des parts de l'entreprise, la planification, les problèmes

rencontrés, les expériences antérieures de travail et d'entrepreneuriat ainsi que plusieurs autres.

Les caractéristiques psychologiques étudiées sont le contrôle du destin, le trait de personnalité masculinité-féminité ainsi que la tendance à l'accomplissement. En ce qui a trait aux entreprises, nous avons mesuré les caractéristiques reliées au secteur d'activités, au nombre d'employés, au chiffre d'affaires, à l'année de fondation ainsi qu'à la prise de décision.

L'analyse des résultats nous a permis, dans un premier temps, de tracer un profil pour l'ensemble des femmes de notre échantillon. Ces femmes ont en moyenne 43 ans; elles sont mariées en séparation de biens et ont trois enfants. Elles possèdent près de 12 années de scolarité sans spécialisation. Elles font partie du groupe des aînées de leur famille; leur mère était au foyer et leur père était propriétaire d'entreprise, travailleur manuel ou cultivateur. Lorsqu'elles ont démarré leur entreprise, elles possédaient très peu d'expérience dans le domaine et en gestion. En moyenne, elles possèdent plus de 51% des parts et le co-propriétaire est l'époux. Elles ont investi moins de 10 000\$ pour se lancer en affaires; cet argent provient de leurs épargnes personnelles et d'un prêt commercial. Elles sont en très grande majorité dans le secteur commercial. Les entreprises sont âgées de moins de dix ans. Les formes juridiques choisies sont celles de propriétaire unique et de compagnie. Ces entreprises embauchent, en moyenne, six employés qui ne sont pas syndiqués.

Elles disent n'avoir rencontré aucun problème différent de ceux des hommes lors de la création de leur entreprise et dans la gestion courante. En ce qui a trait aux caractéristiques psychologiques, elles possèdent une forte tendance à l'accomplissement élevée, des traits de personnalité féminins et masculins élevés et possèdent aussi un fort contrôle sur leur destinée.

Lorsque nous avons tracé le profil comparatif des femmes des deux secteurs d'activités, les résultats obtenus ont démontré qu'il existait très peu de différences entre ces deux groupes, tant sur le plan personnel que psychologique. En fait, les seules différences observées sont que les femmes appartenant au secteur non-traditionnel (manufacturier) ont en moyenne un an de plus. Même si elles ont en moyenne le même nombre d'années de scolarité, un peu plus de ces femmes ont fréquenté les collèges ou les universités. Elles décident moins seules, mais plutôt avec une équipe de gestion et leur entreprise compte un peu plus d'employés.

Les résultats de notre recherche nous amène à nous poser davantage de questions quant aux caractéristiques de ces femmes propriétaires et co-propriétaires qui oeuvrent dans le secteur non-traditionnels. Pourquoi sont-elles si peu nombreuses? Ces résultats seraient-ils valables pour l'ensemble du Québec ou du Canada? Bref, il serait intéressant, dans de futures recherches, de pousser encore plus loin cette problématique.

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier tout d'abord, Monsieur Jean Lorrain, qui m'a prodigué ses enseignements et a accepté de diriger ce rapport de recherche. Ses conseils me furent extrêmement précieux et me guidèrent tout au long de cette recherche.

Ma gratitude s'adresse également au ministère de l'Industrie et du Commerce pour son support financier, en particulier Madame Danielle V. Gagnon qui a accepté de m'aider dans la réalisation de mon enquête.

Je remercie toutes les femmes propriétaires et co-propriétaires dirigentes d'entreprise de la région Mauricie/Bois-Francs qui ont bien voulu répondre à mon questionnaire d'enquête.

Ma dette est importante aussi à l'égard de ma famille et de mes amis de la Maîtrise qui ont tant participé à cette recherche. Qu'ils trouvent dans ce travail l'expression de ma reconnaissance.

TABLE DES MATIERES

	Page
RESUME.....	i
REMERCIEMENTS.....	iv
TABLE DES MATIERES.....	v
LISTE DES TABLEAUX.....	vii
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRES	
I. RECENSION ET ANALYSE DE LA DOCUMENTATION.....	7
Entrepreneuriat.....	7
Entrepreneuriat féminin.....	13
Objectifs de recherche.....	20
Définitions.....	22
II. DESCRIPTION DE LA MÉTHODOLOGIE.....	24
Etablissement du questionnaire d'enquête.....	24
Constitution de l'échantillon.....	27
Procédure d'enquête.....	28
Analyses statistiques.....	29

III. PRÉSENTATION DES RÉSULTATS ET DISCUSSION.....	30
Résultats généraux.....	30
Résultats sectoriels.....	41
Discussion.....	47
CONCLUSION.....	52
BIBLIOGRAPHIE.....	56
ANNEXES.....	60
A. QUESTIONNAIRE D'ENQUETE ET LETTRES.....	61
B. RÉSULTATS SUR L'ENSEMBLE DES FEMMES DE L'ÉCHANTILLON.....	82
C. RÉSULTATS SUR LE PROFIL COMPARATIF DES FEMMES DES SECTEURS TRADITIONNEL ET NON-TRADITIONNEL...	97

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAUX DE L'ANNEXE "B"	Page
1. Caractéristiques socio-démographiques des propriétaires et co-propriétaires dirigeantes.....	83
2. Caractéristiques en relation avec les rôles des propriétaires et co-propriétaires dirigeantes.....	87
3. Caractéristiques des entreprises.....	92
4. Problèmes rencontrés lors de la création et de la gestion de l'entreprise.....	93
5. Motifs de se lancer en affaires.....	94
6. Caractéristiques psychologiques des propriétaires et co-propriétaires dirigeantes.....	96

TABLEAUX DE L'ANNEXE "C"

7. Caractéristiques socio-démographiques des propriétaires et des co-propriétaires dirigeantes par secteur d'activités.....	98
8. Caractéristiques en relation avec les rôles des propriétaires et co-propriétaires dirigeantes par secteur d'activités.....	105
9. Caractéristiques des entreprises par secteur d'activités.....	109
10. Résultats des tests-T sur les caractéristiques des propriétaires et co-propriétaires dirigeantes par secteur d'activités.....	111

INTRODUCTION

Depuis plusieurs années, nous assistons à une profonde transformation du monde féminin qui se concrétise par un accroissement et un changement des rôles économiques et sociaux des femmes dans notre société. Elles veulent de moins en moins demeurer à la maison et souhaitent mettre fin à toutes les discriminations dont elles sont l'objet. Deux changements importants peuvent expliquer les aspirations et les choix qu'elles ont faits et qui ont marqué l'histoire des femmes propriétaires et co-propriétaires dirigeantes d'entreprise:

Les femmes dans l'économie:

L'arrivée des femmes sur le marché du travail ne date pas d'hier. Selon la revue l'Économique (1985), le marché du travail s'est féminisé depuis les années 50 de manière continue et rapide. Les femmes représentaient en 1981 un peu plus de 40 (%) de la population active canadienne comparativement à 22% en 1951. On note deux principales raisons qui expliquent le changement de comportement des femmes face à leur participation au marché du travail:

- . les opportunités d'emplois féminins plus nombreuses
- . la recherche de l'autonomie financière

Cette augmentation des femmes sur le marché du travail n'a pas changé pour autant les principales caractéristiques des emplois féminins car, toujours selon la revue l'Économique (1985), les emplois à temps partiels continuent d'être occupés majoritairement par les femmes, leur salaire moyen est environ 60% de celui des hommes .

La caractéristique dominante de l'emploi féminin est sa forte concentration dans un nombre restreint de secteurs. En 1981, 75% de l'emploi féminin se trouvait dans les activités du secteur tertiaire (commerce, finance, services socio-culturels, services personnels et publics). Par contre ces mêmes activités représentaient 49% de l'emploi masculin. Les occupations dans lesquelles les femmes sont majoritaires possèdent les caractéristiques suivantes:

- . une faible mobilité occupationnelle
- . une productivité inférieure
- . une rémunération inférieure
- . des possibilités limitées de promotion et d'accès à des postes supérieurs

Condition féminine:

Quand une femme décide de fonder sa propre entreprise ou de travailler en milieu ouvrier, elle doit faire face à deux handicaps importants: les stéréotypes

sexuels et la double charge de travail (emploi et famille). Ils demeurent les principaux déterminants de son comportement, ce qui amène souvent chez elle des sentiments de déception et d'impuissance. Souvent elle se sentira moins avantageée que l'homme dans bien des domaines.

Les stéréotypes sexuels reflètent des préjugés sociaux et mettent en évidence certains aspects d'une réalité et surtout qu'ils imposent des modèles de comportement aux groupes qui en sont l'objet. En matière de rôles masculins et féminins, le principal stéréotype est rattaché au mythe de la virilité et à l'image d'une supériorité biologique, psychologique, juridique et spirituelle de l'homme. L'image féminine, elle, est empreinte d'affectivité et d'amour; elle complète celle de l'homme. Comme nous le fait remarquer Vinet (1982), ces stéréotypes contribuent à influencer les femmes dans leur choix de carrière et les préparent à occuper des emplois de type féminin.

Le second handicap rencontré par les femmes qui travaillent est la double charge du travail et de la famille. Darling (1975) écrit à ce sujet que non seulement ce double fardeau demande à la femme un double dévouement par rapport à la maison et à l'emploi, mais encore des attitudes préjudiciables de la part d'employeurs ou de collègues de travail ont souvent pour origine la conception que la place de la femme est au foyer. Lorsque Darling parle d'employeurs et de collègues de travail, on pourrait aussi bien parler de

banquiers, de clients et de fournisseurs en ce qui concerne les femmes propriétaires d'entreprise.

Entrepreneuriat féminin:

Depuis bon nombre d'années, plusieurs auteurs se sont intéressés au thème de l'entrepreneuriat indépendamment du genre des entrepreneurs ou, si cette distinction était faite, on s'intéressait surtout aux hommes car ils représentaient en 1964 presque 90% de tous les propriétaires dirigeants d'entreprise au Canada. Par contre, avec l'augmentation rapide du nombre de femmes qui rejoignent le monde du travail à l'extérieur du foyer, on remarque qu'en 1970 elles représentaient environ 20% de tous les propriétaires d'entreprise en Amérique du Nord. Cette augmentation peut s'expliquer entre autres par le peu de scolarisation des femmes et aussi parce qu'elles sont plus touchées que les hommes par le chômage. Ne pouvant trouver d'emploi, elles créent leur propre entreprise. De plus, elles bénéficient de nombreux encouragements de la part des pouvoirs publics et l'environnement socio-culturel leur est plus favorable.

Depuis les 15 dernières années, le phénomène socio-économique qu'est l'entrepreneuriat féminin a pris une expansion peu ordinaire en Amérique. Les femmes entrepreneures font l'objet d'un intérêt grandissant, autant par les gens

des milieux académiques que ceux des milieux gouvernementaux. Cet intérêt s'explique car les statistiques sur la création d'entreprise révèlent que le nombre de femmes qui créent leur propre entreprise augmente à un rythme beaucoup plus important que celui de leurs homologues masculins. Entre 1964 et 1979, au Canada seulement, le nombre de femmes propriétaires uniques a augmenté de 122,4% tandis que le nombre d'hommes propriétaires uniques augmentait de 24,9% (Secrétariat de la Petite entreprise, 1982); mentionnons toutefois qu'elles leurs sont inférieures en nombre.

On remarque aussi que les femmes propriétaires dirigeantes d'entreprise sont sous-représentées dans les secteurs dits non-traditionnels (manufacturier) comparativement aux secteurs traditionnels (commerce et services) (Desrochers, 1985; Hisrich et Brush, 1983; Hisrich et O'Brien, 1982; Olivo-Creuzé, 1982). Force nous est de constater que l'entrepreneuriat féminin est un phénomène encore récent, que ces femmes sont peu nombreuses et qu'elles sont sous-représentées dans le secteur manufacturier, même si elles représentent 42% de la population en emploi et 52% de la population globale.

On connaît encore mal le phénomène des femmes chefs d'entreprise, car très peu d'études ont été réalisées dans ce domaine. On est donc en droit de se demander les questions suivantes: qui sont ces femmes? Quelles sont leurs caractéristiques et celles de leurs entreprises? Présentent-elles des profils différents suivant le secteur d'activités auquel elles appartiennent?

Il s'avère opportun de tenter de combler en partie cette lacune en essayant d'une part, d'identifier les caractéristiques personnelles et psychologiques des femmes propriétaires et co-propriétaires dirigeantes d'entreprise, ainsi que de dégager le profil de leurs entreprises; d'autre part de comparer ces résultats suivant qu'elles appartiennent aux secteurs traditionnels ou non-traditionnels.

Pour répondre à ces différentes préoccupations, nous nous proposons d'étudier le profil comparatif des femmes propriétaires et co-propriétaires dirigeantes de PME dans le secteur traditionnel et non-traditionnel et ce, dans la région Mauricie/Bois-Francs. Cette étude a essentiellement un caractère régional car très peu d'études ont été réalisées dans ce domaine, en particulier dans les régions du Québec. Mises à part les études de Madame Dina Lavoie, axées surtout sur la région de Montréal, on a très peu d'informations sur les femmes d'affaires de la région administrative 04.

Le présent rapport comprend quatre chapitres. Le premier concerne le cadre conceptuel, c'est-à-dire la recension et l'analyse de la documentation ainsi que la définition des concepts clés. Le second chapitre traite des différents aspects reliés à la méthodologie de la recherche entre autres, l'instrument de mesure, l'échantillonnage et la procédure d'enquête. Dans le troisième chapitre, on retrouve les résultats et leur interprétation.

CHAPITRE I

RECENSION ET ANALYSE DE LA DOCUMENTATION

Dans le présent chapitre, nous abordons la problématique reliée à l'entrepreneuriat féminin. Nous faisons un survol de la littérature en définissant ce qu'est un entrepreneur et quelles sont ses caractéristiques tant personnelles que psychologiques. Par la suite, nous traitons de ces mêmes caractéristiques appliquées aux femmes entrepreneures, ainsi que du profil de leurs entreprises, des difficultés qu'elles rencontrent et des secteurs d'activités dans lesquels elles sont particulièrement actives.

Entrepreneuriat:

Depuis de nombreuses années, différents auteurs nous ont présenté des définitions de l'entrepreneuriat. Ainsi Gasse (1982) définit l'entrepreneuriat comme étant l'appropriation et la gestion des ressources humaines et matérielles dans le but de créer, de développer et d'implanter des solutions permettant de répondre aux besoins des individus. Il parle aussi de l'esprit entrepreneurial qu'il traduit par la création et l'implantation de quelque chose de nouveau et de plus efficace.

Pour sa part Shapero (1982), à partir de plusieurs définitions de l'entrepreneur, entre autres celles de Cole (1959), Schumpeter (1949) et Strauss (1944), nous explique qu'il est d'accord pour dire que l'entrepreneur est bel et bien un preneur de risques, un bâtisseur d'organisations et un preneur de décisions mais il veut, pour sa part, traiter de l'entrepreneuriat dans un sens beaucoup plus large. Il parle plutôt de l'événement entrepreneurial. Le dictionnaire Standard Funk and Wagnall définit l'entrepreneur comme étant celui qui entreprend de commencer ou mener une entreprise, assumant le plein risque et le plein contrôle. Enfin Toulouse (1979) est plus général dans sa définition en disant que l'entrepreneur est celui qui crée une nouvelle entreprise. Même si toutes ces définitions diffèrent, on peut quand même en faire ressortir quelques éléments communs et fondamentaux tels la création et la gestion d'une organisation, la prise de risques et le contrôle.

Caractéristiques entrepreneuriales:

Depuis de nombreuses années le thème de l'entrepreneuriat a intéressé plusieurs chercheurs. Dans ce domaine la majorité des ouvrages ont étudié les caractéristiques des entrepreneurs tant celles psychologiques que personnelles ou sociales. Quatre ouvrages, ceux de Gasse (1985), Brockhaus (1982), Hisrich et Bowen (1986), Carland, Hoy et Carland (1984) font une synthèse des nombreuses études traitant des caractéristiques reliées à l'entrepreneuriat. Il en

ressort deux catégories, celles dites psychologiques d'une part, et, celles qu'on nomme personnelles ou socio-démographiques d'autre part.

Caractéristiques psychologiques:

Gasse (1985) fait une excellente synthèse des différents auteurs qui ont traité des caractéristiques psychologiques et il en ressort six très importantes:

Besoin d'accomplissement:

Gasse recense plusieurs auteurs qui s'entendent pour dire qu'un fort besoin d'accomplissement influence grandement la décision de devenir un entrepreneur. Ce besoin d'accomplissement se manifeste chez les entrepreneurs par la volonté de se fixer des buts et des objectifs, la volonté d'atteindre ces objectifs par leurs propres efforts, la volonté de résoudre de leurs problèmes et un fort désir de savoir dans quelle mesure ils ont atteints la mission qu'ils s'étaient fixée. Pour sa part Gasse (1978) parle plutôt d'un besoin de réalisation personnelle et il le définit comme étant le désir de l'homme de s'accomplir. Pour cet auteur, c'est une motivation importante de l'entrepreneur.

