

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN ADMINISTRATION DES AFFAIRES

PAR
PEGUY ARNAUD DJOUOKEP KAMENI

FACTEURS DE DÉVELOPPEMENT DE L'AUTO-EFFICACITÉ
ENTREPRENEURIALE DES ÉTUDIANTS UNIVERSITAIRES

Octobre 2012

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.

« Sans la conviction que ses actions le mèneront vers ce qu'il attend, ou le protégeront de ce qu'il ne désire pas, aucun individu ne prendrait d'initiatives, ni ne persévérerait face aux difficultés. Peu importe l'ensemble des facteurs qui le guident ou le motivent, ils sont tous ancrés dans la conviction fondamentale qu'il a le pouvoir de changer les choses par l'action. »

(Bandura, 2004, p.42)

SOMMAIRE

L'objectif de cette recherche est de déterminer les facteurs (variables) qui contribuent au développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale des étudiants universitaires québécois. Depuis quelques années, il est reconnu que ce construit (l'auto-efficacité) est fondamentale pour permettre le développement de l'intention d'entreprendre (Zhao, Seibert et Hills, 2005) et mener à la création d'une entreprise par la suite (Dimov, 2010). Quelques chercheurs se sont également intéressés à des éléments pouvant favoriser le développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale, par exemple les cours en entrepreneuriat (Wilson, Kickul et Marlino, 2007). Toutefois, bien peu de recherches se concentrent à intégrer de manière simultanée les différents facteurs de développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale identifiés afin d'en évaluer leur importance. Bien plus, dans ces différentes recherches, la mesure de l'auto-efficacité entrepreneuriale est souvent faite de façon très générale. Pourtant une étude menée par McGee et al., (2009) souligne la limite de telles méthodes tout en proposant un outil de mesure de l'auto-efficacité entrepreneuriale renfermant des dimensions spécifiques et des tâches reliées à l'entrepreneuriat.

Bandura (1997) définit l'auto-efficacité comme étant « la croyance de l'individu en sa capacité d'organiser et d'exécuter la ligne de conduite requise pour produire des résultats souhaités ». De manière spécifique à l'entrepreneuriat, McGee *et al.* (2009) ont proposé cinq dimensions à l'auto-efficacité entrepreneuriale (AEE), soit la reconnaissance d'opportunité, la planification, la définition de la finalité de l'entreprise, les compétences humaines et conceptuelles et les compétences financières. Bandura (1997) propose quatre principaux facteurs pouvant contribuer au développement de l'auto-efficacité. Il s'agit des expériences de maîtrise, de l'apprentissage social modelant, des persuasions verbales ainsi que des états physiologiques et émotionnels. Ces différents facteurs trouvent leurs correspondances également dans le domaine de l'entrepreneuriat. Par exemple, les cours suivis en entrepreneuriat dans le milieu universitaire influencent l'auto-efficacité entrepreneuriale et correspondent à des expériences de maîtrise. Par ailleurs, le fait

d'avoir de la famille en affaires (parents, proches parents) et de séjourner de temps en temps dans leur entreprise contribue également à développer l'auto-efficacité entrepreneuriale ; une telle expérience est assimilable à de l'apprentissage social modelant. À cela s'ajoute les normes subjectives ou plus précisément les encouragements reçus des parents et des proches qui contribuent également à se sentir plus efficace et trouvent leur correspondance dans les persuasions verbales. Pour terminer, le fait d'avoir de la persévérance ou de la passion pour les projets à long terme, joue un rôle essentiel dans la construction de l'auto-efficacité entrepreneuriale et pourrait être assimilé aux états physiologiques et émotionnels.

Notre recherche s'inscrit dans une vaste étude longitudinale réalisée auprès de plus de 1400 étudiants universitaires québécois, natifs de 16 pays différents et étudiants à différents cycles. Ils ont été contactés entre octobre et décembre 2010 à travers différents moyens de communication pour répondre à un sondage en ligne. L'outil de mesure utilisé pour l'auto-efficacité entrepreneuriale a été inspiré des travaux de McGee *et al.* (2009). Nous avons effectué des régressions linéaires multiples pour évaluer l'apport de chacune des variables indépendantes à l'explication de l'auto-efficacité entrepreneuriale.

Il résulte de cette étude que, il existe une relation positive entre les normes subjectives (opinions des parents, des proches et l'importance qu'on y accorde) et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale des étudiants universitaires. De plus, nous avons également trouvé une relation positive entre les variables telles que : avoir de la famille en affaires (FamAff) ainsi qu'un mentor (MentorAff), suivre les cours en entrepreneuriat (CoursEnt), la possession actuelle d'une entreprise (ENTOP), l'optimisme généralisé face à la vie (LOT), le niveau de persévérance (GRIT) et certaines dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale, mais pas toutes. Il importe de préciser que la plus part de ces résultats corroborent bien la théorie proposée par différents auteurs.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	III
TABLE DES MATIÈRES	V
LISTE DES TABLEAUX	VIII
LISTE DES FIGURES.....	IX
LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS.....	X
DÉDICACE.....	XI
REMERCIEMENTS.....	XII
INTRODUCTION.....	13
CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE MANAGÉRIALE.....	16
<i>1.1 – LE SECTEUR DE LA PME AU QUÉBEC</i>	<i>17</i>
1.1.1 - Définition de la PME	17
1.1.2 – L’apport de la PME dans l’économie québécoise	19
<i>1.2 – DÉFINITION DU CONCEPT D’ENTREPRENEURIAT.....</i>	<i>20</i>
<i>1.3 – LES DÉTERMINANTS DE L’ENTREPRENEURIAT ET DE LA CRÉATION DES PME</i>	<i>24</i>
1.3.1 – L’approche de la personnalité.....	24
1.3.2 – L’approche du devenir entrepreneurial.....	25
1.3.3 – L’intention d’entreprendre.....	26
1.3.4 – L’auto-efficacité	28
1.3.5 - Synthèse des déterminants de l’entrepreneuriat	29
<i>1.4 – POSITIONNEMENT DE NOTRE RECHERCHE</i>	<i>30</i>
CHAPITRE 2 : CONTEXTE THÉORIQUE.....	33
<i>2.1 – LE CONCEPT D’AUTO-EFFICACITÉ.....</i>	<i>33</i>
2.1.1 – Positionnement épistémologique de Bandura.....	34
2.1.1.1 - Théorie sociocognitive	34
2.1.1.2– Le concept de soi	34
2.1.2 - Définition de l’auto-efficacité	35
2.1.2.1 - Les processus cognitifs.....	36
2.1.2.2- Les processus motivationnels	37
2.1.2.3 - Les processus affectifs	38
2.1.2.4- Les processus de sélection.....	38
2.1.3 - Domaine d’application de l’auto-efficacité.....	39
2.1.4 – Mesure de l’auto-efficacité.....	41
<i>2.2 – SOURCES DE L’AUTO-EFFICACITÉ.....</i>	<i>42</i>
2.2.1 – L’expérience active de maîtrise	43

2.2.1.1 – L'expérience active de maîtrise selon Bandura	44
2.2.1.2 – Construction des expériences de maîtrise en entrepreneuriat.....	47
2.2.1.3 – Formulation des hypothèses liées à l'expérience de maîtrise.....	48
2.2.2 – L'apprentissage social modelant	50
2.2.2.1 – L'apprentissage social modelant selon Bandura.....	50
2.2.2.2 – Construction de l'apprentissage social modelant en entrepreneuriat.....	51
2.2.2.3 – Formulation de quelques hypothèses.....	52
2.2.3 – La persuasion verbale	53
2.2.3.1 – Les persuasions verbales selon Bandura	53
2.2.3.2 – Construction des persuasions verbales en entrepreneuriat.	54
2.2.4 – Les états physiologiques et émotionnels	55
2.2.4.1 – Les états physiologiques et émotionnels selon Bandura.....	56
2.2.4.2 – États physiologiques et émotionnels et entrepreneuriat.....	57
2.2.4.3 – Formulation d'hypothèses	58
2.3 – <i>DIMENSIONS DE L'AUTO-EFFICACITÉ ENTREPRENEURIALE</i>	59
2.3.1 – Les compétences entrepreneuriales	59
2.3.2 – L'auto-efficacité entrepreneuriale.	61
2.3.2.1 – La reconnaissance d'opportunités	62
2.3.2.2 – La planification.....	63
2.3.2.3 – La définition de la finalité de l'entreprise.....	63
2.3.2.4 – Les compétences humaines et conceptuelles	64
2.3.2.5 – Les compétences financières	64
2.4 – <i>CARACTÉRISTIQUES DES ÉTUDIANTS UNIVERSITAIRES</i>	65
2.4.1 - L'intention d'entreprendre des étudiants universitaires.	65
2.4.2 - L'auto-efficacité entrepreneuriale et l'intention d'entreprendre des étudiants universitaires.	67
2.4.3 – L'intention d'entreprendre et le sexe.....	67
2.4.4 – L'auto-efficacité entrepreneuriale, intention et culture	68
2.5 - <i>LE CADRE CONCEPTUEL</i>	69
2.5.1 - Le modèle de recherche.....	70
2.5.2 - Question spécifique de recherche.....	71
2.5.3 - Les hypothèses de recherche.....	72

CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE..... 75

3.1 <i>LA POPULATION VISÉE</i>	75
3.2 <i>L'ÉCHANTILLONNAGE</i>	76
3.3 <i>LA STRATÉGIE DE RECHERCHE</i>	76
3.4 <i>LA COLLECTE DE DONNÉES</i>	77
3.5 <i>INSTRUMENT DE MESURE</i>	77
3.5.1 Les variables dépendantes	78
3.5.2 Les variables indépendantes	79
3.5.3 Méthodes d'analyses et tests statistiques.....	82
3.6 – <i>CONSIDÉRATION ÉTHIQUE</i>	83

CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS.....	84
4.1 – <i>PERTINENCE DE L'INSTRUMENT DE MESURE</i>	84
4.1.1 – Validité de l'instrument de mesure.....	84
4.1.1.1 – Validité de l'outil de mesure des variables dépendantes.	85
4.1.1.2 - Validité de l'outil de mesure des variables indépendantes.....	87
4.1.2 – Fiabilité de l'instrument de mesure	89
4.1.2.1 - Fiabilité des variables dépendantes	89
4.1.2.2 - Fiabilité des variables indépendantes	90
4.2 – <i>PRÉSENTATION DES VARIABLES DESCRIPTIVES</i>	91
4.3 – <i>ANALYSE DES CORRÉLATIONS</i>	92
4.4 – <i>ANALYSE DES RÉGRESSIONS</i>	95
4.4.1 – Facteurs de développement de la reconnaissance d'opportunités	96
4.4.2 – Facteurs de développement de la capacité à planifier.	98
4.4.3 – Facteurs de développement de la définition de la finalité de l'entreprise	100
4.4.4 – Facteurs de développement des compétences humaines et conceptuelles.....	102
4.4.5 – Facteurs de développement des compétences financières	104
4.5 – <i>ANALYSE DES R² AJUSTÉS</i>	106
4.6 – <i>VALIDATION DES DIFFÉRENTES HYPOTHÈSES</i>	108
CHAPITRE 5 : DISCUSSION	113
5.1 - <i>DISCUSSION DES CONCLUSIONS DES DIFFÉRENTES HYPOTHÈSES</i>	113
5.2 - <i>CONTRIBUTION DE LA RECHERCHE</i>	120
5.2.1 - Contribution managériale de la recherche.....	120
5.2.2 - Contribution théorique de la recherche	122
5.3 - <i>LIMITES DE LA RECHERCHE</i>	123
5.4 - <i>AVENUES DES RECHERCHES FUTURES</i>	125

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Caractéristiques attribuées aux entrepreneurs par les spécialistes du comportement.	21
Tableau 2 : Liste des universités faisant partie de l'étude.	76
Tableau 3 : Mesure des différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale	78
Tableau 4 : Facteurs de développement de l'auto-efficacité	79
Tableau 5 : Analyse de la variance pour chacune des dimensions	86
Tableau 6 : Synthèse des résultats de l'analyse de la fiabilité et de la validité	90
Tableau 7 : Corrélation entre les variables	94
Tableau 8 : Facteurs de développement de la reconnaissance d'opportunités	97
Tableau 9 : Facteurs de développement de la planification	99
Tableau 10 : Facteurs de développement de la définition de la finalité de l'entreprise	101
Tableau 11 : Facteurs de développement des compétences humaines et conceptuelles	103
Tableau 12 : synthèse des facteurs de développement des compétences financières	105
Tableau 13 : Synthèse des R ² ajustés	107
Tableau 14 : Synthèse des résultats des régressions des différentes formes d'auto-efficacité entrepreneuriale.	109

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Déterminants et impact de l'entrepreneuriat	30
Figure 2 : Synthèse du cadre conceptuel	71

LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

AEE : auto-efficacité entrepreneuriale

FCEI : Fédération canadienne des entreprises indépendantes

GRIT : persévérance et passion pour les projets à long terme

LOT : Optimisme généralisé

OCDE : Organisation de coopération et de développement économique

PME : petites et moyennes entreprises

TSC : théorie sociocognitive

DÉDICACE

À

Maman Ngounou Monique

Pour ton regard attentif et tes conseils qui ont fait de moi ce que je suis aujourd'hui.

REMERCIEMENTS

C'est bien beau de se sentir auto-efficace ! Toutefois, nous devons reconnaître que si on l'est d'avantage, c'est grâce à l'encadrement et le soutien de tous ceux qui nous entourent. L'occasion m'est donc offerte de leur exprimer toute ma gratitude.

Qu'il me soit tout d'abord permis de remercier chaleureusement mon Directeur de recherche, le professeur Étienne St-Jean. Ses encouragements, sa disponibilité, son sens de la rigueur et de la précision m'ont été d'un apport indéniable pour la réalisation de ce mémoire.

Mes remerciements vont également à Mme Cynthia Mathieu et M. Claude Fernet pour avoir accepté de consacrer leur temps à la lecture de ce mémoire en vue de son évaluation.

Je témoigne également toute ma reconnaissance à l'ensemble des membres de ma famille ainsi qu'à mes amis que j'ai connus au Canada ou au Cameroun, pour m'avoir soutenu et encouragé pendant toute cette période de formation.

INTRODUCTION

Les individus vivent dans une société où les informations évoluent de façon permanente. Cette évolution a lieu à la fois sur le plan économique, social, environnemental, culturel et technologique. Ces changements ne sont certes pas un phénomène nouveau. Toutefois ce qui attire d'avantage l'attention, c'est le rythme accéléré avec lequel ils se déroulent (Bandura, 1997). Dans un tel contexte, il s'avère nécessaire pour chacun, dans le cadre de ses activités, de pouvoir s'adapter. Selon les travaux réalisés par Bandura (2003), le sentiment d'auto-efficacité pourrait constituer un élément important pouvant contribuer à cette adaptation.

L'auto-efficacité peut se définir comme étant « la croyance de l'individu en sa capacité d'organiser et d'exécuter la ligne de conduite requise pour produire des résultats souhaités » (Bandura, 2003). Ce concept tire son fondement de la théorie sociocognitive (Bandura, 1986, 1997). En effet, Bandura (1997) estime que les comportements de l'humain ne sont pas uniquement influencés par des variables externes à l'individu, mais également par des comportements qui lui sont propres. Selon lui, tout individu a la possibilité de limiter l'influence des événements externes sur sa vie, et ainsi de s'autocontrôler. Dans un tel contexte, nous pouvons considérer que l'humain ne subit pas forcément l'influence de son environnement externe, mais s'y adapte compte tenu de la confiance qu'il a en son potentiel (Bandura, 1997).

La théorie de l'auto-efficacité s'applique à de multiples domaines du fonctionnement humain (Bandura, 1997). Toutefois, nous retiendrons spécifiquement le domaine de l'auto-efficacité entrepreneuriale comme cadre d'étude. En effet, l'auto-efficacité entrepreneuriale est un concept intéressant. Son importance n'est plus à démontrer dans la mesure où, en se plaçant en amont du processus entrepreneurial, il permet de comprendre les facteurs qui suscitent et créent en l'entrepreneur l'intention de se lancer en affaires ou même de démarrer une activité entrepreneuriale (Dimov, 2010). Il importe spécifiquement de l'étudier auprès d'étudiants universitaires dans la mesure où ces derniers devront intégrer d'ici quelques années le monde professionnel et, le cas échéant, se lancer en affaires.