Créativité et initiative:

Shumpeter (1934) définit la créativité comme étant une tendance à faire de nouvelles choses. L'entrepreneur ne se contente pas seulement de prendre des

initiatives mais "il est constamment à la recherche des possibilités et prend tous les moyens de les exploiter avec profit". (Gasse, 1985, p. 10). D'autres auteurs comme Timmons (1973) et, Gasse et Théoret (1981) se sont aussi intéressés à l'entrepreneur comme innovateur.

Prise de risques:

La majorité des études montre que l'entrepreneur préfère les risques modérés et calculés où les chances de succès ne sont ni trop minces, ni trop grandes. En fait, le risque d'un entrepreneur est autant un risque financier que personnel relié à la chance d'une carrière manquée, aux relations familiales et à la santé mentale. McClelland (1961) explique pour sa part que les entrepreneurs qui ont un fort besoin d'accomplissement ont habituellement une propension moyenne à prendre des risques.

Confiance en soi:

Selon Gasse (1985), les entrepreneurs croient fermement en leurs capacités et leurs habiletés à réaliser leurs objectifs, à relever des défis et à faire quelque chose de difficile. Pour sa part, Rotter (1964) parle du contrôle du destin et explique que l'entrepreneur a un contrôle important sur les événements de sa vie. Plusieurs autres auteurs tels Rupert (1978) et Panday et Tewary (1979) arrivent à des conclusions similaires.

Indépendance et autonomie:

La majorité des études, entre autres celles de Collins et Moore (1964) et celle de Cole (1959), s'entende pour dire que l'entrepreneur a de la difficulté à se soumettre à l'autorité, qu'il aime conduire seul ses affaires, qu'il tient à profiter seul de son succès; en fait il a besoin d'être son propre patron.

Motivation et Énergie:

Gasse (1985) explique que l'entrepreneur possède beaucoup de motivation et de constance dans ses efforts. L'oisiveté le rend tendu et impatient et il ne se laisse pas intimider par des situations complexes. L'entrepreneur qui se lance en affaires est une personne déterminée et constante dans ses efforts. Toujours concernant les caractéristiques psychologiques des entrepreneurs, Toulouse (1979) explique, à partir de son modèle, que ce sont des individus qui sont motivés par un puissant besoin de réussite.

Caractéristiques personnelles:

On distingue quatre caractéristiques personnelles importantes concernant les entrepreneurs soient l'âge, l'éducation, l'influence de la famille et les expériences antérieures de travail. Pour ce qui est de l'âge de l'entrepreneur quand il part en affaires, on s'aperçoit que celui-ci varie, mais, règle générale, ils

sont dans la tranche d'âge des 30 à 35 ans en grande majorité (Hisrich et O'Brien, 1982; Lavoie, 1979; Stevenson, 1984).

Il y a quelques années, on disait que les entrepreneurs étaient moins éduqués que la majorité de la population mais on s'aperçoit de plus en plus que ce stéréotype est plus ou moins vrai. Toulouse (1979) explique que les entrepreneurs sont des gens assez éduqués et que cela varie selon le niveau technologique de l'entreprise. Gasse (1985) arrive à des résultats similaires. Il semble aussi que l'entrepreneur provient en grande majorité de familles entrepreneuriales. Toulouse (1979) démontre qu'au Québec un grand nombre d'entrepreneurs sont issus de parents entrepreneurs. Gasse (1985) arrive aux mêmes conclusions et nous explique que plusieurs autres auteurs tels Shapero (1982), Litvack et Maule (1971), Pétrof (1980) ont, eux aussi, obtenu à des résultats semblables.

Enfin, il appert que les expériences d'emplois antérieurs soient des raisons qui favoriseraient l'entrepreneuriat. Le manque de pouvoir et l'insatisfaction à l'égard d'un emploi amèneraient un individu à envisager la carrière entrepreneuriale. Shapero et Sokol (1982) expliquent que l'ennui et l'insatisfaction au travail sont des événements négatifs qui provoquent chez certains individus un changement de vie (life path change). Ce qui peut conduire à l'événement entrepreneurial. Collins et Moore (1964) arrivent eux aussi aux mêmes conclusions.

L'examen de la documentation traitant des caractéristiques reliées à l'entrepreneuriat révèle que la presque totalité des recherches comporte une limite méthodologique importante. Les échantillons ont été composés exclusivement d'entrepreneurs de sexe masculin. En fait il y a, depuis plusieurs années, un grand nombre de femmes qui décident d'embrasser la carrière entrepreneuriale. Nous sommes donc en droit de nous demander si elles possèdent ou non les mêmes caractéristiques que leurs homologues masculins!

Entrepreneuriat féminin:

Caractéristiques psychologiques:

Encore peu d'auteurs se sont intéressés aux femmes propriétaires d'entreprise et à leurs caractéristiques psychologiques et personnelles comparativement à de nombreux ouvrages qui ont traité de ce type de caractéristiques chez les hommes en affaires. En ce qui a trait aux caractéristiques dites psychologiques de ces femmes, il existe seulement quelques publications qui en font état.

Gasdick (1980) précise, dans une étude réalisée auprès de 135 femmes entrepreneures aux États-Unis, que ces femmes possèdent un fort besoin d'accomplissement, qu'elles aiment relever des défis et se surpasser. Elles disent aussi avoir un contrôle important sur leur destinée et présentent des traits

de personnalité beaucoup plus masculins et androgynes que féminins. DeCarlo et Lyons (1979) expliquent que les femmes entrepreneures possèdent un fort besoin d'accomplissement et que celui-ci est supérieur à celui des femmes en général.

Seulement deux autres études ont traité du contrôle du destin et de l'internalité chez les femmes entrepreneures. Ces études sont celles de Waddell's (1983) et, Mescon et Stevens (1982). Celles-ci démontrent que les femmes entrepreneures ont plus de contrôle sur leur destin que les femmes en général sans toutefois être supérieur à celui des femmes gestionnaires.

En ce qui a trait à la propension à prendre des risques, Sexton et Kent (1981) en arrivent aux conclusions que les femmes entrepreneures et les femmes gestionnaires aiment prendre des risques modérés et calculés. Ces résultats sont similaires aux études qui ont traité des hommes entrepreneurs. A partir du BSRI (Ben Sex Role Inventory), Waddell (1983) explique que les femmes entrepreneures de son échantillon ont des traits masculins très élevés en terme d'autonomie, d'indépendance et de leadership. Ces résultats sont différents chez les secrétaires mais identiques chez les femmes gestionnaires.

Pour sa part Lavoie (1979), dans une étude qui porte sur 215 femmes entrepreneures de Montréal, explique que ces femmes se caractérisent, sur le plan psychologique, par leur optimisme et leurs attitudes positives à l'égard du

présent et du futur. Aussi, plusieurs études, dont celles de Gasdick (1980), du gouvernement du Québec (1985), de Lavoie (1979), de Grisé et Gosselin (1986) et enfin celle du secrétariat de la petite entreprise (1982), nous indiquent que les principales motivations qui amènent les femmes à fonder une entreprise sont celles de:

1. relever un défi;
2. satisfaire un besoin d'indépendance financière et d'autonomie personnelle;
3. s'éloigner de la maison ou de leur patron;
4. saisir une opportunité;
5. être son propre patron;
6. utiliser un talent ou une aptitude.

L'étude faite en 1982 par le secrétariat de la petite entreprise indique que les femmes propriétaires d'entreprise ont tendance à adopter un style de gestion autoritaire. Toutes ces études démontrent, selon nous, que la femme entrepreneure présente un profil psychologique similaire à celui des hommes entrepreneurs, ce que confirme les résultats de Shreir (1975) dans son étude pilote réalisée auprès de 14 femmes entrepreneures de Milwaukee aux États-Unis.

Caractéristiques personnelles:

Les principales caractéristiques personnelles investiguées dans les différentes recherches sont: l'âge, l'éducation, l'influence de la famille et les expériences antérieures de travail. Règle générale, la femme entrepreneure fonde son entreprise entre 35 et 40 ans comparativement aux hommes qui sont dans la tranche d'âge des 30 à 35 ans. Lavoie (1979) explique cette différence par le fait que les femmes qui ont des enfants préfèrent attendre que ceux-ci soient d'âge scolaire et aient moins besoin d'elles pour saisir ou penser saisir une opportunité.

Les études de Lavoie (1979), Stevenson (1984), Schreir (1975), Hisrich et Brush (1983) ainsi que celle de Watkins et Watkins (1983) démontrent clairement que le milieu familial influence beaucoup l'esprit d'entreprise et que cette influence provient surtout du père. En fait, la majorité de ces femmes sont issues de familles entrepreneuriales. Elles sont plus éduquées que les femmes en général, plus éduquées que les hommes entrepreneurs. Elles ont terminé des

études post-secondaires et même universitaires dans bien des cas, mais on remarque qu'elles ont un manque de formation au niveau du management et de la finance. Il est à noter que les résultats varient selon le niveau technologique de l'entreprise.

L'étude de Lavoie (1979) démontre que la majorité des femmes entrepreneures ont des expériences de travail antérieures très significatives car 30,9% ont occupé quatre postes et plus avant de se lancer en affaires et 35,3% disent avoir occupé deux ou trois postes. Hisrich et Brush (1983) expliquent que 67% des femmes de leur échantillon avaient une expérience de travail antérieure dans le même secteur que leur entreprise. Enfin, plusieurs études dont celles de Hisrich et Brush (1983), Watkins et Watkins (1983) et Sexton et Kent (1981) démontrent que plus de 50% des femmes entrepreneures étaient des premières de famille ou des enfants uniques.

Leurs entreprises:

Selon l'étude de Lavoie (1979), environ 80% des entreprises appartenant à des femmes sont de type propriétaire unique, 10% privilégient le statut de société de personnes tout en demeurant l'investisseur majoritaire et l'administrateur principal. Enfin 10% sont des entreprises incorporées dans laquelle la femme détient la majorité des actions et partage la prise de décision. On retrouve

habituellement les entrepreneures dans les secteurs d'activités traditionnellement féminins comme par exemple les entreprises de service, de vente au détail et dans la restauration. Une étude réalisée par Lois Stevenson (1984) dans les Maritimes démontre que les femmes sont très nombreuses dans les secteurs du commerce et des services mais qu'elles sont assez bien représentées dans le secteur manufacturier.

Le chiffre d'affaires et le nombre d'employés des entreprises appartenant à des femmes diffèrent d'une étude à l'autre, mais on peut quand même dire que les ventes dépassent rarement 300 000\$ par année et qu'on compte en moyenne trois à six employés à temps plein.

Un document de travail du Secrétariat de la petite entreprise (1982) démontre que les entreprises qui appartiennent aux femmes sont de gros employeurs de femmes en particulier, et qu'elles ont pour la plupart mis leur entreprise sur pied plutôt que de l'acquérir par héritage ou d'acheter une entreprise déjà existante. On remarque, aussi dans cette étude, que ces entreprises sont encore très jeunes, car dans 90% des cas elles sont âgées de 15 ans ou moins. Egalelement, seul un faible pourcentage de ces femmes possède ou ont déjà possédé une autre entreprise.

Les entreprises appartenant à des femmes ont tendance à être moins rentables que celles des hommes. Ceci peut s'expliquer parce que ces

entreprises oeuvrent dans des secteurs moins lucratifs (service et commerce), qu'elles sont encore très jeunes et que les motifs des propriétaires sont différents. Même si ces entreprises semblent moins rentables, leur taux de survie après trois ans d'existence est deux fois supérieur à celui des entreprises fondées par des hommes. C'est ce qu'indique l'enquête de Laventhal et Howath (1985) faite auprès de 1989 PME canadiennes nouvellement créées entre 1978 et 1981 (Revue Commerce, N°8, Août 1985). Les raisons qui expliquent le grand succès des entreprises à propriété féminine sont qu'elles préparent avec plus de soin et de façon plus minutieuse le lancement de leur projet, en plus qu'elles ont recours à des conseillers professionnels et qu'elles suivent des cours de formation en gestion avant de se lancer en affaires.

Problèmes rencontrés:

Plusieurs études dont celles de Lavoie (1979), Stevenson (1984), Hisrich et O'Brien (1981) et celle du Secrétariat à la petite entreprise (1982) expliquent que la majorité des femmes, soit près des deux tiers, a à faire face à des problèmes similaires aux problèmes que rencontrent les hommes dans la même situation. Ces problèmes communs concernent les taux d'intérêt élevés, l'inflation, la concurrence des grosses compagnies, la réglementation gouvernementale, les salaires élevés, les problèmes reliés aux relations de travail ainsi que le manque de compétence en matière de gestion et de finance.

Par contre, près d'un tiers des femmes propriétaires d'entreprise croient que les problèmes qu'elles rencontrent dans l'administration de leurs affaires sont différents de ceux des hommes. Elles mentionnent notamment les problèmes suivants:

- (1) préjugés des fournisseurs, vendeurs et clients
- (2) manque de coopération des établissements bancaires
- (3) harcèlement sexuel
- (4) manque de formation
- (5) elles ne font pas partie des réseaux d'affaires et d'information
- (6) manque de confiance
- (7) manque d'expérience en affaires

Telles sont les principales conclusions qui se dégagent des différentes études à propos des difficultés rencontrées par les femmes en affaires.

Objectifs de recherche

Cette recension de la documentation nous indique qu'il reste encore plusieurs avenues de recherche non explorées, surtout en ce qui a trait aux secteurs d'activités auxquels appartiennent les femmes propriétaires dirigeantes d'entreprise. Desrochers (1985) explique que sur un total de 49 000 entreprises manufacturières québécoises, seulement 9 500 sont détenues par des femmes.

Hisrich et Brush (1983) indiquent que 90% des femmes entrepreneures de leur échantillon opèrent une entreprise de services, 7% une entreprise manufacturière et 3% une entreprise financière. Pour leur part, Hisrich et O'Brien (1982) indiquent que 76,9% des femmes d'affaires appartiennent au commerce et au service et 23,1% au secteur manufacturier. Olivo-Creuzé (1982) confirme que les femmes règnent encore sur l'empire du commerce au détail et qu'elles sont sous-représentées dans l'industrie. Elle explique la prédominance des femmes dans le secteur commercial parce que ce domaine exige des moyens financiers limités et parce que la commerçante fait partie de l'histoire. Car il existe des modèles de référence qui les encouragent à entreprendre cette carrière..

On constate, d'après ces différentes études que les femmes entrepreneures sont sous-représentées dans le secteur manufacturier, secteur traditionnellement masculin. Il semble aussi que les femmes entrepreneures présentent un profil différent suivant le secteur d'activités auquel elle appartiennent. Hisrich et O'Brien (1982) indiquent que les femmes d'affaires oeuvrant dans les secteurs non-traditionnels (manufacturier et construction) sont plus scolarisées, enregistrent un plus gros chiffres d'affaires et que leur financement de départ provient d'économies personnelles ou familiales.

Ces différentes constatations et interrogations nous ont amené à vouloir investiguer une partie de la problématique qui entoure les femmes propriétaires dirigeantes d'entreprise, soit le secteur d'activités auquel elles appartiennent. En

fait, nous avons comme principal objectif de recherche de tracer le profil comparatif des femmes propriétaires et co-propriétaires dirigeantes d'entreprise dans le secteur traditionnel (service et commerce) versus le secteur non-traditionnel (manufacturier), et ce dans la région administrative 04, Mauricie/Bois-Francs. En comparant ces deux profils, nous souhaitons vérifier s'il existe des différences significatives concernant leurs caractéristiques personnelles et psychologiques ainsi que celles reliées au profil de leur entreprise. Si de telles différences existent, nous espérons, grâce à elles, mieux comprendre pourquoi peu de femmes se lancent dans les secteurs dits non-traditionnels.

Définitions:

Dans cette section nous vous proposons les définitions des concepts clés sur lesquels repose la présente étude.

Femmes propriétaires et co-propriétaires dirigeantes:

Nous faisons ici référence aux femmes qui ont pris l'initiative, seules ou avec un ou plusieurs partenaires, de fonder une nouvelle entreprise ou d'en exploiter une déjà existante, acquises par achat ou par succession et d'en assumer quotidiennement les risques financiers et la gestion courante. Cette définition est basée sur celle de Lavoie (1979) à laquelle nous avons ajouté les termes acquisition et succession avec d'autres partenaires.

° Secteur traditionnel:

Nous entendons par secteur traditionnel les secteurs de la vente au détail et au gros ainsi que celui des services. Cette définition est basée sur l'ouvrage de Hisrich et O'Brien (1982).

° Secteur non-traditionnel:

Nous entendons, par secteur non-traditionnel, le secteur manufacturier. Cette définition est basée sur l'ouvrage de Hisrich et O'Brien (1982) auquel nous avons supprimé le secteur de la construction et de la finance.

CHAPITRE II

DESCRIPTION DE LA MÉTHODOLOGIE

Avant d'aborder les résultats obtenus lors de notre enquête, il convient de préciser comment nous avons construit notre questionnaire, notre échantillon ainsi que la procédure d'enquête choisie pour réaliser notre cueillette d'information. La réalisation de cette étude a donc exigé l'établissement d'un questionnaire d'enquête, la construction d'un échantillon basé sur une population donnée, ainsi que le choix d'analyses statistiques et d'une procédure d'enquête.

Etablissement du questionnaire d'enquête:

Nous nous sommes servis des cinq blocs d'information suivants, afin d'élaborer notre questionnaire d'enquête:

- (1) L'identification du profil général des femmes propriétaires et co-propriétaires dirigeantes d'entreprise en termes de caractéristiques personnelles telles l'âge, le statut civil, le régime matrimonial, le nombre d'enfants, les années de scolarité, etc.

- (2) L'identification du profil général de l'entreprise en termes de secteurs d'activités, de nombre d'employés, d'année de fondation, de chiffres d'affaires, etc.
- (3) La mesure du contrôle de la destinée.
- (4) La mesure de la masculinité et de la féminité
- (5) La mesure de la tendance à l'accomplissement

L'instrument de cueillette des données utilisé pour les fins de cette recherche fut le questionnaire postal. Celui-ci comprend des questions fermées ou à choix, en grande majorité, et quelques questions ouvertes. Nous avons choisi cet instrument de mesure car il répondait à des critères de rapidité et de facilité de réponses, car nous étions conscients qu'un chef d'entreprise a de nombreuses occupations et une disponibilité relativement faible pour accomplir un tel travail.

Les deux premières parties du questionnaire furent construites à partir des questionnaires de Lavoie (1984) et Gasdick (1980). La première partie comprend 32 questions qui portent sur le profil général de la femme entrepreneures en termes de parts dans l'entreprise, de scolarité, de statut civil, de ses motivations à se lancer en affaires, de sa gestion, de sa famille ainsi que de l'argent qu'elle a investi dans son entreprise. La seconde partie du questionnaire porte sur le profil de son entreprise et comprend 13 questions portant sur les caractéristiques organisationnelles de l'entreprise, ainsi que deux

questions qui traitent des problèmes qu'elle rencontre en tant que femme d'affaires.

La troisième partie a pour but de mesurer le contrôle de la destinée. Pour y arriver nous avons utilisé une version abrégée du questionnaire de Rotter (1975). Ce questionnaire comprend 11 paires d'énoncés et le sujet a à choisir un ou l'autre de ces deux énoncés (technique du choix forcé).

La quatrième partie mesure le trait masculin-féminin que possède la femme d'affaires. Le "personal attribute questionnaire" (PAQ), de Spence et Helmreich (1978), fut utilisé et comprend 24 paires d'adjectifs et une échelle de réponse en cinq points. On reconnaît ici la technique de la sémantique différentielle. (Osgood)

La dernière partie de ce questionnaire mesure le besoin d'accomplissement. Pour ce faire nous avons utilisé le questionnaire sur la tendance à l'accomplissement de Mehrabian (1978). Il comprend 38 énoncés et l'échelle de réponses est de type Likert, en neuf points. Au total, notre questionnaire d'enquête comprend 118 questions et la grande majorité de celles-ci sont fermées ou à choix. Le questionnaire est présenté à l'annexe A.

Constitution de l'échantillon:

L'univers idéal de cette recherche descriptive devrait comprendre toutes les femmes propriétaires et co-propriétaires dirigeantes de petites et moyennes entreprises. Au niveau opérationnel, notre échantillon a été restreint aux femmes propriétaires et co-propriétaires dirigeantes de PME de la région Mauricie/Bois-Francs. Cette étude a essentiellement un caractère régional pour des raisons de commodité. L'accès aux informations était plus aisé. Les coûts ainsi que le temps disponible étaient limités. Nous avons aussi voulu étudier cette région afin de cerner les spécificités et les caractéristiques de ces femmes d'affaires, car aucune étude ne s'y était intéressée à date.

Le cadre d'échantillonnage provient de la liste du ministère de l'Industrie et du Commerce du Québec. Cette liste fut établie à partir des Chartes des entreprises qui faisaient mention au moins d'une femme à titre d'administrateur de l'entreprise. En fait, cette liste n'indique pas si ces femmes étaient propriétaires ou gestionnaires mais c'était la seule source d'information disponible qui existait pour la région administrative 04 (Mauricie/Bois-Francs). Nous sommes assurées que cette liste comprend au moins les femmes propriétaires et co-propriétaires dirigeantes de PME. Après l'avoir examiné, 1995 entreprises ont été retenues car elles étaient susceptibles d'avoir une femme comme chef d'entreprise. Afin de s'assurer que ces femmes étaient propriétaires ou co-propriétaires et non gestionnaires, on a demandé de vérifier si elles

correspondaient à la définition avant de répondre au questionnaire et de le retourner.

Procédure d'enquête:

Afin de réaliser d'une manière optimale notre enquête, nous avons procédé de la manière suivante:

1. Identification des femmes propriétaires et co-propriétaires dirigeantes de PME de la région Mauricie/Bois-Francs à partir de la liste des Chartes d'entreprises.

De cette liste, 1995 entreprises ont été retenues pour l'étude; celles-ci représentent en fait la population.

2. Élaboration du questionnaire d'enquête et pré-test de l'instrument auprès d'un petit groupe de femmes entrepreneuses ($N = 20$), afin de vérifier la pertinence des questions, c'est-à-dire la validité apparente, et le niveau de langage pour éliminer les biais possibles.

3. Envoi postal des 1995 questionnaires accompagnés chacun d'une lettre d'introduction précisant la définition du terme "femme propriétaire ou co-propriétaire dirigeante", leur indiquant de répondre au questionnaire seulement si elles étaient concernées par cette définition. Cette lettre

d'introduction donne aussi les instructions nécessaires afin de bien remplir le questionnaire. Cette lettre est présentée à l'annexe A.

4. Envoi d'une lettre de rappel (voir en annexe A) dix jours après le premier envoi dans le but d'augmenter le taux de réponses et accélérer le retour des questionnaires.
5. Réception et tamisage des 694 questionnaires reçus. En fait 275 questionnaires ont été retenus pour les fins de notre étude, les autres étaient incomplets ou ne répondaient pas à nos définitions de départ.

Analyses statistiques:

Précisons que toutes les analyses statistiques ont été effectuées par le programme SPSS (Statistical Program for Social Science) de Nie et all. (1979) et ont été compilées à partir des informations contenues dans les 275 questionnaires retenus. Avant de procéder aux différentes analyses statistiques, le fichier de données a fait l'objet d'une validation manuelle. Les analyses statistiques de cette recherche sont surtout de nature descriptives: les fréquences, les pourcentages, les écarts-type et les moyennes. Nous avons aussi effectué des test-T de Student, afin de vérifier si les écarts observés au niveau des caractéristiques psychologiques et personnelles sont significatifs à un seuil de signification de 0,05.

CHAPITRE III

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS ET DISCUSSION

Ce chapitre comprend trois parties bien distinctes. La première fait un tour d'horizon des principales observations que nous avons pu tirer des résultats généraux. La seconde partie traite des résultats obtenus chez les femmes du secteur traditionnel versus ceux des femmes qui appartiennent au secteur non-traditionnel. Enfin la dernière partie sera celle où nous discuterons de tous les résultats, tant généraux que sectoriels, et l'accent sera mis surtout sur les différences qui ressortent de toutes nos observations ainsi que sur les causes probables qui pourraient expliquer ces écarts.

Résultats généraux:

Un des objectifs de cette étude descriptive était de tracer le profil des femmes propriétaires et co-propriétaires dirigeantes de PME dans la région administrative Mauricie/Bois-Francs. Suite à l'analyse des tableaux qui vous sont présentés à l'annexe B, nous avons pu tirer les conclusions suivantes.

Caractéristiques personnelles:

La première caractéristique présentée dans le tableau 1 de l'annexe B est l'âge des propriétaires dirigeantes. Les femmes de cette étude sont majoritairement concentrées dans la tranche d'âge des 31 à 50 ans. Ce qui représente 68 pourcent (%) du total des réponses. L'âge moyen est de 43 ans. Par contre, si on les avait recensées au moment de la fondation de leur entreprise, l'âge moyen aurait été beaucoup moins élevé. Il est intéressant de constater qu'il existe une relève chez les femmes d'affaires car les 20 à 30 ans représentent plus de 13% de notre échantillon. Les femmes de notre échantillon sont en grande majorité mariées (79% du total des répondantes) et seulement 5% sont divorcées ou séparées. Les femmes célibataires et les veuves représentent respectivement 11 et 15% de notre échantillon.

La plupart des propriétaires dirigeantes privilégient la séparation de biens comme régime matrimonial, ce qui représente 67% du total des réponses. Près de 70% de ces femmes ont plus de deux enfants et la moyenne est de 3.3 enfants. Ces chiffres semblent démontrer que les valeurs concernant la fondation d'un foyer et d'une famille sont toujours présentes même si les femmes ont une carrière d'entrepreneure.

Concernant le niveau de scolarisation, le tableau 1 nous indique que la majorité des répondantes (54%) ont terminé des études secondaires et la moyenne concernant le nombre d'années de scolarité est de près de 12 ans. Environ 20% des propriétaires dirigeantes de la région 04 ont terminé un Cegep et seulement 10%, l'Université. Lors de leurs études, la majorité de ces femmes (63%) n'ont pas fait de spécialisation dans aucune des branches de l'administration, que ce soit en finance, marketing, production ou personnel. Ceci s'explique parce que la majorité n'ont terminé qu'un secondaire, et à ce niveau, il existe très peu de spécialisation. Par contre, celles qui se sont spécialisées (23%) ont préféré la finance, ensuite le personnel et finalement le marketing.

Près de 48% des répondantes font soit partie du groupe des aînés de la famille ou de celui des enfants uniques. Ces résultats confirment une des caractéristiques souvent reliée au phénomène de l'entrepreneuriat qui veut qu'en général ce soit les premiers d'une famille qui se lancent en affaires. Les mères des propriétaires dirigeantes de notre échantillon étaient à 75% des femmes à la maison (reines du foyer). Ce qui semble assez normal pour cette époque. On remarque aussi que 10% d'entre elles étaient aussi des propriétaires dirigeantes d'entreprise. L'occupation principale du père était, à 33%, reliée aux travaux manuels, près de 20% d'entre eux étaient des propriétaires dirigeants d'entreprise, et enfin 11 % étaient cultivateurs.

Un fait important à noter est que 61% des femmes propriétaires dirigeantes visées par cette étude ont dans leur famille d'autres propriétaires d'entreprise, mais seulement 23,2% d'entre elles disent avoir été influencées par ces personnes concernant le choix qu'elles ont fait de se lancer en affaires. Parmi ces dernières, l'influence masculine semble déterminante car 43% disent avoir été influencées par leur père et 28% par leur époux.

Les résultats concernant les trois dernières occupations des femmes avant qu'elles ne se lancent en affaires démontrent qu'elles avaient très peu d'expérience en gestion et dans le secteur d'activités. Mentionnons aussi que peu de femmes nous ont dit avoir occupé plus de deux emplois avant la création ou l'acquisition de leur entreprise.

Caractéristiques quant à leur rôle dans l'entreprise:

Le tableau 2 présente certaines informations factuelles concernant le rôle des femmes propriétaires dirigeantes. La première caractéristique que nous indique ce tableau est le pourcentage des parts détenues par les propriétaires dirigeantes. Près de 44% d'entre elles possèdent plus de 51% des parts de l'entreprise, ce qui en fait les propriétaires majoritaires. Le reste du pourcentage, soit 56%, détient moins de 50% des parts. Les autres parts de l'entreprise sont

détenues pour la presque totalité par les époux et pour celles qui restent, elles sont divisées entre les enfants, d'autres parents ou des partenaires.

En général, les femmes de notre échantillon s'occupent et de la gestion stratégique et de la gestion opérationnelle de l'entreprise (66%). Elles voient donc à décider des grandes orientations de l'entreprise et à la mise en oeuvre de celles-ci en voyant aux achats, aux ventes, à la comptabilité, à la finance, à la production et au personnel. Plusieurs d'entre elles nous ont spécifié qu'elles faisaient tout dans l'entreprise, allant même jusqu'à s'occuper de l'entretien et du secrétariat.

Le tableau 2 nous indique aussi que plus de 61% femmes ont investi moins de 10 000\$ pour partir en affaires. On peut expliquer ce phénomène par le fait que ce sont en très grande majorité de petites entreprises dans le domaine de la vente et des services, et que ce genre de commerce demande habituellement peu de capital de départ. Elles ont investi, dans 10% des cas, entre 10 001\$ et 15 000\$, 7% entre 15 001\$ et 25 000\$, 7% entre 25 001\$ et 40 000\$ et finalement 8% ont investi plus de 40 000\$.

Concernant les sources de financement, on remarque que la majorité, soit 54%, a financé son entreprise par leurs épargnes personnelles. La seconde source de financement utilisée est le prêt commercial (22%) et enfin les prêts d'amis ou de la parenté occupent le troisième rang. La plupart des entreprises

sont concentrées dans le secteur de la vente au détail et au gros (71%). Près de 18% oeuvrent dans le secteur manufacturier, 7% dans les services (esthétique, coiffure, restauration, etc.) et moins de 2% sont des professionnelles.

Plus de 57% des femmes de notre échantillon ont mis sur pied, seules ou avec un partenaire, leur entreprise. Environ 40% en ont fait l'achat et seulement 3% en ont hérité. On remarque aussi que le principal partenaire lors de l'achat ou de la fondation est l'époux. De plus, 87% des répondantes n'ont jamais possédé une autre entreprise avant celle qu'elles possédaient au moment de l'enquête. Seulement 13% disent avoir possédé une entreprise dans le passé. Malheureusement on ne peut pas dire si elles en sont toujours propriétaires ou non.

La majorité de ces femmes sont conscientes du bien fondé de la planification lors de la fondation ou de l'achat de leur entreprise car 65% ont effectué un plan à court terme (moins d'un an) et 22% un plan à moyen terme (plus d'un an). Seulement 6% d'entre elles n'ont pas planifié leur lancement d'entreprise avant de se lancer en affaires.

On remarque aussi, dans le tableau 2, que les décisions concernant l'entreprise sont prises à 55% par la femme et son époux, ce qui semble normal car la plupart des entreprises sont familiales. Aussi, 18% de ces femmes prennent seules leurs décisions et le reste, soit 26%, sont prises avec les

partenaires autres que l'époux, avec l'équipe de gestion ou quelquefois, avec l'aide du comptable. 73% des répondantes sont dans l'entreprise depuis moins de dix ans, 17% ont entre 11 et 20 ans d'expérience dans l'entreprise et seulement 9% en ont plus de 21 ans. Le nombre moyen d'années passées dans l'entreprise est de neuf ans, il semble donc que l'incursion de femmes dans le domaine des affaires est un phénomène encore récent.

Toujours selon le tableau 2, on remarque que 42% de ces femmes participent à des séminaires de formation et parmi elles 46% ont suivi des séminaires dans leur domaine d'activité et 54% en gestion. Le pourcentage global des femmes qui participent à des associations est de 42%; parmi celles-ci, 31% et 69% participent respectivement à des associations sociales et de gestion. Ces données nous indiquent que plus de la moitié des répondantes sont conscientes de l'importance d'une bonne formation. Pour elles, le fait d'appartenir à des associations est important, que ce soit pour développer de bons contacts, échanger des renseignements ou tout simplement pour leur développement professionnel et/ou personnel.

On remarque, dans près de 60% des cas, la présence de l'époux et à 35% celle des enfants à l'intérieur de ces entreprises. On peut donc dire que l'entreprise familiale est très importante au sein de notre échantillon. On a pu constater que la très grande majorité des répondantes sont mariées et ont plus de deux enfants. Elles doivent donc faire face à la double charge: celle du travail

et celle de la famille. Selon les données recueillies, une femme sur deux consacre plus de 35 heures à la gestion de son entreprise et près de 30 heures à sa famille. Des femmes interrogées, 41% disent occuper d'autres fonctions que celles de propriétaires dirigeantes d'entreprise. Parmi ces femmes, 46% occupent un autre emploi à l'extérieur de l'entreprise et les autres disent occuper d'autres fonctions que la gestion à l'intérieur de leur propre entreprise, comme par exemple: le secrétariat, la tenue de livres, l'entretien et la décoration. Les autres fonctions qu'elles peuvent occuper concernent les tâches familiales, les études ou la gestion de d'autres entreprises.