De nombreuses études ont montré que le niveau d'auto-efficacité perçu par un individu a une influence non seulement sur son intention d'entreprendre, mais également sur sa capacité à pouvoir exécuter avec succès les tâches liées à l'activité entrepreneuriale. Cette affirmation est beaucoup plus précise chez Chen, Greene et Crick (1998) qui indiquent que plus l'auto-efficacité entrepreneuriale d'un étudiant est élevée, plus il dispose d'une forte intention d'entreprendre.

Notre travail apporte un éclairage nouveau en abordant cette problématique en amont, pour mieux comprendre les variables explicatives de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Cela nous amène dans le cadre de notre recherche à nous poser la question suivante :

Quels sont les facteurs qui favorisent le développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale chez l'étudiant universitaire ?

Nous avons choisi d'investiguer les facteurs de développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale auprès des étudiants universitaires pour plusieurs raisons. D'abord, pour de nombreux individus, les études universitaires représentent la dernière étape avant l'accès au marché du travail. Parmi ces étudiants, certains envisagent de démarrer une entreprise au terme de leurs études, et l'auto-efficacité entrepreneuriale joue un rôle majeur dans ce choix de carrière (Robert W. Lent, Brown, et Hackett, 2002). Sachant cela, il devient important d'investiguer les facteurs de développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale auprès de cette clientèle, au seuil d'un choix de carrière pouvant mener au démarrage d'une entreprise. De plus, un nombre croissant de cours en entrepreneuriat sont offerts dans différentes universités et ceux-ci sont reconnus comme étant susceptibles de modifier l'auto-efficacité entrepreneuriale (Audet, 2004).

Finalement, de nombreuses études se sont penchées sur l'intention d'entreprendre des étudiants universitaires (Naktiyok, Nur Karabey, et Caglar Gulluce, 2009). Ces derniers auteurs démontrent une relation positive entre l'auto-efficacité et l'intention d'entreprendre des étudiants. Bien avant, Tkachev et Kolvereid (1999) démontraient dans leur étude que l'expérience entrepreneuriale des étudiants russes est fortement corrélée avec leur intention d'entreprendre. Toutefois, aucune étude ne s'est arrêtée sur l'auto-efficacité entrepreneuriale, en amont de l'intention d'entreprendre, malgré son intérêt

évident (Dimov, 2010; H. Zhao, S. E. Seibert, et G. E. Hills, 2005). Ce sera donc l'objet de cette recherche.

Selon une étude menée par Bandura (1997) dans le domaine de l'éducation, les élèves construisent leur sentiment d'auto-efficacité à partir de l'interprétation qu'ils font de quatre sources influentes. Celles-ci sont représentées par les expériences de maîtrise, les apprentissages sociaux modelant, les persuasions sociales et enfin, par les états physiologiques et émotionnels. McGee, Peterson, Mueller et Sequeira (2009), quant à eux, proposent cinq dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale : la reconnaissance d'opportunités, la planification, la définition de la finalité de l'entreprise, les compétences humaines ou conceptuelles et les compétences financières. De ce fait, il en découle la question spécifique suivante :

Quel est l'effet des quatre facteurs de développement de l'auto-efficacité identifiés par Bandura (1997) sur les cinq dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale telles que définies par McGee, et al., (2009) ?

Il s'agira donc de vérifier la relation qui existe entre chaque facteur de développement et chacune des dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale de façon à savoir lequel des facteurs exerce une influence sur chacune des dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale.

Pour mener à bien cette recherche, notre travail s'articulera de la manière suivante : dans le premier chapitre intitulé problématique de la recherche, nous présenterons les concepts de petites et moyennes entreprises (PME) et d'entrepreneuriat, puis nous démontrerons que le concept d'auto-efficacité entrepreneuriale s'avère être d'un apport indéniable dans le soutien de l'entrepreneuriat et de la PME au Québec. Le second chapitre quant à lui, sera consacré à la revue de la littérature dans laquelle nous recenserons les travaux qui concernent le concept d'auto-efficacité et les compétences entrepreneuriales. Les troisième et quatrième chapitres présenteront respectivement la méthodologie adoptée et les principaux résultats obtenus. Pour terminer, au cinquième chapitre, les résultats obtenus seront ensuite interprétés et discutés, suivis de la contribution et des avenues de recherche.

CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE MANAGÉRIALE

La contribution de la PME revêt de plus en plus une importance capitale pour le développement économique de nombreux États. C'est le cas du Québec où, selon une étude réalisée par la Banque de Développement du Canada (BDC, 2011), les PME ont contribué à la création de 54,3 % du Produit intérieur brut (PIB) du secteur des entreprises en 2005. Bien plus, selon cette même étude, entre 2001 et 2010, les PME seraient à l'origine d'en moyenne 54% de la création d'emplois dans le secteur privé. Le dynamisme de ce secteur suscite jusqu'à présent la curiosité de nombreux chercheurs dont les recherches contribuent à améliorer la compréhension du secteur de la PME (Bayad et Garand, 1998; Fallery, 1983; Hugron et Boiteux, 1998; P.A. Julien et Carrière, 1994; P.A. Julien, Carrière, Raymond, et Lachance, 1994; Nobre, 2000; Paturel et Barriol, 1999; Quéré, 2003; St-Pierre, 2004; Torres, 2000). Selon un rapport publié par l'organisation de coopération et de développement économique (OCDE, 2002), au Canada, les intervenants des pouvoirs publics ont conscience que la croissance de l'ensemble de l'économie est tributaire de celle des PME. De ce fait, ils ont vulgarisé les renseignements à leur disposition en vue de favoriser l'esprit d'entreprendre. Dans le même sens, une étude réalisée par Reynolds, Hay et Camp (2000) conclut que l'entrepreneuriat est une activité importante pour un pays dans la mesure où l'activité entrepreneuriale a un lien avec la croissance économique nationale. Dès lors, plusieurs théories ont été avancées par les chercheurs pour expliquer l'émergence de l'activité entrepreneuriale (Simpeh, 2011). En effet, Simpeh (2011) affirme que ces théories tirent leurs sources de l'économie, de la psychologie, de la sociologie, de l'anthropologie et de la gestion. Toujours dans le but de mieux appréhender le processus de création de PME, plusieurs chercheurs se sont intéressés à l'entrepreneur, notamment à ses caractéristiques (Bonnett et Furnham, 1991; Stanworth, Stanworth, Granger, et Blyth, 1989). Parmi les éléments caractéristiques de l'entrepreneur, le construit d'auto-efficacité apparaît comme un élément essentiel pouvant expliquer l'émergence entrepreneuriale. Par exemple, Dimov (2010) estime que l'auto-efficacité contribue à stimuler l'intention d'entreprendre

et même la création d'entreprises. Sachant cela, mieux comprendre les facteurs qui contribuent à son développement pourrait permettre aux décideurs publics d'adopter des politiques de soutien ciblées. Dans ce chapitre, afin de mieux spécifier la problématique de ce travail de recherche, nous montrerons comment les variables qui contribuent au développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale chez l'étudiant universitaire peuvent aider à stimuler le secteur de la PME au Québec. Cela passe par la présentation de l'apport particulier de notre recherche par rapport à celles existantes. De ce fait, ce chapitre s'articulera de la manière suivante : dans un premier temps nous allons présenter le secteur de la PME au Québec. Puis, nous nous attarderons sur le lien entre l'entrepreneuriat et la création des PME. Nous terminerons avec les facteurs déterminants l'entrepreneuriat; section au cours de laquelle nous insisterons sur l'auto-efficacité comme pièce centrale des modèles prédictifs de l'intention d'entreprendre.

1.1 – LE SECTEUR DE LA PME AU QUÉBEC

Les PME constituent un acteur essentiel de la performance économique d'un pays. Selon Légaré, Simard et Fillion (1999), 97,7% des entreprises québécoises sont des PME. Dans cette section, nous allons définir dans un premier temps la PME, puis nous présenterons la contribution de la PME au développement de l'économie québécoise.

1.1.1 - Définition de la PME

Il est difficile de donner une définition standard à la PME. En effet, ses caractéristiques varient généralement en fonction des dimensions économiques, sociales et culturelles de chaque pays. Selon l'OCDE (2002) la diversité des caractéristiques et des stratégies mises en œuvre dans les PME, ainsi que le contexte économique dans lequel elles évoluent rendent improbable la formulation d'une définition admise de façon unanime. Julien (1997) précise d'ailleurs qu'il n'existe pas de méthode de

fonctionnement spécifique aux PME et la définir est d'ailleurs très difficile. Toutefois, à défaut de pouvoir apporter une définition standard à la PME, on a généralement recours à des critères quantitatifs et qualitatifs pour la caractériser.

Selon l'approche quantitative, le principal critère de définition est le nombre de salariés. En s'appuyant sur ce critère, l'Union européenne définit la PME comme étant toute entreprise dont le nombre total d'employés est inférieur à 250. Industrie Canada classe dans la catégorie des PME celles possédant jusqu'à 499 employés. Enfin, selon l'OCDE, la définition de la PME selon le critère quantitatif peut être faite de deux manières : dans sa première approche, l'OCDE classe dans cette catégorie celles possédant au maximum 99 employés alors que dans la deuxième, elle y classe celle disposant au maximum de 249 employés. Il importe de mentionner que l'OCDE et l'Union européenne distinguent clairement dans leur définition la PME de la micro-entreprise. Cette dernière (micro-entreprise) représente les entreprises disposant de moins de neuf salariés.

La PME peut également être définie sur la base de leurs caractéristiques communes. C'est ainsi que certains auteurs se sont évertués à la définir selon une approche qualitative. Celle-ci prend en compte deux angles d'analyse : la propriété et le mode de gestion. À cet effet, Julien (1997) distingue six caractéristiques concrètes permettant de cerner le concept de PME. Il s'agit entre autres de sa taille réduite, la centralisation du pouvoir, une faible spécialisation, une stratégie intuitive et peu formalisée, des systèmes d'information internes et externes peu complexes et peu formalisés.

Les divergences observées dans la définition de la PME contribuent à faire ressortir la difficulté à pouvoir standardiser sa définition. Dès lors, l'importance des travaux effectués jusqu'à présent sur ce concept se justifie par le poids qu'il revêt pour l'économie d'un pays. Dans la sous-section suivante, nous essaierons de présenter le poids que revêt la PME dans l'économie québécoise.

1.1.2 – L'apport de la PME dans l'économie québécoise.

La PME constitue la base de l'économie du Canada et en particulier celui du Québec. Selon Julien (1997) la contribution des PME est indéniable dans la restructuration de nombreuses régions du Québec. C'est certainement pour cette raison que pour Bernier (2005), les PME sont perçues comme une condition sine qua non de la croissance économique du Québec.

Bien que les PME évoluent et se développent le plus souvent au sein d'un environnement turbulent, elles constituent également le groupe d'entreprise qui crée le plus d'emplois et participent de façon significative au développement des régions (Julien, St-Pierre, et Beaudoin, 1996). Selon Statistique Canada, la majeure partie des nouveaux emplois au Québec sont créés par les PME. Celles constituées de moins de 100 employés constituent principalement le moteur de l'économie. En 1999, les PME étaient à l'origine de la quasi-totalité de nouveaux emplois. Pendant cette période, leur contribution représentait 43.5% de l'emploi total au Québec et 55% dans l'ensemble du Canada. Par contre, en 2001, Statistique Canada estimait qu'elles représentaient près de 99% des entreprises au Québec pour environ 54% des emplois et près de 70% des créations de nouveaux emplois. Selon la Fédération Canadienne des Entreprises Indépendantes (FCEI), les PME génèrent près de la moitié du PIB canadien. Dans son rapport d'étude intitulé « mesure de l'entrepreneuriat » publié en 2010, l'institut de la statistique du Québec précise qu'elles contribuent de façon générale à la création de près de la moitié du produit intérieur brut au Québec.

Tous ces avantages constituent certainement la raison fondamentale pour laquelle plusieurs chercheurs, différents gouvernements et même les politiciens se préoccupent de plus en plus du développement de la PME ainsi que de la stimulation de l'entrepreneuriat ces dernières années. En effet, considérant le rôle de soutien à l'économie que joue l'entrepreneuriat et la PME, les chercheurs et les pouvoirs publics s'évertuent, non seulement à mieux les comprendre, mais à les soutenir également (Fayolle, 2004, 2005;

Welter et Lasch, 2008). Les recherches entreprises dans le domaine de l'entrepreneuriat jusqu'à présent tournent entre autres autour de l'explication du phénomène de l'entrepreneuriat ainsi que de l'identification de l'entrepreneur potentiel. Ceci dit, afin de mieux identifier l'entrepreneur potentiel, il convient de s'intéresser à son auto-efficacité entrepreneuriale et plus précisément, aux facteurs pouvant contribuer à son développement.

1.2 – DÉFINITION DU CONCEPT D'ENTREPRENEURIAT

En prenant pour référence les études réalisées par (Backman, 1983), nous pouvons affirmer que le rôle de l'entrepreneur dans la création de nouvelles organisations est de premier ordre, et en ce sens, il contribue de façon indéniable à la croissance économique. Pour Gartner (1988), la compréhension de l'entrepreneuriat passe par une bonne définition de l'entrepreneur. À ce sujet, nous distinguons trois approches de définition : celle des économistes, des psychologues et des gestionnaires.

Selon l'approche économiste proposée par Cantillon (1997)¹, l'entrepreneur est considéré comme étant un preneur de risque, dans la mesure où il finance les activités de production sans toutefois être certain du retour sur investissement. Il s'agit donc d'un individu doté de la capacité à saisir des opportunités pour faire des profits, tout en étant capable d'en assumer les risques. Toutefois, la prise de risque n'est pas sans conséquence. A ce sujet, Jüttner, Peck et Christopher (2003) affirment que les risques peuvent être évoqués dans deux contextes différents : « les sources du risque » et les « conséquences du risque ». Dans le cadre de leur travail de recherche, Samuel et Salomé (2011) considèrent les sources de risque comme étant de l'incertitude. De façon générale, dans leur définition, les économistes s'intéressent davantage au rôle joué par l'entrepreneur dans le système économique. C'est ainsi qu'ils le perçoivent comme un

¹ Réédition, I.N.E.D, Paris (première édition : 1755)

« déceleur » d'occasion d'affaires (Béchar, 1996), un créateur d'entreprise (Oxenfeldt, 1943; Schloss, 1968), ainsi qu'un preneur de risques (Barbosa, 2008).

Par ailleurs, plusieurs auteurs ont travaillé sur l'approche psychologique de la définition de l'entrepreneur. McClelland (1961) attire l'attention sur le fait que l'entrepreneur serait un individu qui éprouverait à la fois un besoin d'accomplissement et un besoin de puissance. Pour cet auteur, le besoin d'accomplissement est le fait pour l'individu de retrouver son épanouissement à travers des problèmes pour lesquels il apporte lui-même des solutions. Le besoin de puissance, quant à lui, serait associé à une volonté marquée d'occuper la première place dans la société. Pour Palmer (1971), plus un individu a un fort besoin d'accomplissement, plus il a une préférence marquée pour des tâches l'exposant à des risques.

Après McClelland (1961), les partisans de l'approche par les traits vont développer une autre façon de définir l'entrepreneur. En effet, ceux-ci cherchent à mieux connaître l'entrepreneur et ses traits de caractère. Par ailleurs, un certain nombre de traits sont le plus souvent attribués aux entrepreneurs par les spécialistes en comportement (Hornaday, 1982; Timmons, 1978). Nous les avons regroupées dans le tableau (1) ci-dessous.