A la question "quelle est l'assistance gouvernementale qui vous est la plus utile", près de 62% des répondantes ont dit ne pas s'y intéresser daucune façon. Par contre, celles qui trouvent utile cette assistance gouvernementale optent pour l'information imprimée comme meilleure source d'information, suivi au deuxième rang des subventions. Une femme sur cinq a eu recours ou envisage recourir à l'assistance gouvernementale, autant celle du provincial que celle du fédéral. Ce manque d'intérêt pour l'assistance gouvernementale s'explique, en partie, par le fait que plusieurs programmes ne s'appliquent pas ou très peu aux secteurs dans lesquels se retrouvent les entreprises appartenants à ces femmes (petites entreprises de service ou de vente).

Caractéristiques des entreprises:

Le tableau 3 décrit les caractéristiques concernant les 275 entreprises de notre étude. Ces entreprises sont à 46% de type propriétaire unique et 41% sont constituées en corporation. Les autres entreprises sont des sociétés (12,5%) et une seule d'entre elle est une coopérative.

Concernant l'année de fondation de ces entreprises, on note que 74% d'entre elles ont débuté leurs opérations entre 1976 et 1985. La majorité de celles-ci sont donc âgées de moins de dix ans. Par contre, 18% ont de 11 à 20 ans d'existence, 6% de 21 à 20 ans et seulement 12% ont plus de 30 ans. En moyenne ces entreprises embauchent sept employés. En fait, 20% d'entre elles n'ont pas d'employés, 55% en engagent de un à cinq et 11% de six à dix. La moyenne des emplois aurait été moins élevée si nous avions exclu du calcul les deux entreprises qui embauchent respectivement 130 et 190 employés. Toujours selon le tableau 3, on constate que seulement 4% des entreprises sont syndiquées et en moyenne elles ont un employé à titre de cadre.

Problèmes rencontrés lors de la création et de la gestion de l'entreprise:

Le tableau 4, présenté à l'annexe B, nous informe à propos des problèmes que les femmes propriétaires dirigeantes d'entreprise de la région 04 ont

rencontrés lors de la création et ceux auxquels elles ont à faire face en ce qui a trait à la gestion. Près de 84% des femmes de l'échantillon ne perçoivent pas faire face à des problèmes différents de ceux des hommes lors de la création de leur entreprise. Par contre, celles des 16% qui ont répondu avoir rencontré des problèmes différents de leurs homologues masculins, citent en premier lieu le manque de coopération de la part des établissements prêteurs (45%) et le deuxième problème concerne le manque de crédibilité et de confiance en général (37%).

On observe sensiblement le même phénomène pour ce qui est des problèmes qu'elles rencontrent dans la gestion de leur entreprise, car 88% nous disent n'avoir rencontré aucun problème différent de ceux des autres propriétaires d'entreprise. Les 12% qui ont dit avoir rencontré des problèmes de gestion à cause de leur sexe, parlent du manque de crédibilité et de confiance (38%), du manque de coopération des établissements prêteurs (28%), des préjugés des fournisseurs (14%) et de la double charge du travail et de la famille (10%).

On peut donc affirmer que près de neuf femmes sur dix n'ont pas rencontré de problèmes différents de ceux des hommes lors de la création et de la gestion

de leur entreprise et celles qui en ont rencontré, nous en ont mentionné qu'un seul.

Raisons qui ont incité les femmes à se lancer en affaires:

Le tableau 5 nous présente les résultats concernant les trois principaux motifs qui ont incité les femmes propriétaires dirigeantes à se lancer en affaires. Nous avons, à partir du nombre de réponses pour chacun des trois motifs et avec l'aide de facteurs de pondération, classé par rang d'importance les différentes raisons mentionnées par ces femmes.

La principale raison qui a incité ces femmes à partir en affaires est le désir d'être son propre patron, suivi de très près par le désir d'être indépendante financièrement. Au troisième rang, on retrouve la perception de saisir une opportunité et par la suite, elles mentionnent une offre d'un partenaire de se joindre à lui. Finalement le cinquième motif mentionné concerne la chance de poursuivre une idée.

Caractéristiques psychologiques:

Des caractéristiques psychologiques qui sont présentées au tableau 6, il ressort que les femmes d'affaires de la région 04 ont une moyenne de 0,67 en ce qui a trait au contrôle de leur destinée. Cela signifie qu'elles ont une tendance vers l'internalité et que ce sont elles qui croient influencer les événements. Au

niveau des traits masculins ou féminins, elles ont une moyenne de 3,72 concernant leurs traits masculins et 4,09 quant à ceux dits féminins. Nous savons que lorsqu'une personne possède des traits féminins et masculins très forts, on parle du phénomène d'androgynie et c'est ce qu'on peut observer avec notre échantillon. Avec une moyenne de 6,10, on peut aussi affirmer que ces femmes ont un fort besoin d'accomplissement.

Les résultats sectoriels:

Les résultats présentés dans cette section traiteront du profil des femmes propriétaires et co-propriétaires dirigeantes du secteur traditionnel et celui des femmes du secteur non-traditionnel. Dans un premier temps nous décrirons les résultats concernant leurs caractéristiques personnelles, ensuite celles reliées à leur rôle dans l'entreprise. Troisièmement, nous présenterons les caractéristiques de leurs entreprises et finalement celles qu'on nomme psychologiques.

Caractéristiques personnelles:

Les résultats du tableau 7, présentés à l'annexe C, démontrent que les femmes appartenant au secteur traditionnel ont en moyenne 41 ans, qu'elles sont en grande majorité des femmes mariées (77,5%), en séparation de biens (64,9%) et plus de 20% sont célibataires, divorcées, séparées ou veuves. Elles ont en

moyenne trois enfants et possèdent 11,5% années de scolarité; 28,1% d'entre elles ont fait des études collégiales ou universitaires. Celles qui se sont spécialisées, lors de leurs études, ont choisi principalement le domaine de la finance et de la gestion des ressources humaines, suivi du marketing.

Près de 44% de ces femmes occupaient soit le premier rang dans la famille ou faisaient partie du groupe des aînées. L'occupation principale de leur mère était celle de reine du foyer (75%) mais on observe quand même que 11% d'entre elles avaient une mère propriétaire dirigeante d'entreprise. Leur père était en grande partie un travailleur manuel (33,3%), un propriétaire dirigeant d'entreprise (28,4%), un travailleur indépendant (14,7%) ou un cultivateur (11,1%). La grande majorité des femmes oeuvrant dans le secteur traditionnel (62,1%) avait, dans leur famille proche, d'autres propriétaires d'entreprise et dit avoir été un peu influencées par leur parent en affaires (21,8%). Cette influence provient du père à 38,1% et de l'époux à 31%.

Les informations qui concernent les trois dernières occupations de ces femmes révèlent que celles-ci étaient en très grande majorité dans un autre secteur d'activités et n'étaient pas dans le domaine de la gestion (60%) avant de se lancer en affaires. Elles n'avaient pas ou peu d'expérience de travail ni en gestion ni dans leur secteur d'activités et plus de 10% occupaient des tâches familiales.

Les femmes d'affaires du secteur non-traditionnel présentent un profil quelque peu différent de celui des femmes appartenant au secteur traditionnel dont nous venons de traiter. Pour leur part, les femmes du secteur non-traditionnel ont en moyenne 42,5 ans. Elles sont donc un peu plus âgées et sont à 85,4% des femmes mariées. Elles ont le même nombre d'années de scolarité en moyenne mais 38,3% d'entre elles ont fait des études collégiales ou universitaires. Leur spécialisation lors des études était dans le domaine de la finance (17,4%) ou en marketing (13%). On retrouve, chez ces femmes, un pourcentage plus élevé d'enfants uniques (6,3%) et de premières de famille (33,3%). Comparativement au premier groupe, leurs mères étaient un peu moins des femmes au foyer et un peu plus des professionnelles (8,3%) et des travailleuses manuelles (13%).

Les femmes du secteur non-traditionnel, qui ont dit avoir été influencées par un proche parent déjà en affaires, expliquent que cette influence provient beaucoup plus de leur père (63,6%) et beaucoup moins de leur mari (18,2%). Les trois dernières occupations de ces femmes ont été un peu plus reliées au secteur d'activités dans lequel elles sont actuellement et un peu plus en gestion.

Caractéristiques quant à leur rôle dans l'entreprise:

Les résultats du tableau 8, présentés à l'annexe "C", traitent des caractéristiques des femmes des deux secteurs d'activités quant à leur rôle dans l'entreprise. L'étude de ces caractéristiques démontre, chez les femmes d'affaires du secteur traditionnel, que 23% d'entre elles possèdent moins du quart (25%) des parts de l'entreprise. 23% en possèdent entre 41 et 50% et 48,2% de ces femmes possèdent plus de 50% des parts. On remarque qu'elles ont choisi à 56,8% de fonder leur entreprise; de ce nombre 28,4% l'ont fait seule et 28,4% avec d'autres personnes. 40% d'entre elles ont acheté l'entreprise seule (17,3%) ou avec d'autres partenaires (22,7%) et seulement 3,1% en ont hérité.

La très grande majorité de ces femmes (87,2%) n'avaient jamais possédé d'autre entreprise avant de se lancer en affaires; elles en étaient donc à leur première expérience. Le temps de planification lors de la fondation ou de l'achat de l'entreprise est de quelques semaines (27,8%) et dans la majorité des cas de quelques mois (37%). La prise de décision est assumée, dans plus de la moitié des cas, par la femme et son époux (55,8%) ou par la femme seule (20,8%). Il est à noter que lorsque les femmes s'associent un partenaire en affaires, elles choisissent habituellement leur époux. Dans la plupart des cas (73,7%), les femmes sont dans l'entreprise depuis moins de dix ans et s'occupent autant de la gestion stratégique qu'opérationnelle, sauf dans 29,3% des cas où elles

n'agissent qu'au niveau des opérations. Il leur en coûte 15 000\$ ou moins (72,5%) pour mettre sur pied leur entreprise et la principale source de financement provient des épargnes personnelles (51,8%), suivi du prêt commercial (21,7%) et des prêts d'amis ou de parents (19,5%).

Près de 80% des femmes appartenant au secteur non-traditionnel possèdent moins de la moitié des parts dans l'entreprise. Ce qui est différent des femmes du premier groupe. Très peu d'entre elles possèdent la majorité des parts (21,3%). Beaucoup de ces femmes fondent ou achètent leur entreprise avec d'autres partenaires. Très peu d'entre elles prennent seules les décisions (8,3%). En général elles le font avec leur époux (52,1%), avec l'équipe de gestion (20,8%) ou avec l'autre(s) partenaire(s) (14,6%). On observe aussi, dans ce deuxième groupe, que le principal partenaire est l'époux (63,8%), que le capital de départ est inférieur à 15 000\$ et provient des épargnes personnelles dans la très grande majorité des cas.

Caractéristiques des entreprises:

On peut constater au tableau 9, présenté à l'annexe C, que les entreprises qui appartiennent aux femmes du secteur traditionnel sont de jeunes entreprises qui ont moins de dix ans (73%), qui embauchent moins de cinq employés (82,7%) et dont la presque totalité n'est pas syndiquée (96,9%). Plus de 66%

n'ont pas d'employés cadres au sein de leur organisation et un peu plus de la moitié de ces entreprises sont de type propriétaire unique (50,7%), 12,9% des sociétés et 36% des corporations.

Pour leur part, les entreprises du secteur non-traditionnel sont elles aussi très jeunes, car 77,1% ont moins de dix ans. Elles embauchent en moyenne 20 employés dont très peu sont syndiqués (8,5%) et la majorité, soit 63,8%, ont entre un et cinq employés cadres. Finalement ces entreprises sont généralement des corporations (66,7%) mais on compte quand même 22,9% de propriétaires uniques et 10,4% de sociétés.

Caractéristiques psychologiques:

Les femmes propriétaires et co-propriétaires dirigeantes d'entreprise des deux secteurs d'activités présentent pratiquement le même profil psychologique. Comme on peut le constater au tableau 10 de l'annexe C, les écarts entre les deux secteurs sont minimes. Par exemple, sur la dimension contrôle du destin, les femmes du secteur non-traditionnel obtiennent une moyenne de 0,64 tandis que les femmes appartenant au secteur traditionnel ont une moyenne de 0,68. Les résultats démontrent que les femmes de notre échantillon ont un excellent contrôle sur leur destinée, elles ont aussi un fort besoin d'accomplissement et leurs traits de personnalité masculins et féminins sont très élevés; on peut donc parler du phénomène d'androgynie. Des tests "T" ont été effectués par rapport

aux variables psychologiques, afin de vérifier si les écarts étaient significatifs à un seuil de 0,05. Comme on peut le constater au tableau 10, aucun des écarts n'est significatif.

Discussion:

Les résultats de la présente étude révèlent des informations fort intéressantes sur les caractéristiques personnelles et psychologiques des femmes d'affaires ainsi que sur leur entreprise. Nous avons maintenant une excellente idée du profil des femmes propriétaires et co-propriétaires dirigeantes de la région administrative Mauricie/Bois-Francs, chose qui n'avait jamais été faite auparavant. Si on voulait tracer le portrait type de cette femme d'affaires, on pourrait dire qu'elle est âgée d'environ 43 ans, qu'elle est mariée en séparation de biens et mère de trois enfants. Elle possède près de 12 années de scolarité donc un secondaire terminé et ce sans spécialisation. Elle fait partie du groupe des aînées de sa famille, sa mère était reine du foyer et son père propriétaire dirigeant d'entreprise, cultivateur ou travailleur manuel. Elle connaît, dans sa famille proche, d'autres propriétaires d'entreprise et elle semble avoir été influencée par ces personnes, le plus souvent par son père. Lorsque son entreprise a démarré, elle ne possédait que très peu ou pas d'expérience dans ce domaine, ni dans celui de la gestion.

Elle possède plus de 51% des parts de son entreprise et le co-propriétaire est habituellement son époux; l'entreprise est donc de type familial. Elle a investi moins de 10 000\$ pour partir en affaires et cet argent provient de ses épargnes personnelles et d'un prêt commercial. Elle a créé sa propre entreprise dans le secteur commercial (vente détail et gros) et elle a très bien planifié le lancement de celle-ci. On remarque aussi que cette entreprise est âgée de moins de dix ans et la forme juridique choisie est celle de propriété unique. Cette entreprise embauche six employés et ceux-ci ne sont pas syndiqués.

Notre femme d'affaires dit n'avoir rencontré aucun problème différent de ceux des hommes lors de la création de son entreprise et dans la gestion courante de celle-ci. Ce qui l'a incité à se lancer en affaires est l'opportunité d'être son propre patron, le désir d'être indépendante financièrement et de saisir une occasion d'affaires. En ce qui a trait aux caractéristiques psychologiques, elle possède un fort besoin d'accomplissement ou de réalisation, des traits de personnalité féminins et masculins très élevés, on peut donc parler ici du phénomène d'androgynie, et elle possède une tendance vers l'internalité.

Ces résultats, concernant les caractéristiques personnelles et psychologiques des femmes propriétaires et co-propriétaires dirigeantes de la région 04 ainsi que celles de leur entreprise, apportent un support empirique à la description générale que font les différents auteurs de la femme d'affaires.

(Lavoie, 1979; Gasdick, 1980; Stevenson, 1984; De Carlo et Lyons, 1979; Secrétariat de la petite entreprise, 1982; Hisrich et Brush, 1983; Waddell's, 1983; Mescon et Stevens, 1982). Par contre deux études, celle de Lavoie (1979) et celle de Hisrich et Brush (1983), mentionnent que la majorité des femmes de leur échantillon possédait des expériences de travail dans le même secteur d'activités. Cette différence peut s'expliquer par le fait que nos échantillons sont différents, le nôtre étant de beaucoup supérieur, et aussi parce que les régions et peut-être les secteurs étaient différentes.

La présente étude semble aussi démontrer qu'il n'y avait que très peu de différences entre les femmes d'affaires du secteur traditionnel (commerce et service) et du secteur non-traditionnel (manufacturier). Ces deux groupes de femmes ne se distinguent pas sur le plan personnel et psychologique. En fait, les seules différences observées sont que les femmes appartenant au secteur non-traditionnel ont en moyenne un an de plus. Même si elles ont en moyenne le même nombre d'années de scolarité, un peu plus de ces femmes ont fréquenté les collèges ou les universités. Elles ont subi plus l'influence de leur père et elles possèdent moins de parts dans l'entreprise. Elles décident moins seules, mais plutôt avec une équipe de gestion et leur entreprise compte un peu plus d'employés. Ces différences s'expliquent par le choix du secteur d'activités, car les entreprises du secteur manufacturier possèdent, à la base, une structure plus importante, demandent plus de capitaux et sont dirigées habituellement par

plusieurs personnes. Il est à noter que les tests statistiques effectués confirment que les différences observées ne sont pas significatives.

Au niveau des caractéristiques personnelles,nous avons pu observer à peu près les mêmes caractéristiques que celles mentionnées dans l'étude de Gasdick (1980). Les femmes de son échantillon possédaient un fort besoin d'accomplissement, elles exerçaient un contrôle important sur leur destinée et elles avaient des traits de personnalité masculins et androgènes. La seule différence d'avec cette étude, est que les femmes de notre échantillon ont des traits de personnalité plus féminins et androgènes. Une des raisons qui pourrait expliquer cette différence est le fait que nos deux échantillons étaient différents. Plusieurs femmes, identifiées dans l'étude de Gasdick (1980), appartenaient au secteur de la construction et de la finance (domaine traditionnellement masculin) et dans notre étude nous n'en n'avons identifié aucune.

Après analyse de ces différents résultats, nous pouvons penser que les femmes appartenant au secteur traditionnel ainsi que celles du secteur non-traditionnel possèdent sensiblement les mêmes attributs. Il est donc permis de croire que ce n'est pas uniquement la personnalité des femmes d'affaires qui leur fait choisir un secteur d'activités plutôt qu'un autre, mais aussi un cheminement de carrière,une opportunité d'affaires ou tout simplement un goût personnel.

Un article de Bowen et Hisrich (1986) explique bien toute la problématique qui entoure le choix de carrière chez un individu et nous croyons que cette théorie s'applique tout aussi bien lorsqu'une personne choisit de se lancer en affaires dans un secteur d'activités bien précis. Les deux auteurs expliquent que ce processus fort complexe est composé d'une multitude d'éléments interreliés et que ceux-ci déterminent le choix de carrière (secteur d'activités). Ces éléments sont entre autres l'environnement éducationnel, les traits de personnalité, l'environnement familial, l'historique des expériences de travail, l'historique des changements de vie ainsi que les expériences de vie personnelles. C'est donc l'ensemble de ces éléments qui influence nos choix de carrière et, selon nous, le choix du secteur d'activités.

CONCLUSION

La création d'entreprises par des femmes est un phénomène socio-économique qui a connu une croissance très significative depuis 15 ans. Encore très peu d'études ont traité de ce sujet, ce qui nous a amené à vouloir enquêter une partie de cette problématique. Cette étude exploratoire et descriptive trace le profil des femmes propriétaires et co-propriétaires dirigeantes d'entreprise de la région administrative Mauricie/Bois-Francs. Nous avons aussi vérifié s'il existe des différences significatives entre les femmes des secteurs traditionnels (commerce et service) et celles appartenant aux secteurs non-traditionnels (manufacturier). Nous pensions qu'en comparant ces deux profils, nous pourrions expliquer, en partie, pourquoi les femmes sont peu présentes dans le secteur manufacturier.

275 femmes chefs d'entreprise ont répondu à notre questionnaire postal. L'analyse des résultats nous a permis de tracer le profil de ces femmes en termes de caractéristiques personnelles et psychologiques, ainsi que celui de leur entreprise. Nous n'avons pas trouvé de différence significative entre les femmes d'affaires du secteur traditionnel et celles appartenant au secteur non-traditionnel, tant au niveau de leurs caractéristiques personnelles que psychologiques.

Le profil des femmes d'affaires ne peut, à lui seul, expliquer pourquoi elles sont si peu nombreuses à la tête d'entreprises non-traditionnelles. Comme nous l'avons déjà mentionné dans le chapitre précédent, le choix du secteur d'activités, comme celui du choix de carrière (Bowen et Hisrich, 1986), dépend de plusieurs facteurs dont l'environnement éducationnel, les traits de personnalité, l'environnement familial, les expériences de travail, les changements de vie ainsi que les expériences personnelles. C'est donc l'ensemble de ces facteurs qui influencent les choix de carrière et, selon nous, le choix du secteur d'activités.

Le peu de présence des femmes dans les secteurs non-traditionnels peut aussi s'expliquer par l'évolution de la société, car il n'y a pas si longtemps les femmes étaient confinées à un rôle de mère à cause des familles très nombreuses. Elles étaient donc découragées dans leur recherche de carrière et d'éducation qui pouvait, entre autres, les mener au domaine des affaires. Mais la société a évolué. Les familles étant beaucoup moins nombreuses aujourd'hui, on voit donc de plus en plus de femmes sur le marché du travail, de femmes aux études et elles occupent des postes de plus en plus importants. Ces modèles de femmes qui réussissent ont un effet d'entraînement et graduellement celles-ci inciteront d'autres femmes à suivre leurs traces. Il est possible de croire que dans les années à venir elles seront de plus en plus présentes dans tous les secteurs d'activités au même titre que leurs homologues masculins.

Il convient aussi de mentionner les limites méthodologiques de notre recherche. La définition des deux secteurs d'activités aurait pu être raffinée davantage. Le secteur traditionnel, que nous avons défini comme étant le commerce et les services, comprend des domaines que plusieurs qualifient de secteurs non-traditionnels, par exemple la finance et la construction. Il est bon de mentionner qu'après avoir effectué des tests statistiques, nous avons réalisé que les écarts observés n'étaient pas significatifs. De plus, à cause des limites de temps et d'argent, nous avons dû choisir un certain nombre de variables à étudier, alors qu'il aurait été plus concluant d'en investiguer davantage.

Malgré ces limites, cette recherche apporte des informations très intéressantes compte tenu de la taille de l'échantillon et de l'inexistence de données sur les femmes d'affaires de cette région du Québec. Ces informations permettront aux différents intervenants socio-économiques (gouvernements, institutions d'enseignement, etc.) de mieux connaître les femmes entrepreneures de notre région afin de mieux planifier leurs politiques d'interventions.

Cette étude a suscité plusieurs interrogations nouvelles. Il serait fort intéressant, dans de futures recherches, de vérifier empiriquement la qualité de la gestion de ces femmes propriétaires et co-propriétaires dirigeantes d'entreprise. Il serait aussi très utile de comparer nos résultats avec d'autres études de même type dans les autres régions du Québec, afin de voir les spécificités de chacunes.

Il serait aussi intéressant d'enquêter, dans quelques années sur l'évolution ou l'augmentation des femmes chefs d'entreprise dans les secteurs non-traditionnels afin d'apporter d'autres éléments de réponse à cette problématique, car nous pensons que ce phénomène connaîtra, dans l'avenir, une croissance très importante.

BIBLIOGRAPHIE

Bowen, D.O., Hisrich, R.D., The Female Entrepreneur: A Career Development Perspective, Academy of Management Review, 1986, Vol. II, No 2, 393-407.

Brockhaus, R.M., The psychology of the entrepreneur, Encyclopedia of entrepreneurship, Prentice-Mall Inc. , Englewood CLIFFS, New Jersey, 1982, 39-71.

Carland, J.W., May, F., Carland, J.C., Differentiating Entrepreneurs for small business owners : A conceptualization, Academy of management review, 1984, vol.9, no.2, 354-359 .

Cook, J.T., Women: The best Entrepreneurs, Canadian Business, June 1982, Vol. 55, No 6, 68-73.

Darling, M., Le rôle des femmes dans l'économie, (Document de l'Organisation de coopération et de développement économique), Paris; 1975.

De Carlo, J.F. et Lyons, P.R., A Comparison of Selected Personnal Characteristics of Minority and Non-Minority Female Entrepreneurs, Journal of Small Business Management, October 1979, Vol. 17, No 4, 22-29.

De Carlo, J.F. et Lyons, P.R., The Successful Female Entrepreneur: Psychological Attributs, Proceedings of Eastern Academy of Management, May 1979, 10-12.

Desrochers, G., Promouvoir l'entrepreneurship, une décision gagnante pour l'avenir du Québec, Revue l'Économique, 1985, Vol. 7, No 2, 8-12.

Gasnick, B., A Descriptive Study of the Female Entrepreneur, University of California, August 1980.

Gasse, Yvon, Characteristics, Functions and performance of small firm owner-managers in two industrial Environments, Doctoral dissertation, Northwestern University, 1978.

Gasse, Yvon, L'entrepreneurship: une stratégie de recherche et d'intervention pour le développement, Revue P.M.Q., Vol.1, no.5, 1985, 8-24.

Gasse, Y., Modèle d'entrepreneurship: profils et rôles, Document de travail, Université de Sherbrooke, 1977, 135-143.

Gasse, Y., L'entrepreneur moderne: attributs et fonctions, Revue internale de gestion, 1982, No 7, 3-10.

Grisé, J., Lee-Gosselin, H., L'État de la recherche sur l'entrepreneurship féminin - Une revue de la littérature et un cadre de référence, Revue de Gestion des petites et moyennes organisations, 1986, Vol. 1, No 6, 9-13.

Hisrich, R.D. et Brush, C., The Women Entrepreneur: Management Skills and Business Problems, Journal of Small Business Management, 1984, Vol. 22, No 1, 30-37.

Hisrich, R.D. et O'Brien, M., The Women Entrepreneur as a Reflection of Type of Business, Karl M. Vesper Ed., Frontiers of entrepreneurship research, 1982, 54-67.

Lavoie, D., La femme entrepreneur: trois profils de femmes d'affaires de la région de Montréal, Document de travail, Ecole des Hautes Études Commerciales de Montréal, 1979.

Lavoie, D., Les années 80 et l'entrepreneurship au féminin, Document de travail, École des Hautes Études Commerciales de Montréal, 1979.

Lavoie, D., L'État de la recherche sur l'entrepreneurship au féminin, Le Contact Femmes au travail, 1983, Vol. VII, No 2, 5-8.

Les femmes et l'économie, Revue l'Économique, Québec 1985, Vol. 7, No 2, 3-5.

Les femmes: une force économique insoupçonnée, Communication présentée au Palais des Congrès de Montréal, Octobre 1983.

Litvak, I.A., Maule, C., J., Canadian Entrepreneurship: A study of small newly established firms, Ottawa, Trade and commerce, 1971.

Mescon, T., Stevens, G., Women as Entrepreneurs: A Preliminary Study of Female Realtors in Arizona, Arizona Business, 1982, Vol. 29, No 7, 9-13.

McClelland, D., The Achieving Society, D. Van Nostrand Co., Princeton, 1961.

Panday, J., Tewary, N.B. Locus of Control and Achievement values of entrepreneur, Journal of occupational psychology, Vol.52, No.2, 1979, 107-111.

Pellegrino, E. et Reece, B., Preceived Formative and Operational Problems Encountered by Female Entrepreneur in Retail and Service Firm, Journal of Small Business Management, 1982, Vol. 20, No 2, 15-24.

Péetrof, J.V., Entrepreneurial Profile: A discriminant analysis, Journal of small Business management, 1980, vol.18, no.4, 13-17.

Rotter, J., Social learning and clinical psychology, Prentice-Mall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1964.

Rotter, J., Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement, Journal of consulting and clinical psychology, 1975, 56-67.

Ruppert, E., Methods and materials for entrepreneurship education projet, Departement of Vocational and technical education, Illinois, 1978.

Schreier, J., The Female Entrepreneur: a Pilot Study, The Center of Venture Management, University of Wisconsin, March 1975.

Schwartz, E., Entrepreneurship: a New Female Frontier, Journal of Contemporay Business, Winter 1976, 47-76.

Secrétariat de la petite entreprise, Les femmes gestionnaires et propriétaires d'entreprises canadiennes, Gouvernement du Canada, 1982.

Sexton, D.L. et Kent, C.A., Female Executives and Entrepreneurs: A Preliminary Comparison, Karl H. Vesper Ed., Frontiers of Entrepreneurship Research, 1981, 40-55.

Shapero, A., Sokol, L., The social dimensions of entrepreneurship, Encyclopedia of entrepreneurship, Prentice-Mall, Englewood Cliffs, N. J., 1982, 72.

Spence, J.T., Melmreish, R.L., Masculinity and feminity: their psychological dimensions, correlates and antecedents, University of Texas press, 1978.

Stevenson, L., The Role of Gouvernement in Woman-Owned Business in Canada, International Council for Small Business Proceedings, 1984, 121-128.

Symons, G., La carrière: un vécu au féminin, Gestion, September 1982, 16-21.

Timmons, J.A., Motivating economic Achievement: A five year Appraisal, Proceedings of the fitter Annual meeting, American Intitute for decision Sciences, 1973.

Toulouse, J.-M., L'entrepreneurship au Québec, Les Presses des Hautes Études Commerciales, Montréal 1974.

Toulouse, J.M., L'entrepreneurship au Québec, Fides, Montréal, 1979.

Vesper, K.M., Frontiers of Entrepreneurship Research, University of Washington, 1982.

Vinet, A., Dufresne, F. et Vézina, L., La condition féminine en milieu ouvrier: une enquête, Institut Québécois de recherche sur la culture, 1982.

Waddell, F.T., Factors affecting Choice, Satisfaction and Success in Female Self-Employed, Journal of Vocational Behavior, 1983, 294-304.

ANNEXE A

Questionnaire d'enquête et lettres

"QUESTIONNAIRE"

PROFIL SOCIO-ECONOMIQUE
DES
PROPRIETAIRE DIRIGEANTES DE P.M.E.

"CONFIDENTIEL"

MARIE-JOSÉE SUZOR
Août 1985

A. PROFIL GENERAL

#Questionnaire

| | | | 1 | (1-4)

1. Nom de votre entreprise: _____

2. Votre nom: _____

| | (5-6)

4. La branche d'activité de votre entreprise: (encernez la bonne réponse) (7-8)

1. Manufacturier
2. Vente au détail
3. Vente au gros
4. Vente au détail et au gros
5. Service (esthétique, coiffure, restauration, etc...)
6. Professionnel
7. Autres (spécifiez) _____

5. Quel est le pourcentage de parts que vous possédez dans l'entreprise? (9)
(encernez la bonne réponse):

1. Moins de 25%
2. 26% à 40%
3. 41% à 50%
4. 51% à 65%
5. 66% à 75%
6. Plus de 75%

6. Qui possède(nt) les autres parts dans votre entreprise et combien en possède(nt)-t-il(s)? (encernez qui les possède et indiquez combien il(s) en possède(nt).) (10)

| | (11-12)

% des parts

| (13)

1. mon époux _____ % | | (14-15)
2. mon ou mes enfants _____ % | (16)
3. un autre membre de ma parenté _____ % | | (17-18)
4. mes employés _____ %
5. un autre partenaire _____ %
6. Ne s'applique pas _____ %

7. Décrivez votre (vos) principale(s) fonction(s) au sein de l'entreprise:

| | (19-20)

| (21-22)

| (23-24)

8. Votre statut civil: (encernez la bonne réponse): (25)

1. célibataire
2. mariée
3. divorcée ou séparée
4. veuve

INSTRUCTIONS AU QUESTIONNAIRE

L'objectif de cette recherche est d'étudier et d'analyser le profil socio-économique des femmes propriétaires et co-propriétaires dirigeantes de P.M.E. dans la région 04 et ce, à partir des informations recueillies par un questionnaire.

Ce questionnaire comprend cinq parties distinctes; les deux premières tracent un profil général de la femme entrepreneur et de son entreprise et les trois autres parties servent à identifier quelques caractéristiques personnelles des femmes entrepreneurs.

Nous vous demandons de répondre à toutes les questions et de ne rien inscrire dans la partie droite du questionnaire, laquelle servira à la codification des résultats. Des instructions plus précises vous seront données à chaque question s'il y a lieu.

Nous aimerais aussi insister sur quelques points pour vous aider à répondre au questionnaire:

1. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses aux différentes questions; seule votre opinion personnelle compte.
2. Si vous faites une erreur, prenez soin de nous indiquer clairement votre bonne réponse.
3. Répondez au questionnaire seulement si vous êtes concernée par la définition que nous vous avons déjà mentionnée.
4. Dès que vous aurez rempli le questionnaire, retournez le dans l'enveloppe pré-affranchie que nous vous avons fournie.

Merci pour votre précieuse collaboration.

9. Votre régime matrimonial: (encernez la bonne réponse)

1. Séparation de biens
2. Communauté de biens
3. Société d'acquêts
4. Ne s'applique pas

--

(26)

10. Le nombre d'enfants que vous avez: (encernez la bonne réponse)

--

(27)

1. aucun
2. un
3. deux
4. trois
5. quatre
6. cinq
7. plus de cinq

11. a) Nombre d'années total de scolarité: _____ ans

--	--

(28-29)

b) Quelles études avez-vous terminées? (encernez la bonne réponse)

--

(30)

1. Primaires
2. Secondaires
3. Collégiales
4. Universitaires - 1er cycle
5. Universitaires - 2ième cycle
6. Autres, (spécifiez) _____

c) Avez-vous participé à des séminaires, colloques ou autres, qui se rattachent à votre travail?

(31-33)

(33-34)

(35-36)

12. Spécialisation lors de vos études: (encernez la bonne réponse)

--	--

(37-38)

--	--

(38-40)

--	--

(41-42)

1. Marketing
2. Finance
3. Production
4. Personnel
5. Ne s'applique pas
6. Autres (spécifiez) _____

--	--

13. Nombre d'années dans l'entreprise? ____ ans

--	--

(43-44)

14. Nombre d'années dans la fonction actuelle? ____ ans

--	--

(45-46)

15. Nombre d'années dans la branche d'activité? ____ ans

--	--

(47-48)

16. Votre époux travaille-t-il dans l'entreprise? (encernez la bonne réponse)

(49)

1. oui

2. non

3. Ne s'applique pas.

17. Votre (vos) enfant(s) travaille(nt)-t-il(s) dans l'entreprise? (encernez la bonne réponse)

(50)

1. oui

2. non

3. Ne s'applique pas.

18. Y a -t-il d'autres propriétaires d'entreprises dans votre famille? (encernez la bonne réponse)

(51)

a) 1. oui

2. non

b) Si oui, quel est le lien de parenté qui vous unit à cette (ces) personne(s)?