Tableau 1 : Caractéristiques attribuées aux entrepreneurs par les spécialistes du comportement

Innovateurs	Besoin de réalisation
Leaders	Internalité du lieu de contrôle
Preneurs de risques modérés	Confiance en soi
Indépendants	Implication à long terme
Créateurs	Tolérance à l'ambiguïté et à l'incertitude
Énergiques	Initiative
Persévérants	Apprentissage
Originaux	Utilisation de ressources
Optimistes	Sensibilité envers les autres
Orientés vers les résultats	Agressivité
Flexibles	Tendance à faire confiance
Débrouillards	Argent comme mesure de performance
Hornaday, 1982 ; Meredith, Nelson et al., 1982 ; Timmons, 1978	

Source : Fillion (1997)

Selon Gartner (1989), une définition de l'entrepreneur a été également proposée par les gestionnaires. Pour ce faire, ils se sont appuyés sur les limites de l'approche par les traits et estiment que pour mieux définir l'entrepreneur, il convient d'étudier ce qu'il fait et non ce qu'il est (Gartner, 1989). Pour Coster (2002), l'entrepreneur, l'acte d'entreprendre et l'entreprise sont les trois dimensions importantes qui permettent de caractériser le phénomène entrepreneurial. Selon ces auteurs, le désir d'imaginer, de réaliser et de développer un projet cadrant avec sa vision constitue la motivation principale de la volonté d'entreprendre de l'entrepreneur. Bygrave et Hafer (1991) quant à eux, insistent dans leur définition de l'entrepreneur sur la nécessité pour celui-ci d'être capable de percevoir puis créer une organisation dans le but de l'exploiter.

Après avoir défini l'entrepreneur, il importe de comprendre ce que l'on entend par entrepreneuriat. Dès lors, ce concept peut être circonscrit à travers trois approches complémentaires.

La première approche, fait référence au processus de création d'une organisation. Elle a été développée par Gartner (1993) et elle décrit la démarche par laquelle l'entrepreneur combine un certain nombre de ressources (humaines, matérielles, financières) en vue de saisir ou mettre en œuvre une opportunité d'affaires. Dans un contexte d'assimilation de l'entrepreneuriat au processus de création d'une organisation, l'entrepreneur est perçu comme un acteur jouant à la fois un rôle opérationnel et stratégique (Filion, 1997). Si le rôle opérationnel fait allusion à sa capacité à conduire le changement au travers de ses actions entrepreneuriales, le rôle stratégique interpelle sa capacité à conceptualiser une vision entrepreneuriale.

La seconde, proposée par Shane et Venkataraman (2000), considère l'entrepreneuriat comme étant le processus de création, d'évaluation et d'exploitation d'opportunités de produits et services futurs. Selon Casson (1982), saisir une opportunité peut être considéré comme le contexte selon lequel les services ou extrants de fabrication sont vendus à un prix supérieur à leur coût de production. Afin d'être capable de saisir une opportunité, l'individu doit pouvoir disposer de la bonne information.

La troisième définition de l'entrepreneuriat est celle mettant en relation l'entrepreneur et son projet en vue d'une création de valeur. C'est dans cette logique que (Fayolle, 2004) estime que l'entrepreneuriat peut être considéré comme une situation mettant en relation un individu fortement engagé et un projet ou une organisation.

Dans le cadre de cette recherche, nous allons nous appesantir davantage sur les aspects psychologiques qui induisent le développement de l'entrepreneuriat. Ce choix se justifie par le fait que, pendant une longue période, les recherches en entrepreneuriat ont privilégié l'approche économique, sociologique et managériale dans l'explication des facteurs déterminants l'entrepreneuriat. Négligeant de ce fait, la dimension psychologique qui, fait partie de nombreux obstacles (psychologique, financier, informationnel, institutionnel et environnemental) face auxquels sont confrontés les jeunes entrepreneurs. Il est clair que de nombreux problèmes concrets auxquels peut être confronté l'entrepreneur sont susceptibles d'avoir un impact sur sa psychologie et influencer ainsi son comportement et ses décisions (choix de carrière, motivation, perception, conduite du projet). Dès lors, s'il est vrai que les aspects économiques, sociaux et managériaux sont d'une importance capitale, il n'en demeure pas moins vrai que ceux psychologiques (perception, personnalité, motivation) sont déterminants dans la création, le maintien ainsi que le développement d'une organisation (Aïssa Bensedik, 2001). C'est certainement pour cette raison que plusieurs auteurs estiment que les entrepreneurs ont des traits de personnalité exprimés en termes de facteurs psychologiques, les prédisposant à l'activité entrepreneuriale (Aldrich et Zimmer, 1986 ; Keats et Bracker, 1988, Stevenson et Jarillo, 1990).

Dans le cadre de ce mémoire, nous chercherons notamment à comprendre les variables qui contribuent à renforcer le sentiment de compétence de l'entrepreneur potentiel. Notons qu'une telle influence à une incidence positive sur l'intention d'entreprendre ainsi que la création concrète des petites et moyennes entreprises (Dimov, 2010). Dès lors, dans la section suivante, nous nous interrogerons essentiellement sur les facteurs qui contribuent de façon générale au développement de l'entrepreneuriat ainsi qu'à la création des PME.

1.3 – LES DÉTERMINANTS DE L'ENTREPRENEURIAT ET DE LA CRÉATION DES PME

Nous entendons par déterminants de l'entrepreneuriat, l'ensemble des facteurs qui peuvent contribuer au développement de l'entrepreneuriat. Tout en insistant sur l'auto-efficacité comme pièce centrale du modèle prédictif de l'activité entrepreneuriale, cette sous-section a pour but de montrer que divers facteurs peuvent contribuer au développement de l'entrepreneuriat dans une région. Ce qui permettra de mettre en évidence toute la nécessité de connaître les facteurs pouvant contribuer au développement de l'auto-efficacité. Cela dit, il sera présenté successivement l'approche de la personnalité, l'approche du devenir entrepreneurial, l'intention d'entreprendre, ainsi que l'auto-efficacité. Nous terminerons en présentant une synthèse des déterminants de l'entrepreneuriat telle que proposée par l'OCDE.

1.3.1 – L'approche de la personnalité.

La première approche identifiée qui permet d'expliquer l'émergence de l'entrepreneuriat est l'approche de la personnalité. En effet, elle repose sur le fait que l'entrepreneur aurait des caractéristiques psychologiques ainsi que des traits caractérisant sa personnalité (Filion, 1989; Gasse et Carrier, 1992; Hornaday, 1982; McClelland, 1961, 1965; Rotter, 1966). Dès lors, si nous devons nous appuyer sur la définition de l'entrepreneur selon l'approche par les traits telle que décrite dans la section précédente, il nous revient de constater que l'identification de ces traits chez un individu relève d'une double importance. Elle permet non seulement de repérer un entrepreneur potentiel, mais surtout de prédire le devenir et le succès entrepreneurial de celui-ci. C'est certainement dans ce sens que Albert et Mougenot (1988) affirment que : « La personnalité des dirigeants, avec leurs expériences, leurs compétences, leurs motivations et leurs goûts personnels, joue un rôle particulièrement fondamental dans la mesure où la création de

l'entreprise est pour eux un acte essentiel dans lequel ils s'expriment personnellement et se projettent dans l'avenir ».

1.3.2 – L'approche du devenir entrepreneurial.

L'environnement social et économique dans lequel évolue l'individu pourrait également l'amener à adopter une carrière entrepreneuriale. Cette théorie a été développée dans l'approche du devenir entrepreneurial et aide à expliquer les raisons qui pourraient amener un individu à vouloir faire carrière comme entrepreneur. D'autres variables telles que l'origine ethnique, la race, le genre, l'ordre de naissance, les gènes, l'origine familiale, l'expérience professionnelle et entrepreneuriale font partie de cette approche (Shane, 2010). Ces variables peuvent être considérées comme étant des caractéristiques sociodémographiques (Brockhaus, 1982; Collins et Moore, 1964; Gasse, 1985).

En effet, les jeunes au sein d'une société auront tendance à vouloir engager une carrière entrepreneuriale si celle-ci est promue et valorisée dans la société dans laquelle ils évoluent. C'est dans ce sens que Fortin (1992) et Toulouse (1990) mettent l'accent sur les valeurs que la société accorde à l'entrepreneuriat. Albert et Mougenot (1988), quant à eux, soulignent l'influence du contexte familial, l'expérience professionnelle des créateurs et, aux États-Unis notamment, l'exercice d'une responsabilité de chef d'entreprise comme des facteurs pouvant stimuler l'entrepreneuriat.