--	--

(52-53)

--	--

(54-55)

--	--

(56-57)

c) Parmi ces personnes, y en a-t-il qui ont pu influencer votre carrière actuelle? (encernez la bonne réponse)

1. oui

(58)

2. non

Si oui, laquelle ou lesquelles?

(59)

(60)

(61)

19. Comment êtes-vous devenue propriétaire de votre entreprise? (encernez la bonne réponse)

(62)

1. J'ai fondé l'entreprise moi-même

2. Je l'ai fondé avec un des partenaires

3. J'ai acheté l'entreprise moi-même

4. J'ai acheté l'entreprise avec un ou des partenaires

5. J'ai hérité de l'entreprise

--	--	--

20. Avez-vous déjà fondé ou acheté une autre entreprise antérieurement? (encernez la bonne réponse)

(63)

1. oui
2. non

21. Combien de temps avez-vous planifié la fondation ou l'achat de votre entreprise? (encernez la bonne réponse)

(64)

1. quelques semaines
2. quelques mois
3. plus d'un an
4. plus de deux ans
5. aucune planification (coup de tête)
6. ne s'applique pas

22. Quelles ont été votre ou vos principales raisons de partir en affaires? (classez par ordre d'importance le ou les facteurs qui vous ont le plus influencés; 1 représente le plus important 2 représente le deuxième plus important, ainsi de suite. (maximum 4 facteurs).)

--	--

(65-66)

--	--

(67-68)

--	--

(69-70)

--	--

(71-72)

- () Le désir d'être indépendante financièrement
 - () Une offre d'un partenaire de se joindre en affaires
 - () Insatisfaction avec le travail que j'occupais à ce moment-là
 - () La perception d'une opportunité
 - () Le besoin d'avoir des responsabilités plus importantes
 - () Le désir d'être mon propre patron
 - () Une demande importante d'un futur client
 - () Le besoin de faire quelque chose pendant mes temps libres
 - () Un coup de tête
 - () Une pression de la part des amis, de la parenté, etc...
 - () Un gain à la loterie ou ailleurs
 - () La chance de poursuivre une idée
 - () Une offre de support financier
 - () Autres (spécifiez) _____
-
-

--	--	--

23. Avec quel capital avez-vous acquis ou fondé votre entreprise?
(encernez la bonne réponse)

--

(73)

1. moins de 5,000\$
2. 5,000 à 10,000\$
3. 10,001 à 15,000\$
4. 15,001 à 25,000\$
5. 25,001 à 40,000\$
6. 40,001 à 75,000\$
7. 75,001 à 100,000\$
8. Plus de 100,000\$
9. Ne s'applique pas

24. Quelles ont été vos sources de financement lors de l'achat ou de la fondation de votre entreprise? (encernez la ou les bonne(s) réponse(s))

--

(74)

--

(75)

1. Mes épargnes personnelles
2. Prêts d'amis ou de la parenté
3. Prêt commercial
4. Subvention provinciale
5. Subvention fédérale
6. Autres (spécifiez) _____
7. Ne s'applique pas

			2
--	--	--	---

(1-4)

25. Combien d'heures en moyenne par semaine consacrez-vous à la gestion courante de l'entreprise? (encernez la bonne réponse)

--

(5)

1. moins de 10 heures
2. 10 à 20 heures
3. 21 à 30 heures
4. 31 à 40 heures
5. 41 à 50 heures
6. Plus que 50 heures (combien?) _____

26. Combien d'heures en moyenne par semaine consacrez-vous à votre famille? (encernez la bonne réponse)

--

(6)

1. moins de 10 heures
2. 10 à 20 heures
3. 21 à 30 heures
4. 31 à 40 heures
5. 41 à 50 heures
6. Plus que 50 heures (combien?) _____
7. Ne s'applique pas.

--	--	--

27. Occupez-vous d'autres fonctions que celle de la direction générale de votre entreprise? (encerclez la bonne réponse)

(7)

1. oui

2. non

Si oui, lesquelles? _____

--	--

(8-9)

--	--

(10-11)

--	--

(12-13)

28. Quelles ont été, s'il y a lieu, vos 3 dernières occupations avant d'acquérir ou de fonder votre entreprise?

--	--

(14-15)

--	--

(16-17)

--	--

(18-19)

29. Combien étiez-vous de frères et de soeurs dans votre famille? (vous y compris): _____

--	--

(20-21)

30. Quel rang occupiez-vous dans votre famille? (exemple: la 1ère de 10 enfants): _____

--	--

(22-23)

31. Quelle est ou était l'occupation principale de votre mère? (encerclez la bonne réponse)

(24-25)

1. A la maison (reine du foyer)

2. Cadre, gestionnaire ou col blanc

3. Travailleuse manuelle ou col bleu

4. Travail clérical (commis-bureau, secrétaire etc.)

5. Professionnelle

6. Propriétaire dirigeante d'entreprise

7. Travailleuse indépendante

8. Ne s'applique pas

9. Autres (spécifiez) _____

--	--	--

--	--

(26-27)

32. Quelle est ou était l'occupation principale de votre père?
(encernez la bonne réponse)

1. A la maison
 2. Cadre, gestionnaire ou col blanc
 3. Travailleur manuel ou coi bleu
 4. Travail clérical (commis de bureau, etc...)
 5. Professionnel
 6. Propriétaire dirigeant d'entreprise
 7. Travailleur indépendant
 8. Ne s'applique pas
 9. Autres (spécifiez) _____
-

B. PROFIL DE VOTRE ENTREPRISE

33. Nature de votre entreprise: (encernez la bonne réponse).

(28)

1. propriétaire unique
2. société
3. corporation
4. regroupement d'entreprises
5. coopérative

34. En quelle année avez-vous fondé ou acheté votre entreprise?

(29-30)

- En 19_____.

35. Nombre d'employés au 1er janvier 1985:

(31-32-33)

36. Nombre d'employés syndiqués au 1er janvier 1985?

(34-35-36)

37. Nombre d'employés cadres au 1er janvier 1985:

(37-38-39)

38. Quels sont les "principaux" produits ou services que vous offrez?

(40-41)

(42-43)

(44-45)

(46-47)

39. Quel a été votre chiffre d'affaires pour les cinq (5) dernières années? (i.e. en millier, par exemple pour 50,000\$ mettre 50)

- Ventes en 1980: _____ \$

(48-52)

- Ventes en 1981: _____ \$

(53-57)

- Ventes en 1982: _____ \$

(58-62)

- Ventes en 1983: _____ \$

(63-67)

- Ventes en 1984: _____ \$

(68-72)

40. Faites-vous partie d'associations d'affaires ou de clubs sociaux? (encernez la bonne réponse)

(73)

1. oui

2. non

Si oui, lesquels? _____

(74-75)

(76-77)

(78-79)

--	--	--

			3	(1-4)
--	--	--	---	-------

41. Comment se prennent ordinairement les décisions importantes concernant le fonctionnement de votre entreprise? (encernez la bonne réponse)

--	--

(5-6)

1. moi seule
2. moi et mon époux
3. moi et un partenaire
4. moi et mon comptable
5. moi et mon équipe de gestion
6. moi et mon banquier
7. moi et mon avocat
8. Autres (spécifiez) _____

42. Quelle est l'assistance gouvernementale qui vous est la plus utile? (encernez la bonne réponse)

--	--

(7-8)

1. L'information imprimée
2. Les subventions
3. L'information télévisée
4. Les garanties de prêts
5. Les garanties contre les taux d'intérêts élevés
6. L'aide-conseil des analystes
7. L'information sur les imports-exports
8. Les séminaires subventionnés
9. Autres (spécifiez) _____

10. Aucune

43. Avez-vous eu recours ou envisagez-vous de recourir à l'assistance gouvernementale? (encernez la bonne réponse)

--

(9)

1. oui

2. non

- Si oui, quelle(s) assistance(s) gouvernementale(s) et de quel(s) gouvernement(s)?

a) Type d'assistance reçue ou demandée:

--

(10-11)

--

(12-13)

--

(14-15)

b) De quel(s) gouvernement(s):

--

(16)

44. Parce que vous êtes une femme, pensez-vous avoir rencontré plus de problèmes que les hommes dans la création de votre entreprise? (encernez la bonne réponse)

(17)

1. oui

(18-19)

2. non

(20-21)

Si oui, lesquels? _____

(22-23)

45. Parce que vous êtes une femme, pensez-vous avoir rencontré plus de problèmes que les hommes dans la gestion de votre entreprise? (encernez la bonne réponse)

(24)

1. oui

(25-26)

2. non

(27-28)

Si oui, lesquels? _____

(29-30)

C. CONTROLE DE LA DESTINEE

Dans cette prochaine section nous vous demandons de choisir la proposition ou la phrase que vous croyez actuellement la plus vraie et non celle que vous pensez devoir choisir ou vous aimeriez être vraie. (n'encerclez qu'une seule des deux propositions, soit a ou b).

46. a) La plupart des événements fâcheux qui arrivent dans la vie sont dus en partie à la malchance. (31)

b) Les coups durs qui nous arrivent résultent de nos propres erreurs.

47. a) En fin de compte, les gens obtiennent le respect qu'ils méritent en ce bas monde. (32)

b) Malheureusement, la valeur d'un individu peut souvent ne pas être reconnue et ce, indépendamment de ses efforts.

48. a) On ne peut être un chef efficace sans avoir la chance de son côté. (33)

b) Les personnes compétentes qui ne deviennent pas des chefs n'ont pas su exploiter les chances qu'elles avaient.

49. a) Réussir dans la vie, c'est une question de travail acharné, la chance n'a que peu ou rien à voir avec cela. (34)

b) Pour trouver un bon emploi, il faut surtout être au bon endroit au bon moment.

50. a) Lorsque j'élabore des projets, je suis presque certaine de pouvoir les réaliser. (35)

b) Il n'est pas toujours sage de planifier trop longtemps d'avance parce que, de toute façon, plusieurs choses peuvent survenir tant dans un sens que dans l'autre.

51. a) Personnellement, obtenir ce que je veux n'a peu ou rien à voir avec la chance. (36)

b) Parfois, on pourrait aussi bien prendre une décision en tirant à pile ou face.

52. a) Devenir le patron n'exige souvent que d'arriver le premier à la bonne place au bon moment. (37)

b) Pour amener les gens à faire les choses correctement, ça prend beaucoup plus d'habileté que de chance.

53. a) La plupart des gens ne réalisent pas dans quelle mesure leur existence est contrôlée par des événements accidentels. (38)

b) La chance, ça n'existe pas.

54. a) A la longue les coups durs sont compensés par les coups de chance. (39)

b) L'infortune résulte d'un manque d'habileté, de l'ignorance, de la paresse ou des trois ensemble.

--	--	--

55. a) J'ai souvent l'impression que j'exerce peu d'influence
sur les choses qui m'arrivent.

--

(40)

b) Je ne peux pas croire que la chance ou le destin joue
un rôle important dans ma vie.

56. a) Je suis la cause de ce qui m'arrive

--

(41)

b) J'ai parfois l'impression que je n'ai pas assez de
contrôle sur l'orientation de mon existence.

--	--	--

D. MASCULINITE - FEMINITE

Les énoncés suivants concernent le genre de personne que vous pensez être. Vous devez encercler le chiffre qui correspond le plus à ce que vous pensez être:

Énoncé 1: Pas du tout agressive 1....2....3....4....5 Très agressive

- exemple 1: Si vous encernez le numéro 1, cela signifie que vous n'êtes pas du tout agressive.

- exemple 2: Si par contre vous encernez le 4 cela signifie que vous êtes assez agressive sans être très agressive.

57. Pas du tout agressive 1....2....3....4....5 Très agressive (42)

58. Pas du tout indépendante 1....2....3....4....5 Très indépendante (43)

59. Pas du tout émotive 1....2....3....4....5 Très émotive (44)

60. Pas du tout dominante 1....2....3....4....5 Très dominante (45)

61. Pas du tout énervée en cas de crise majeure 1....2....3....4....5 Très énervée en cas de crise majeure (46)

62. Très passive 1....2....3....4....5 Très active (47)

63. Incapable de se dévouer complètement aux autres 1....2....3....4....5 Capable de se dévouer complètement aux autres (48)

64. Très dure 1....2....3....4....5 Très douce (49)

65. Pas du tout serviable 1....2....3....4....5 Très serviable (50)

66. Pas du tout compétitive 1....2....3....4....5 Très compétitive (51)

67. Très sédentaire 1....2....3....4....5 Très mondaine (52)

68. Pas du tout gentille 1....2....3....4....5 Très gentille (53)

69. Indifférente à l'approbation des autres 1....2....3....4....5 Ayant grand besoin de l'approbation des autres (54)

70. N'est pas facilement blessée 1....2....3....4....5 Très facilement blessée (55)

71. Pas du tout consciente des sentiments des autres 1....2....3....4....5 Très consciente des sentiments des autres (56)

72. Peut prendre des décisions facilement 1....2....3....4....5 A de la difficulté à prendre des décisions (57)

73. Abandonne très facilement 1....2....3....4....5 N'abandonne jamais (58)

--	--	--

74. Ne pleure jamais 1....2....3....4....5 Pleure très facilement (59)
75. Pas du tout confiance en soi 1....2....3....4....5 Grande confiance en soi (60)
76. Se sent très inférieure 1....2....3....4....5 Se sent très supérieure (61)
77. Pas du tout compréhensive 1....2....3....4....5 Très compréhensive (62)
78. Très froide dans ses relations avec les autres 1....2....3....4....5 Très chaleureuse dans ses relations avec les autres (63)
79. Très faible besoin de sécurité 1....2....3....4....5 Très grand besoin de sécurité (64)
80. S'écroule sous la pression 1....2....3....4....5 Supporte bien la pression (65)

--

E. SENTIMENT DE REALISATION

Dans cette dernière section nous vous demandons pour chacune des affirmations d'encercler le chiffre qui correspond le plus à votre opinion. Vous pouvez être soit en accord ou soit en désaccord avec ces énoncés.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Très fortement en désaccord								
Fortement en accord								
Modérément en désaccord								
Légèrement en désaccord								
Ni en accord ni en désaccord								
Modérément en accord								
Légèrement en accord								
Fortement en accord								
Très fortement en accord								

81. Je parviens habituellement à terminer les projets que j'entreprends au travail. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (66)
82. J'ai du mal à travailler dans une situation nouvelle et peu familière. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (67)
83. Je suis très optimiste en ce qui concerne ma carrière. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (68)
84. D'habitude, je ne m'attaque pas à des problèmes que d'autres ont trouvé difficiles. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (69)
85. J'hésite à prendre des décisions importantes au travail. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (70)
86. L'idée de me battre pour arriver au sommet d'une carrière ne m'attire pas. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (71)
87. Je préférerais un travail difficile, important et comportant une possibilité d'échec de 50 pour cent à un travail relativement important mais non difficile. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (72)
88. Je suis habituellement portée à prendre plus de responsabilités que mon emploi en exige à l'origine. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (73)
89. L'idée de devoir prendre un nouvel emploi me dérangerait. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (74)
90. Il m'est particulièrement satisfaisant de compléter une tâche importante qui a exigé beaucoup d'efforts de ma part. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (75)
91. Je ne travaille pas bien sous pression 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (76)

--	--

92. Je crois que si je fournis assez d'efforts, je réussirai à atteindre mes buts dans la vie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	(77)
93. Je suis fière de mon travail.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	(78)
94. Acquérir de nouvelles compétences ne me passionne pas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	(79)
95. Je travaille aussi fort qu'il faut, mais pas plus.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	(80)
							4			(1-4)
96. J'ai tendance à me fixer des buts très difficiles à atteindre.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	(5)
97. J'aime les travaux qui, une fois appris, exigent peu d'efforts.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	(6)
98. Je suis ambitieuse.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	(7)
99. Je préfère des petits projets de courte durée à des projets à long terme.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	(8)
100. J'aime bien un travail où il y a des obstacles à franchir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	(9)
101. J'apprécie les occasions qui me permettent de découvrir mes forces et mes faiblesses.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	(10)
102. Travailler fort ne m'apporte pas de satisfaction.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	(11)
103. De nos jours, je trouve qu'il est très difficile d'obtenir une promotion au travail à moins de bénéficier d'une chance inattendue.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	(12)
104. Je tire moins de satisfaction à résoudre un problème simple qu'à essayer de régler un problème difficile.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	(13)
105. Je préfère un travail qui fait appel à la pensée créatrice.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	(14)
106. J'aime un travail où je n'ai pas à prendre des décisions comportant des risques.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	(15)
107. Je travaille seulement parce que j'y suis obligée.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	(16)

--	--	--

108. Je réussis souvent à atteindre les buts importants que je me suis fixés. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (17)

109. Lorsque j'arrive à compléter une tâche difficile, je me sens plutôt soulagée que satisfaite. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (18)

110. Je donne un meilleur rendement lorsque je dois faire face à la compétition. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (19)

111. Travailler continuellement pour atteindre certains buts ne correspond pas à ma conception d'une vie satisfaisante. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (20)

112. Il m'arrive plus souvent d'entreprendre des tâches difficiles dont je ne suis pas certaine de réussir que d'entreprendre des tâches plus faciles que je crois pouvoir réussir. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (21)

113. A moins d'exceller dans mon travail, je ne suis pas satisfaite de moi-même. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (22)

114. Je n'aime pas avoir la responsabilité d'une situation difficile. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (23)

115. Je préfère un travail comportant beaucoup de tâches défiantes. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (24)

116. Lorsque je fais un travail je me fixe des critères élevés sans tenir compte de ce que font les autres. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (25)

117. J'essaie de prévoir et d'éviter les situations où les possibilités d'échec sont relativement modérées. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (26)

118. J'aime mieux faire une activité dans laquelle je me sens détendue et confiante que faire quelque chose de difficile où je dois relever des défis. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (27)

Trois-Rivières, Août 1985.

AUX FEMMES
Propriétaires et
Co-propriétaires
Dirigeantes de P.M.E.

Madame,

Je suis présentement étudiante à la Maîtrise en gestion des petites et moyennes entreprises à l'Université du Québec à Trois-Rivières. Dans le cadre de cette Maîtrise, j'effectue une enquête en collaboration avec le Ministère de l'Industrie et du Commerce auprès de 2000 femmes propriétaires et co-propriétaires dirigeantes de P.M.E. dans la région 04 (Mauricie-Bois-Franc).

Pour mener à bien cette recherche j'aurais besoin de votre précieuse collaboration pour recueillir des informations concernant les femmes entrepreneurs de notre région. Plusieurs études confirment qu'elles sont de plus en plus nombreuses dans le domaine des affaires et présentement on ne possède pas suffisamment de données sur le sujet pour en tracer un profil exacte.

Lorsque je parle de femme propriétaire et co-propriétaire dirigeante de P.M.E. je me réfère à une femme qui a pris l'initiative, seule ou avec un ou plusieurs partenaires, de fonder une nouvelle entreprise, d'en acquérir une déjà existante ou de poursuivre une succession et d'en assumer quotidiennement les risques financiers et la gestion courante. Si vous correspondez à cette définition, veuillez remplir le questionnaire ci-joint et me le faire parvenir dans l'enveloppe pré-affranchie.

Tous les renseignements que vous me fournirez dans le questionnaire seront tenus confidentiels, en ce sens que seulement moi aurai accès directe à vos réponses. Cette enquête n'entraînera pour vous aucun frais ne serait-ce qu'un peu de votre temps mais pour moi elle sera d'une grande importance puisqu'elle me permettra d'identifier les femmes entrepreneurs de la région et de compléter ma Maîtrise.

Je vous remercie de votre collaboration et bon succès dans votre entreprise.

marie-Josée Suzor
MARIE-JOSEE SUZOR, B.A.A.
(819) 538-1542
(819) 536-4804

Trois-Rivières, Août 1985.

AUX FEMMES
Propriétaires et
Co-propriétaires
Dirigeantes de P.M.E.

Madame,

Je vous ai fait parvenir récemment un questionnaire sur les caractéristiques des femmes propriétaires et co-propriétaires dirigeantes de P.M.E.. Si vous avez déjà complété ce questionnaire et me l'avez retourné, je tiens à vous remercier de votre collaboration.

Toutefois, si vous ne l'avez pas encore complété, j'aimerais que vous me le fassiez parvenir le plus tôt possible car les résultats de cette enquête sont très importants pour moi. Je suis consciente du fait que vous êtes très occupée et que votre temps est précieux mais j'espère quand même votre collaboration.

Je vous remercie à l'avance de votre collaboration, et je vous prie d'agréer, madame, mes sentiments les plus distingués.

marie-joosé suzor
MARIE-JOSEE SUZOR, B.A.A.
(819) 538-1542
(819) 536-4804

ANNEXE B

Résultats sur l'ensemble des femmes de l'échantillon

Tableau I

Caractéristiques socio-démographiques des propriétaires et
co-propriétaires dirigeantes

Caractéristiques	Classes	Nombre	Pourcentage	Moyenne	Écart-type
Age:	20 - 30	36	13,4	42,7	12,55
	31 - 40	95	35,3		
	41 - 50	87	32,4		
	51 - 60	41	15,2		
	Plus de 60	10	3,7		
	NR (non réponse)	6			
État civil	Célibataire	31	11,3		
	Mariée	217	78,9		
	Divorcée ou				
	Séparée	14	5,1		
	Veuve	13	4,7		
Régime matrimonial	Séparation de biens	183	67,3		
	Communauté de biens	26	9,6		
	Société d'acquêts	16	5,9		
	Ne s'applique pas	47	17,2		
	NR	3			
Nombre d'enfants	Aucun	50	18,3		
	Un	33	12,1		
	Deux	82	30,0		
	Trois	59	21,6	3,3	1,65
	Quatre	19	7,0		
	Cinq	13	4,8		
	Plus de cinq	17	6,2		
	NR	2			
Scolarité	Primaire	43	15,9		
	Secondaire	147	54,2	11,6	2,86
	Collégiale	52	19,2		
	Universitaire	29	10,7		
	NR	4			

Tableau I (suite)

Caractéristiques socio-démographiques des propriétaires et
co-propriétaires dirigeantes

Caractéristiques	Classes	Nombre	Pourcentage	Moyenne	Écart-type
Spécialisation des études	Marketing	16	5,9		
	Finance	25	9,3		
	Production	4	1,5		
	Personnel	18	6,7		
	Ne s'applique pas	169	62,6		
	Autres	38	14,1		
	NR	5			
Rang familial	Première	81	29,6		
	Le groupe des aînées	43	15,7		
	Le groupe des cadettes	59	21,5		
	Le groupe des Ben- jamines	37	13,5		
	Dernière	46	16,8		
	Enfant unique	8	2,9		
	NR	1			
Occupation de la mère	Reine de foyer	204	74,5		
	Cadre-gestion- naire	2	0,7		
	Travailleuse manuelle	12	4,4		
	Travail clérical	7	2,5		
	Professionnelle	6	2,2		
	Propriétaire diri- geante d'entreprise	29	10,6		
	Travailleuse indé- pendante	12	4,4		
	Cultivatrice	2	0,7		
	NR	1			

Tableau I (suite)

Caractéristiques socio-démographiques des propriétaires et co-propriétaires dirigeantes

Caractéristiques	Classes	Nombre	Pourcentage	Moyenne	Écart-type
Occupation du père	A la maison	3	1,1		
	Cadre-gestionnaire	12	4,4		
	Travailleur manuel	90	32,9		
	Travail clérical	2	0,7		
	Professionnel	7	2,6		
	Propriétaire dirigeant d'entreprise	79	28,9		
	Travailleur indépendant	40	14,7		
	Cultivateur	29	10,6		
	Ne s'applique pas	10	3,7		
	Autres	1	0,4		
Autres propriétaires dans votre famille	NR	2			
	Oui	167	61,4		
	Non	105	38,6		
Influence de ces autres propriétaires	NR	3			
	Oui	54	23,2		
	Non	179	76,8		
Influence familiale	NR	42			
	Père	23	43,4		
	Mère	4	7,5		
	Époux	15	28,3		
	Frère ou soeur	5	9,4		
	Oncle	1	1,9		
	Cousine	2	3,8		
	Beau-frère	1	1,9		
Autres	Autres	2	3,8		
	NR	222			

Tableau 1: (suite)

Caractéristiques socio-démographiques des propriétaires et co-propriétaires dirigeantes

Classes	1		2		3	
	Nb *	%	Nb	%	Nb	%
Occupation dans le secteur:						
- en gestion	3	1,3	4	3,2	2	3,1
- non en gestion	22	9,5	12	9,6	5	7,8
Occupation dans un autre secteur:						
- en gestion	22	9,5	12	9,6	7	10,9
- non en gestion	133	57,3	82	65,6	39	60,9
Tâches familiales	30	12,9	13	10,4	6	9,4
Étudiantes	18	7,8			2	3,1
Propriétaires dirigeantes d'entreprise	4	1,7	2	1,6	3	4,7
NR	43		150		211	

*Nb: signifie le nombre de réponses

Tableau 2

Caractéristiques en relation avec les rôles des propriétaires
et co-propriétaires dirigeantes

Caractéristiques	Classes	Nombre	Pourcentage
Pourcentage des parts de l'entreprise	Moins de 25% 26 - 40 41 - 50 51 - 65 66 - 75 Plus de 75 NR (non réponse)	69 19 66 7 2 110 2	25,3 6,9 24,2 2,6 0,7 40,3
Propriétaire des autres parts de l'entreprise	Époux Enfant(s) Parent(s) Employés Autre(s) partenaires(s) Ne s'applique pas NR	127 9 22 1 16 97 3	46,7 3,3 8,1 0,4 5,9 35,7
Principales fonctions dans l'entreprise	Gestion stratégique Gestion opérationnelle Gestion stratégique et opérationnelle NR	13 80 180 2	4,8 29,3 65,9
Capital de départ	Moins de 5 000\$ 5 000 - 10 000 10 001 - 15 000 15 001 - 25 000 25 001 - 40 000 40 001 - 75 000 Plus de 75 000\$ Ne s'applique pas NR	107 60 27 18 19 10 10 20 2	39,2 21,9 10,0 6,6 7,0 4,4 3,7 7,3

Tableau 2 (suite)

Caractéristiques en relation avec les rôles des propriétaires
et co-propriétaires dirigeantes

Caractéristiques	Classes	Nombre	Pourcentage
Source de financement	Épargnes personnelles	148	54,0
	Prêts d'amis ou de parents	49	17,9
	Prêt commercial	61	22,3
	Subvention provinciale		
	Subvention fédérale	1	0,4
	Autres	1	0,4
	Ne s'applique pas	14	5,1
	NR	1	
Branche d'activité	Manufacturier	48	17,6
	Vente (détail et gros)	192	70,6
	Service	18	6,6
	Professionnel	4	1,5
	Autres	10	3,7
	NR	3	
Statut d'entrepreneur	Fondatrice	72	26,4
	Co-fondatrice	85	31,2
	Héritière	8	2,9
	Acquisition	44	16,2
	Co-acquisition	64	23,5
	NR	2	
Expériences antérieures d'entrepreneuriat	Oui	37	13,5
	Non	237	86,5
	NR	1	
Temps de planification de la fondation ou de l'achat de l'entreprise	Quelques semaines	73	26,5
	Quelques mois	105	38,2
	Plus d'un an	34	12,4

Tableau 2 (suite)

Caractéristiques en relation avec les rôles des propriétaires et co-propriétaires dirigeantes

Caractéristiques	Classes	Nombre	Pourcentage
Temps de planification de la fondation ou de l'achat de l'entreprise	Plus de deux ans Aucune Ne s'applique pas	27 17 19	9,8 6,2 6,9
Prise de décision dans l'entreprise	Elle seule Elle et son époux Elle et son ou ses partenaires(s) Elle et son compatriote Elle et son équipe de gestion NR	51 151 33 9 30 1	18,6 55,1 12,0 3,3 10,9
Nombre d'année dans l'entreprise	0-5 ans 6 - 10 11 - 20 21 - 30 Plus de 30 ans NR	108 91 47 22 5 2	39,6 33,3 17,2 8,1 1,8
Participation à des séminaires	Oui Non NR	115 158 2	42,1 57,9
Types de séminaires	Dans leur domaine En gestion NR	37 44 194	45,7 54,3
Participation à des associations	Oui Non NR	114 159 2	41,8 58,2

Tableau 2 (suite)

Caractéristiques en relation avec les rôles des propriétaires
et co-propriétaires dirigeantes

Caractéristiques	Classes	Nombre	Pourcentage
Types d'associations	Clubs sociaux	34	31,5
	Clubs d'affaires	74	68,5
	NR	167	
Présence de l'époux dans l'entreprise	Oui	163	59,7
	Non	68	24,9
	Ne s'applique pas	42	15,4
	NR	2	
Présence des enfants dans l'entreprise	Oui	96	35,3
	Non	138	50,7
	Ne s'applique pas	38	14,0
	NR	3	
Nombre d'heures consacrées à l'entreprise par semaine	Moins de 10 heures	33	12,0
	10 - 20	40	14,6
	21 - 30	35	12,8
	31 - 40	50	18,2
	41 - 50	56	20,4
	Plus de 50 heures	60	21,9
	NR	1	
Nombre d'heures consacrées à la famille par semaine	Moins de 10 heures	12	4,5
	10 - 20	38	14,1
	21 - 30	57	21,2
	31 - 40	48	17,8
	41 - 50	39	14,5
	Plus de 50 heures	36	13,4
	Ne s'applique pas	39	14,5
	NR	6	
Autres fonctions que celles de propriétaires-dirigeantes	Oui	111	40,7
	Non	162	59,3
	NR	2	

Tableau 2 (suite)

Caractéristiques en relation avec les rôles des propriétaires
et co-propriétaires dirigeantes

Caractéristiques	Classes	Nombre	Pourcentage
Description des autres fonctions	Tâches familiales	10	9,1
	Autres emplois ailleurs	50	45,5
	Études	2	1,8
	Propriétaire d'une autre entreprise	2	1,8
	Autres fonctions que celle de gestion dans l'entreprise	46	41,8
	NR	165	
Assistance gouvernementale la plus utile	L'information imprimee	42	15,3
	Les subventions	32	11,7
	L'information télévisée	5	1,8
	Les garanties de prêts	10	3,6
	Les garanties contre les taux d'intérêts élevés	8	2,9
	L'aide-conseil	5	1,8
	L'information sur les imports-exports	1	0,4
	Les séminaires	2	0,7
	Aucune	169	61,7
	NR	1	
Recours passés ou futurs à l'assistance gouvernementale	Oui	60	21,8
	Non	215	78,2
Gouvernement	Fédéral	21	35,6
	Provincial	21	35,6
	Fédéral-Provincial	17	28,8
	NR	216	

Tableau 3
Caractéristiques des entreprises

Caractéristiques	Classes	Nombre	Pourcentage	Moyenne	Écart-type
Nature de l'entreprise	Propriétaire unique Société Corporation Coopérative NR (non réponse)	125 34 113 1 2	45,8 12,5 41,4 0,4		
Année de fondation	1945-1955 1956-1965 1966-1975 1976-1985 NR	6 16 48 202 3	2,2 5,9 17,6 74,3		
Nombre d'employés	0 1 - 5 6 - 10 11 - 20 21 - 30 31 - 40 Plus de 40 NR	54 149 31 19 10 3 7 2	19,8 54,6 11,3 6,9 3,7 1,1 2,6	6,8	16,47
Nombre d'employés syndiqués	0 1 - 10 Plus de 10 NR	263 10 1 1	96,0 3,6 0,4	0,25	2,22
Nombre d'employés cadre	0 1 - 5 6 - 10 Plus de 10 NR	163 103 6 1 2	59,7 37,7 2,2 0,4	1,15	2,42

Tableau 4

Problèmes rencontrés lors de la création et de la gestion de l'entreprise

Caractéristiques	Classes	Nombre	Pourcentage
Présence de problèmes lors de la création de l'entreprise	Oui Non NR (non réponses)	43 228 4	15,9 84,1
Type de problèmes rencontrés lors de la création	Préjugés des fournisseurs Préjugés des clients Manque de crédibilité et de confiance double charge (famille-emploi) Manque de coopération des établissements prêteurs Autres NR	2 1 14 1 17 3 237	5,3 2,6 36,8 2,6 44,7 7,9
Présence de problèmes quant à la gestion de l'entreprise	Oui Non NR	32 240 3	11,8 88,2
Type de problèmes rencontrés dans la gestion de l'entreprise	Préjugés des fournisseurs Préjugés des clients Manque de crédibilité et de confiance Double charge (famille-emploi) Manque de coopération des établissements prêteurs Autres NR	4 1 11 3 8 2 246	13,8 3,4 37,9 10,3 27,6 6,9