Dans le cadre des entreprises de biotechnologies, de nombreux chercheurs se sont attardés sur le rôle du capital social et des réseaux sociaux des créateurs (Catherine et Corolleur, 2004; Catherine, Corolleur, Carrère, et Mangematin, 2004; Murray, 2004). Paturel et Arasti (2006) ont cherché à comprendre les déterminants de l'entrepreneuriat chez les femmes diplômées iraniennes. À cet effet, ils constatent que parmi quatre groupes de facteurs environnementaux identifiés (facteurs socioculturels, économiques, codes et politiques du gouvernement et réseaux entrepreneuriaux), l'entrepreneuriat féminin iranien est essentiellement favorisé par les réseaux entrepreneuriaux.

1.3.3 – L'intention d'entreprendre.

Différents auteurs ont montré qu'il existe un lien entre l'intention d'entreprendre et la création d'entreprises. L'objectif de cette sous-section consistera dans un premier temps à présenter brièvement ce construit. Puis de présenter les différentes études qui ont été réalisées sur le sujet. Nous terminerons avec les facteurs qui contribuent à stimuler l'intention d'entreprendre.

Les contributions les plus importantes faites sur l'intention d'entreprendre ont été effectuées par Shapero et Sokol (1982) qui ont présenté le modèle de l'événement entrepreneurial. Ce concept a également été abordé par Ajzen (1991) dans le cadre de la théorie du comportement planifié en psychologie sociale. Krueger et Carsrud (1993) quant à eux, soutiennent le modèle d'intention en entrepreneuriat, c'est dans ce sens qu'ils ont introduit le concept d'intention dans le modèle de l'événement entrepreneurial de Shapero et Sokol (1982). Le but de ces différentes théories est de comprendre et prédire le comportement des individus. Selon ces auteurs, l'intention entrepreneuriale ne peut naître que si l'on a une attitude favorable vis-à-vis de cette activité.

De façon spécifique, le modèle de l'événement entrepreneurial de Shapero et Sokol (1982) vise à expliquer les raisons du choix de l'activité entrepreneuriale par l'entrepreneur plutôt qu'une autre discipline. Pour ces auteurs, quatre variables sont nécessaires pour stimuler l'acte d'entreprendre. Il s'agit entre autres de la présence d'une situation précipitant l'acte entrepreneurial, la désirabilité, la faisabilité ainsi qu'une disposition psychologique. Il importe de préciser que ce modèle ne fait pas référence à l'intention d'entreprendre; comme nous l'avons mentionné plus haut. C'est Krueger et Carsrud (1993) qui ont intégré le concept d'intention dans le cadre de leurs travaux en entrepreneuriat.

En ce qui concerne la théorie du comportement planifié proposée par Ajzen (1991), nous pouvons expliquer ou prédire la possibilité pour un individu de choisir une carrière entrepreneuriale si nous connaissons ses intentions vis-à-vis de ce métier (Fayolle, Gailly, Lassas-Clerc, et Lyon, 2006). L'intention représente donc le point

culminant sur lequel repose tout comportement. Selon Ajzen (1991), l'intention résulte de trois éléments essentiels parmi lesquels : l'attitude vis-à-vis du comportement, la norme sociale perçue et le contrôle comportemental perçu. Pour cet auteur, l'attitude représente l'évaluation (favorable ou défavorable) faite par un individu au sujet de l'activité entrepreneuriale. La norme sociale perçue quant à elle, fait référence à la perception de notre entourage au sujet de l'activité que nous désirons engager. Le contrôle perçu désigne la perception par l'individu de son niveau d'aptitude à exécuter une activité entrepreneuriale. Ce dernier élément pourrait être aussi assimilé à de l'auto-efficacité. On pourrait alors penser que plus l'on dispose d'un contrôle comportemental perçu élevé, plus l'on pourrait se sentir auto-efficace. Ceci, sachant qu'un niveau d'auto-efficacité élevé est fortement relié à l'intention d'entreprendre (Dimov, 2010).

L'auto-efficacité représentée dans le cadre de la théorie du comportement planifié, par le contrôle comportemental perçu, constitue le point central sur lequel s'appesantit notre travail. Étant donné le caractère prédictif de l'activité entrepreneuriale, nous pouvons en déduire tout l'intérêt de connaître les facteurs pouvant contribuer à son développement.

Nous avons relevé dans la littérature un certain nombre de travaux présentant le lien entre la désirabilité, la faisabilité (assimilé à de l'auto-efficacité) et l'intention d'entreprendre. C'est le cas de Liñán, Rodriguez-Cohard et Rueda-Cantuche (2005) qui ont mesuré l'intention entrepreneuriale des étudiants de deux universités espagnoles. Les résultats qui en découlent indiquent que les facteurs comme la faisabilité perçue (auto-efficacité) ou les normes sociales perçues, entre autres, sont liés positivement avec un comportement entrepreneurial. Ce résultat est similaire à celui obtenu par Krueger, Reilly et Carsrud (2000) sur une population d'étudiants. Ils ont trouvé dans leur test des modèles de l'événement entrepreneurial (Shapiro et Sokol, 1982) et de la théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991) que la faisabilité (l'auto-efficacité) apparaît à chaque fois comme étant le déterminant principal de l'intention. Selon une étude réalisée par Emin (2004), plusieurs facteurs contribuent à déterminer la création d'entreprises par les chercheurs publics. L'étude qu'elle mène se situe en amont de l'émergence du

processus organisationnel et a pour but de cerner l'influence relative des facteurs explicatifs de l'intention. Il ressort de l'analyse que 67% de la variance de l'intention (expliqué par le coefficient de régression R^2) peut être expliqué par le modèle testé. En effet, le désir d'agir (0.72) et la faisabilité perçue (0.37), qui peut être assimilée à de l'auto-efficacité, contribuent significativement à l'intention de créer une entreprise.

1.3.4 – L'auto-efficacité

L'auto-efficacité peut se définir comme étant : « la croyance de l'individu en sa capacité d'organiser et d'exécuter la ligne de conduite requise pour produire des résultats souhaités » (Bandura, 2003). Plus ce sentiment est grand, plus les objectifs que s'impose la personne et l'engagement dans leur poursuite sont élevés (Bandura, 1982, 1993). Les individus qui se sentent les plus auto-efficaces sont ceux susceptibles de donner le plus de sens à ce qu'ils font, d'obtenir les meilleures performances à l'école, de persévérer le plus et surtout de gérer mieux leur anxiété (Bandura, 1997; Pajares et Schunk, 2005; Zimmerman, Bandura, et Martinez-Pons, 1992). Toutefois, l'une des conditions essentielles à l'obtention des résultats escomptés réside au niveau de la nécessité pour l'apprenant de pouvoir contribuer à la génération de ces conséquences positives (Galand, 2006).

L'auto-efficacité a fait l'objet de nombreuses études au cours de ces trente dernières années. Les résultats révèlent que ce sentiment est à l'origine de la réalisation de nombreux comportements, et ce, dans différents domaines (Bandura, 1977, 2006). Bon nombre d'études ont montré que le niveau d'auto-efficacité perçu par un individu a une influence non seulement sur son intention d'entreprendre, mais également sur son potentiel entrepreneurial et son comportement.

Les auteurs tels que Naktiyok, et al. (2009) ont essayé de comprendre le lien entre l'auto-efficacité entrepreneuriale et des variables telles que le sexe et la culture. En effet, ceux-ci estiment que, s'il est vrai que l'auto-efficacité entrepreneuriale influence positivement l'intention d'entreprendre, ce constat est loin d'être homogène entre les

sexes et les cultures. Les résultats qui en ressortent montrent qu'il existe une relation positive entre l'auto-efficacité et l'intention entrepreneuriale.