Tableau 5

Motifs de se lancer en affaires

	1 ^{er} Motif		2 ^{er} Motif		3 ^{er} Motif		Degré d'importance	
	NB*	%	NB	%	NB	%	Résultats	Rang
1 - désir d'être indépendante financièrement	54	20,1	34	15,5	24	13,0	84,7	2
2 - une offre d'un partenaire de se joindre à lui	37	13,8	18	8,2	13	7,3	53,3	4
3 - insatisfaction au travail	24	9,0	13	5,9	7	3,9	35,0	7
4 - perception d'une opportunité	37	13,8	25	11,4	19	10,7	60,0	3
5 - besoin d'avoir des responsabilités plus importantes	17	6,3	25	11,4	24	13,6	41,7	6
6 - désir d'être son propre patron	42	15,7	50	22,7	30	16,9	85,3	1
7 - demande importante d'un futur client	1	0,4	2	0,9	6	3,4	4,3	12
8 - besoin d'occuper ses temps libres	13	4,9	13	5,9	14	7,9	26,3	8
9 - coup de tête	4	1,5	2	0,9	3	1,7	6,3	11
10 - pression de la part d'amis, de la parenté, etc.	15	5,6	6	2,7	3	1,7	20,0	9

Tableau 5 (suite)

Motifs de se lancer en affaires

	1 ^o Motif		2 ^o Motif		3 ^o Motif		Degré d'importance	
	NB*	%	NB	%	NB	%	Résultats	Rang
1 1 - gain à la loterie ou ailleurs	- -	- -	- -	- -	1	0,6	0,33	13
1 2 - chance de poursuivre une idée	18	6,7	26	11,8	29	16,4	45,0	5
1 3 - offre de support financier	6	2,2	6	2,7	4	2,3	11,3	10
NR (non réponse)	7	- -	55	- -	98	- -	- -	- -

*NB signifie le nombre de réponses

Tableau 6

Caractéristiques psychologiques des propriétaires et
co-propriétaires dirigeantes

Caractéristiques	Classes	Moyenne	Écart-Type
Contrôle de la destinée	0 = externalité 1 = internalité	0,67	0,29
Masculinité-Féminité	Masculinité Féminité	3,72 4,09	0,54 0,51
Sentiment de réalisation (accomplissement)		6,10	0,93

ANNEXE C

Résultats sur le profil comparatif des femmes du secteur traditionnel et non-traditionnel

Tableau 7

Caractéristiques socio-démographiques des propriétaires et co-propriétaires dirigeantes par secteur d'activités

Caractéristiques	Classes	Secteur traditionnel				Secteur non-traditionnel			
		NB	%	\bar{X}	E.T.*	NB	%	\bar{X}	E.T.
Age	20 - 30	30	13,5			6	12,8		
	31 - 40	82	37,0			13	27,6		
	41 - 50	68	30,6	41,4	9,97	19	40,4	42,6	9,54
	51 - 60	34	15,3			7	14,9		
	Plus de 60	8	3,6			2	4,3		
	NR (non réponse)	5	- -			1	- -		
État civil	Célibataire	28	12,3			3	6,3		
	Mariée	176	77,5			41	85,4		
	Divorcée ou séparée	13	5,7			1	2,1		
	Veuve	10	4,4			3	6,3		
Régime matrimonial	Séparation de biens	146	64,9			37	78,7		
	Communauté de biens	22	9,8			4	8,5		
	Société d'acquéts	14	6,2			2	4,3		
	Ne s'applique pas	43	19,1			4	8,5		
	NR	2	- -			1	- -		

*E.T.: Ecart-type

Tableau 7 (suite)

Caractéristiques socio-démographiques des propriétaires et co-propriétaires dirigeantes par secteur d'activités

Caractéristiques	Classes	Secteur traditionnel				Secteur non-traditionnel			
		NB	%	\bar{X}	E.T.	NB	%	\bar{X}	E.T.
Nombre d'enfants	Aucun	45	19,9			5	10,6		
	Un	30	13,3			3	6,4		
	Deux	63	27,9			19	40,4		
	Trois	50	22,1			9	19,1		
	Quatre	14	6,2	3,2	1,65	5	10,6	3,6	1,60
	Cinq	11	4,9			2	4,3		
	Plus de 5	13	5,8			4	8,5		
	NR	1	--			1	--		
Scolarité	Primaire	37	16,5			6	12,8		
	Secondaire	124	55,4			23	48,9		
	Collégial	40	17,8	11,6	2,83	12	25,5	11,7	3,07
	Universitaire	23	10,3			6	12,8		
	NR	3	--			1	--		
Spécialisation des études	Marketing	10	4,5			6	13,0		
	Finance	17	7,6			8	17,4		
	Production	3	1,3			1	2,2		
	Personnel	16	7,1			2	4,3		
	Ne s'applique pas	144	64,3			25	54,3		
	Autres	34	15,2			4	8,7		
	NR	3	--			2	--		

Tableau 7 (suite)

Caractéristiques socio-démographiques des propriétaires et co-propriétaires dirigeantes par secteur d'activités

Caractéristiques	Classes	Secteur traditionnel				Secteur non-traditionnel			
		NB	%	\bar{X}	E.T.	NB	%	\bar{X}	E.T.
Rang familial	Première	65	28,6			16	33,3		
	Le groupe des aînées	35	15,4			8	16,7		
	Le groupe des cadettes	52	22,9			7	14,6		
	Le groupe des benjamines	32	14,1			5	10,4		
	Dernière	37	16,3			9	18,8		
	Enfant unique	5	2,2			3	6,3		
	NR	1	--			--	--		
Occupation de la mère	Reine du foyer	170	75,2			34	70,8		
	Cadre-gestionnaire	2	0,9			--	--		
	Travailleuse manuelle	8	3,5			4	8,3		
	Travail clérical	4	1,8			3	6,3		
	Professionnelle	6	2,7			--	--		
	Prop. dirigeante d'entreprise	25	11,1			4	8,3		
	Travailleuse indépendante	9	3,9			3	6,3		
	Cultivatrice	2	0,9			--	--		
	NR	1	--			--	--		

Tableau 7 (suite)

Caractéristiques socio-démographiques des propriétaire's et co-propriétaire's dirigeantes par secteur d'activités

Caractéristiques	Classes	Secteur traditionnel				Secteur non-traditionnel			
		NB	%	\bar{X}	E.T.	NB	%	\bar{X}	E.T.
Occupation du père	A la maison	3	1,3			- -	- -		
	Cadre gestionnaire	11	4,9			1	2,1		
	Travailleur manuel	75	33,3			15	31,3		
	Travailleur clérical	2	0,9			- -	- -		
	Professionnel	4	1,8			3	6,3		
	Prop. dirigeant d'entreprise	64	28,4			15	31,3		
	Travailleur indépendant	33	14,7			7	14,6		
	Cultivateur	25	11,1			4	8,3		
	Ne s'applique pas	7	3,1			3	6,3		
	Autres	1	0,4			- -	- -		
Autres propriétaires dans votre famille	NR	2	- -			- -	- -		
	Oui	139	62,1			28	58,3		
	Non	85	37,9			20	41,7		
	NR	3	- -			- -	- -		
Influence de ces autres propriétaires	Oui	43	21,8			11	30,6		
	Non	154	78,2			25	69,4		
	NR	30	- -			12	- -		

Tableau 7 (suite)

Caractéristiques socio-démographiques des propriétaires et co-propriétaires dirigeantes par secteur d'activités

Caractéristiques	Classes	Secteur traditionnel				Secteur non-traditionnel			
		NB	%	\bar{X}	E.T.	NB	%	\bar{X}	E.T.
L'influence provient de	Père	16	38,1			7	63,6		
	Mère	4	9,5			- -	- -		
	Époux	13	31,0			2	18,2		
	Frère ou soeur	4	9,5			1	9,1		
	Oncle	1	2,4			- -	- -		
	Cousine	2	4,8			- -	- -		
	Beau-frère	1	2,4			- -	- -		
	Autres	1	2,4			1	9,1		
	NR	185	- -			37	- -		

Tableau 7 (suite)

Caractéristiques socio-démographiques des propriétaires et co-propriétaires dirigeantes par secteur d'activités

"Secteur traditionnel"	1		2		3	
	Classes	NB*	%	NB	%	NB
Occupation dans le secteur:						
- en gestion	- -	- - -	3	2,9	1	1,9
- non en gestion	19	9,9	11	10,6	4	7,5
Occupation dans un autre secteur:						
- en gestion	19	9,9	11	10,6	5	9,4
- non en gestion	113	58,9	67	64,4	34	64,2
Tâches familiales	24	12,5	11	10,6	6	11,3
Étudiantes	13	6,8	- -	- - -	1	1,9
Propriétaires dirigeantes d'entreprise	4	2,1	1	1	2	3,8
NR	35	- - -	123	- - -	174	- - -

Tableau 7 (suite)

Caractéristiques socio-démographiques des propriétaires et co-propriétaires dirigeantes par secteur d'activités

"Secteur non-traditionnel"	I	2	3			
Classes	NB*	%	NB	%	NB	%
Occupation dans le secteur:						
- en gestion	3	7,5	1	4,8	1	9,1
- non en gestion	3	7,5	1	4,8	1	9,1
Occupation dans un autre secteur:						
- en gestion	3	7,5	1	4,8	2	18,2
- non en gestion	20	50,0	15	71,4	5	45,5
Tâches familiales	6	15,0	2	9,5	---	---
Étudiantes	5	12,5	---	---	1	9,1
Propriétaires dirigeantes d'entreprise	---	---	1	4,8	1	9,1
NR	8	---	27	---	37	---

Tableau 8

Caractéristiques en relation avec les rôles des propriétaires et co-propriétaires dirigeantes par secteur d'activités

Caractéristiques	Classes	Secteur traditionnel				Secteur non-traditionnel			
		NB	%	\bar{X}	E.T.	NB	%	\bar{X}	E.T.
Pourcentage des parts de l'entreprise	Moins de 25%	52	23,0			17	36,2		
	26 - 40	13	5,8			6	12,8		
	41 - 50	52	23,0			14	29,8		
	51 - 65	5	2,2			2	4,3		
	66 - 75	2	0,9			-	-		
	Plus de 75	102	45,1			8	17,0		
Statut d'entrepreneure	NR	1	--			1	--		
	Fondatrice	64	28,4			8	16,7		
	Co-fondatrice	64	28,4			21	43,8		
	Héritière	7	3,1			1	2,1		
	Acquisition	39	17,3			5	10,4		
	Co-acquisition	51	22,7			13	27,1		
Expériences antérieures d'entrepreneurship	NR	2	--			-	-		
	Oui	29	12,8			8	16,7		
	Non	197	87,2			40	83,3		

Tableau 8 (suite)

Caractéristiques en relation avec les rôles des propriétaires et co-propriétaires dirigeantes par secteur d'activités

Caractéristiques	Classes	Secteur traditionnel				Secteur non-traditionnel			
		NB	%	\bar{X}	E.T.	NB	%	\bar{X}	E.T.
Temps de planification de la fondation ou de l'achat de l'entreprise	Quelques semaines	63	27,8			10	20,8		
	Quelques mois	84	37,0			21	43,8		
	Plus d'un an	30	13,2			4	8,3		
	Plus de deux ans	21	9,3			6	12,5		
	Aucune	14	6,2			3	6,3		
	Ne s'applique pas	15	6,6			4	8,3		
Prise de décision dans l'entreprise	Elle seule	47	20,8			4	8,3		
	Elle et son époux	126	55,8			25	52,1		
	Elle et son ou ses partenaires	26	11,5			7	14,6		
	Elle et son comptable	7	3,1			2	4,2		
	Elle et son équipe de gestion	20	8,8			10	20,8		
	NR	1	--			--	--		
Nombre d'année dans l'entreprise	0-5 ans	93	41,3			15	31,2		
	6 - 10	73	32,4			18	37,5		
	11 - 20	38	16,9			9	18,8		
	21 - 30	17	7,6			5	10,4		
	Plus de 30	4	1,8			1	2,1		
	NR	2	--			--	--		

Tableau 8 (suite)

Caractéristiques en relation avec les rôles des propriétaires et co-propriétaires dirigeantes par secteur d'activités

Caractéristiques	Classes	Secteur traditionnel				Secteur non-traditionnel			
		NB	%	\bar{X}	E.T.	NB	%	\bar{X}	E.T.
Propriétaires des autres parts de l'entreprise	Époux	97	43,1			30	63,8		
	Enfants	6	2,7			3	6,4		
	Parents	17	7,5			5	10,6		
	Employés	--	--			1	2,1		
	Autre(s) partenaire(s)	13	5,8			3	6,4		
	Ne s'applique pas	92	40,9			5	10,6		
	NR	2	--			1	--		
Principales fonctions dans l'entreprise	Gestion stratégique	8	3,6			5	10,4		
	Gestion opérationnelle	66	29,3			14	29,2		
	Gestion stratégique et opérationnelle	151	67,1			29	60,4		
	NR	2	--			--	--		
Capital de départ	Moins de 5 000\$	87	38,7			20	41,7		
	5 001 à 10 000	52	23,1			8	16,7		
	10 001 à 15 000	24	10,7			3	6,3		
	15 001 à 25 000	16	7,1			2	4,2		
	25 001 à 40 000	14	6,2			5	10,4		
	40 001 à 75 000	9	4,0			3	6,3		
	Plus de 75 000	6	2,7			4	8,3		
	Ne s'applique pas	17	7,7			3	6,3		
	NR	2	--			--	--		

Tableau 8 (suite)

Caractéristiques en relation avec les rôles des propriétaires et co-propriétaires dirigeantes par secteur d'activités

Caractéristiques	Classes	Secteur traditionnel				Secteur non-traditionnel			
		NB	%	\bar{X}	E.T.	NB	%	\bar{X}	E.T.
Sources de financement	Épargnes personnelles	117	51,8			31	64,6		
	Prêts d'amis ou de parents	44	19,5			5	10,4		
	Prêt commercial	49	21,7			12	25,0		
	Subvention provinciale	- -	- -			- -	- -		
	Subvention fédérale	1	0,4			- -	- -		
	Autres	1	0,4			- -	- -		
	Ne s'applique pas	14	6,2			- -	- -		
	NR	1	- -			- -	- -		

Tableau 9
Caractéristiques des entreprises par secteur d'activités

Caractéristiques	Classes	Secteur traditionnel				Secteur non-traditionnel			
		NB	%	\bar{X}	E.T.	NB	%	\bar{X}	E.T.
Nature de l'entreprise	Propriétaire unique	114	50,7			11	22,9		
	Société	29	12,9			5	10,4		
	Corporation	81	36,0			32	66,7		
	Coopérative	1	0,4			-	-		
	NR	2	--			-	-		
Année de fondation	1945-1955	7	3,1			1	2,1		
	1856-1965	13	5,8			3	6,2		
	1966-1975	41	18,1			7	14,6		
	1976-1985	165	73,0			37	77,1		
	NR	1	--			-	-		
Nombre d'employés	0	48	21,2			6	12,8		
	1 - 5	139	61,5			10	21,3		
	6 - 10	26	11,5			5	10,6		
	11-20	8	3,5	4,01	9,62	11	23,4	20,3	30,44
	21-30	4	1,8			6	12,8		
	31-40	-	--			3	6,4		
	Plus de 40	1	0,4			6	12,8		
	NR	1	--			1	--		

Tableau 9 (suite)

Caractéristiques des entreprises par secteur d'activités

Caractéristiques	Classes	Secteur traditionnel				Secteur non-traditionnel			
		NB	%	\bar{X}	E.T.	NB	%	\bar{X}	E.T.
Nombre d'employés syndiqués	0	220	96,9			43	91,5		
	1 - 10	7	3,1			3	6,4		
	Plus de 10	- -	- -	0,07	0,41	1	2,1	1,1	5,25
	NR	- -	- -			1	- -		
Nombre d'employés cadres	0	149	65,9			14	29,8		
	1 - 5	73	32,3			30	63,8		
	6 - 10	3	1,3	0,93	2,42	3	6,4	2,23	2,14
	Plus de 10	1	0,4			- -	- -		
	NR	1	- -			1	- -		

Tableau 10

Résultats des tests-T sur les caractéristiques
des propriétaires et co-propriétaires dirigeantes par secteur d'activités

Variables	Secteur non-traditionnel			Secteur traditionnel			Valeur T	Seuil de signification
	N	\bar{X}	S	N	\bar{X}	S		
Age	47	42,55	9,54	222	41,36	9,97	0,77	0,44
Année de scolarité	47	11,66	3,07	225	11,60	2,82	0,12	0,90
Année dans l'entreprise	48	10,19	7,88	225	8,86	7,48	1,07	0,29
Année en fonction	48	8,25	6,33	225	7,47	6,59	0,76	0,45
Année dans le secteur	48	12,00	9,11	225	9,99	8,39	1,40	0,17
Masculinité	48	3,64	0,51	226	3,73	0,54	-1,16	0,25
Fémininité	48	4,02	0,47	226	4,10	0,55	-1,07	0,29
Androgénie	48	2,79	0,55	226	2,71	0,52	0,85	0,40
Contrôle du destin	46	0,64	0,22	217	0,68	0,30	-0,86	0,39
Tendance à la réalisation	48	6,12	0,93	222	6,10	0,93	0,17	0,87