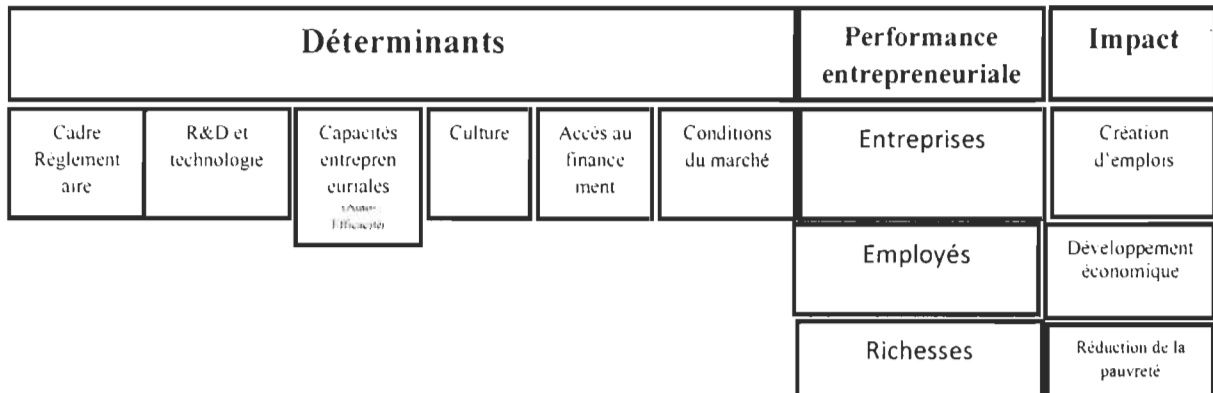
Kristiansen et Indarti (2004) ont identifié les déterminants de l'intention d'entreprendre chez les jeunes dans différents États. Ils estiment qu'il existe une corrélation forte entre les États dans lesquels les jeunes sont dotés d'un niveau élevé d'auto-efficacité et l'intention d'entreprendre. À l'issue des analyses qui ont été mises en œuvre, cette variable a une contribution positive et significative ($p=0,05$) dans la détermination de l'intention d'entreprendre, que ce soit dans le contexte Norvégien ($\beta=0,22$) ou Indonésien ($\beta = 0,34$). Les résultats de cette étude nous montrent aussi que les États dotés d'une bonne préparation matérielle sont les meilleurs prédicteurs de l'intention d'entreprendre. La proportion de variance de la variable dépendante pouvant être prédite par la variable indépendante correspond à un R^2 de 22,5% pour les étudiants Norvégiens et 25,9% pour les étudiants Indonésiens.

Selon une étude réalisée par Diaz-Garcia et Jiménez-Moreno (2009), la façon de percevoir la décision de devenir entrepreneur est liée avec (a) l'approbation des parents ($p = 0,023$), (b) un sentiment d'auto-efficacité élevé déterminé sur la base des éléments tels que : la maîtrise de la relation produit-marché ($\text{sig}=0,023$); la définition des buts et objectifs de l'entreprise ($\text{sig}=0,013$); la maîtrise de l'analyse de la performance financière ($\text{sig}=0,42$) et (c) une attitude favorable à l'entrepreneuriat ($\text{sig} = 0,052$).

1.3.5 - Synthèse des déterminants de l'entrepreneuriat

Une synthèse des déterminants de l'entrepreneuriat et leur impact potentiel sur l'environnement social et économique a été réalisée par Ahmad et Hoffmann (2008). À notre sens, elle résume bien l'approche de la personnalité. La figure (1) ci-dessous en est une illustration.

Figure 1 : Déterminants et impact de l'entrepreneuriat



Source : ¹Nadim Ahmad et Anders Hoffman, *A Framework for Addressing and Measuring Entrepreneurship*. Paris.
(www.oecd.org/dataoecd/21/51/39629644.pdf)

La figure 1 présente les facteurs qui peuvent contribuer à stimuler l'entrepreneuriat et la création d'entreprises. Ces facteurs ont été regroupés autour des thèmes tels que le cadre réglementaire, la recherche et développements, les capacités entrepreneuriales, la culture, l'accès au financement ainsi que les conditions du marché. Ils ont un impact sur la performance entrepreneuriale à travers l'entreprise, les employés, les richesses et contribuent à la création d'emplois, au développement économique ainsi qu'à la réduction de la pauvreté.

1.4 – POSITIONNEMENT DE NOTRE RECHERCHE

De façon générale, l'analyse des travaux réalisés par différents auteurs jusqu'à présent nous permet de percevoir l'importance de la PME, de l'entrepreneuriat ainsi que la contribution des facteurs déterminants l'entrepreneuriat (traits de personnalités, environnement socio-économique, l'intention d'entreprendre, l'auto-efficacité) dans la stimulation et la création des PME au Québec. Comme nous pouvons le constater, la notion d'auto-efficacité a été abordée par différents auteurs (Bandura, 1997; Pajares et Schunk, 2005; Zimmerman, et al., 1992). Ceux-ci se sont attardés, entre autres, sur la

définition du concept et son lien avec l'intention d'entreprendre des individus et le démarrage d'entreprise. Son effet peut varier selon la culture, le sexe, le pays d'origine. Toutefois, il convient de s'interroger sur ses déterminants.

Selon les études menées par Bandura (1997) dans le domaine de l'éducation, les élèves construisent leur auto-efficacité à partir de quatre sources influentes. Celles-ci sont représentées par les expériences de maîtrise, les apprentissages sociaux modelant, les persuasions sociales et enfin, par les états physiologiques et émotionnels. De façon spécifique, nous avons relevé dans la littérature plusieurs travaux abordant l'auto-efficacité entrepreneuriale (Anna, Chandler, Jansen, et Mero, 2000; Audet, 2004; De Noble, Jung, et Ehrlich, 1999).

En effet, l'auto-efficacité entrepreneuriale peut être assimilée aux croyances de l'entrepreneur en ses capacités d'exécuter un certain nombre de tâches liées à l'activité entrepreneuriale. Même si plusieurs auteurs abordent dans leurs travaux la notion d'auto-efficacité entrepreneuriale (Audet, 2004; Giacomini et al., 2010), nous n'avons pas observé dans la littérature des travaux mettant en relation les facteurs de développement de l'auto-efficacité, tel que définis par Bandura (1997), et les différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale (McGee, et al., 2009).

Une telle étude permettrait de faire ressortir chez l'entrepreneur, le lien entre chaque facteur de développement de l'auto-efficacité et le développement de ses compétences entrepreneuriales. De ce fait, ce travail apporte donc un éclairage nouveau en abordant la problématique de l'entrepreneuriat en amont, pour mieux comprendre les variables explicatives de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Ceci nous amène dans le cadre de cette recherche à nous poser la question suivante :

Quels sont les facteurs qui favorisent le développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale chez l'étudiant universitaire ?

La réponse à cette question revêt un double intérêt. Dans un premier temps, elle permettra aux chercheurs et surtout aux différents gouvernements d'améliorer leurs stratégies d'encadrement vis-à-vis de l'entrepreneuriat. Par exemple, à travers la mise en

œuvre d'une politique de financement ciblé, visant à soutenir les individus les plus auto-efficaces. Une telle stratégie se justifie par le fait que, l'auto-efficacité entrepreneuriale (AEE) contribue à stimuler l'intention d'entreprendre, et par la même occasion la création d'entreprise (Baughn, Cao, Le, Lim, et Neupert, 2006; Naktiyok, et al., 2009; Zhao, S. E. Seibert, et G. E. Hills, 2005).

Les résultats de notre étude pourront aussi servir aux entrepreneurs actuels et en devenir qui souhaitent comprendre les facteurs qui contribuent au développement de leur auto-efficacité entrepreneuriale. Ceci leur offrira des pistes de stimulation de leur auto-efficacité au cas où ils voudraient s'améliorer dans le cadre de leurs affaires. En bref, une meilleure compréhension des facteurs de développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale aiderait à la mise en œuvre d'actions adéquates telles qu'une amélioration des politiques de formation, ou même une politique de financement orientée vers les meilleurs entrepreneurs potentiels. De telles stratégies constituent une contribution non négligeable dans la stimulation de l'entrepreneuriat et par conséquent, dans le développement de la PME au Québec.

Ce chapitre avait pour objet la présentation de la problématique managériale de cette étude. Pour ce faire, nous avons commencé par nous attarder sur l'importance de la PME et de l'entrepreneuriat dans l'environnement socioéconomique québécois. Puis nous avons exploré les différents travaux qui ont été réalisés jusqu'à présent dans le domaine de l'entrepreneuriat et plus spécifiquement, ceux permettant d'expliciter le développement de l'intention d'entreprendre. Nous avons par la suite présenté clairement notre problématique au regard des limites observées dans la littérature existante. En effet, la contribution que nous souhaitons faire ressortir à l'issue de ce travail est de préciser l'effet des facteurs de développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale sur les différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Le chapitre suivant sera consacré à la revue de la littérature où sera présenté de façon détaillée le concept d'auto-efficacité entrepreneuriale ainsi que les différents facteurs susceptibles de contribuer à son développement.

CHAPITRE 2 : CONTEXTE THÉORIQUE

L'auto-efficacité est un concept d'une grande utilité qui nous guide dans la compréhension de la notion d'entrepreneuriat et surtout de l'entrepreneur. Bandura (1997) s'est intéressé profondément à cette notion et a cherché à savoir notamment comment se construit le sentiment d'auto-efficacité chez un individu. Dans le cadre de ce chapitre, la première section sera consacrée à une meilleure compréhension de ce concept. Dans les sections qui suivront, seront présentées successivement les sources de l'auto-efficacité, les différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale, puis quelques études réalisées dans le domaine de l'entrepreneuriat, permettant de faire ressortir les caractéristiques des étudiants universitaires.

2.1 – LE CONCEPT D'AUTO-EFFICACITÉ

Afin de mieux appréhender la notion d'auto-efficacité, il convient tout d'abord de la situer dans son contexte en nous appuyant sur les travaux réalisés par Bandura (1997) depuis ces trente dernières années. En effet, l'auto-efficacité trouve son origine dans la théorie sociocognitive qui a été développée par Albert Bandura dans les années 1980. Bandura (2003) précise que cette notion constitue juste une composante étroite de cette théorie qui stipule que trois facteurs en interaction, parmi lesquels le comportement, l'environnement et la personne, permettent de mieux comprendre la psychologie de l'individu. Le concept d'auto-efficacité ici est une partie intégrante du système de soi qui lui-même est un élément constitutif de la personne. Dans le cadre de cette section, nous présenterons tour à tour, le positionnement épistémologique de Bandura, la définition de l'auto-efficacité, son domaine d'application ainsi que sa mesure.

2.1.1 – Positionnement épistémologique de Bandura.

Dans le cadre de cette sous-section, nous présenterons successivement la théorie sociocognitive et le concept de soi. Notons que la théorie sociocognitive constitue le fondement même de la notion d'auto-efficacité.

2.1.1.1 - *Théorie sociocognitive*

La théorie sociocognitive (TSC) constitue la base de nombreux concepts qui ont été énoncés par le chercheur américain Albert Bandura. En effet, cet auteur tire sa célébrité de ses travaux réalisés dans les années 1980 sur le domaine de l'apprentissage social; et de nos jours, grâce à ses publications en lien avec le sentiment d'auto-efficacité (Bandura, 1986, 1997). La TSC constitue le fondement même du sentiment d'auto-efficacité. Elle tire ses racines du behaviorisme et de la psychologie sociale. En effet, dans le cadre de cette théorie, les travaux de Bandura ont contribué à compléter la théorie behavioriste dans la mesure où en valorisant l'aspect cognitif, ou en d'autres termes, en insistant sur la notion de traitement de l'information, il permet de comprendre ce qui se passe entre le stimulus (l'environnement) et la réponse (le comportement). Cette théorie repose sur la notion d'interaction. À ce sujet, Bandura (1986) insiste sur la nécessité d'une interaction à trois dimensions, intégrant à la fois les facteurs personnels, environnementaux ainsi que les comportements.

2.1.1.2– *Le concept de soi*

Le concept de soi trouve son origine dans les travaux en psychologie (William, 1909). Plusieurs auteurs ont proposé une définition de ce concept. Selon Murphy (1947), il peut être perçu comme étant, « l'individu tel qu'il est connu par l'individu ». Shavelson, Hubner et Stanton (1976) quant à eux, estiment que « Le concept de soi est,

en termes très généraux, la perception qu'a une personne d'elle-même. Ces perceptions se forment par son expérience dans son environnement et sont influencées par les renforcements environnementaux et les personnes significatives ». Notons que ces personnes significatives sont perçues ici comme étant des personnes à qui nous accordons de l'importance et dont l'avis peut être pris en considération de façon à pouvoir influencer la perception que nous avons de nous-mêmes.

Plusieurs auteurs croient que l'estime de soi ne se distingue pas de la perception de soi et que ces deux construits peuvent même être considérés comme étant des synonymes (Bandura, 2003 ; Shavelson, et al., 1976). Toutefois, même si ce concept (le concept de soi) est souvent utilisé de façon interchangeable avec l'auto-efficacité, il ne représente pas toujours le même phénomène. C'est dans ce sens que Bandura (2003) affirme que : « Le concept de soi et l'auto-efficacité sont souvent utilisés de manière interchangeables comme s'ils représentaient le même phénomène alors qu'ils renvoient à des données totalement différentes. L'auto-efficacité concerne les évaluations par l'individu de ses aptitudes personnelles, tandis que l'estime de soi concerne les évaluations de sa valeur personnelle. Or il n'y a pas de relation systématique entre ces deux groupes de données ».

2.1.2 - Définition de l'auto-efficacité

Selon Bandura (1977) l'auto-efficacité désigne la confiance globale en ses capacités à produire un niveau adéquat de performance. Il s'agit également des croyances des individus à exécuter des lignes de conduite requises pour produire les résultats attendus (Bandura, 2003). Pour Bandura, les croyances d'efficacité constituent un fondement majeur du comportement humain. Les individus guident leur existence en se basant sur leur auto-efficacité. Ils s'appuient sur ce concept pour mieux s'orienter dans la vie, notamment à travers le choix des tâches qui leur conviennent le mieux.

l'environnement dans lequel ils désirent évoluer, leur niveau d'implication, d'effort ainsi que la conduite à tenir face aux obstacles.

Dès lors, les individus qui disposent d'un niveau d'auto-efficacité bas perçoivent les tâches difficiles comme menaçantes et ont tendance à les éviter. Ils diminuent leur effort et abandonnent rapidement au lieu de se concentrer sur les voies et moyens devant permettre d'obtenir le résultat satisfaisant. Par contre, les personnes qui disposent d'un sentiment d'auto-efficacité élevé considèrent les difficultés plutôt comme un pari à réussir, car elles disposent du contrôle sur celle-ci, elles approchent les situations menaçantes avec une certaine assurance.

Selon Bandura (1997), le sentiment d'auto-efficacité exerce une influence sur la manière de penser et d'agir de l'individu selon les quatre processus suivants : cognitifs, motivationnels, affectifs et de sélection.

2.1.2.1 - Les processus cognitifs

Ils opèrent au sein de l'agentivité humaine (capacité d'intervention sur les autres). L'individu est doué de raison, et par conséquent, il est capable de prédire si un événement est susceptible de se produire ou non. De ce fait, il met tout en œuvre pour le réaliser.

Le contexte d'incertitude dans lequel évolue l'individu et les échecs face auxquels il peut être confronté, nécessitent d'avoir un sentiment d'auto-efficacité robuste pour pouvoir y faire face. Les individus qui considèrent leurs échecs comme des leçons (occasion de connaître leurs faiblesses et opportunité de s'améliorer) verront leur sentiment d'auto-efficacité moins influencé par ceux-ci (Bandura et Cervone, 1986).

Selon Nicholls (1984), trois typologies de comportement semblent exister pour ces individus (ceux percevant leurs échecs comme des leçons) : dans la première catégorie se situent ceux qui essaient par tous les moyens de démontrer qu'ils sont compétents. À côté de ceux-ci se trouvent ceux qui se perçoivent comme étant

incompétents et ont du mal à tenter de prouver qu'ils peuvent être compétents. La dernière catégorie fait référence à ceux qui se perçoivent comme étant profondément incompetents. Les individus qui se situent dans la première catégorie auront tendance à s'intéresser à des tâches difficiles, ce qui les permettra d'exprimer leur compétence en cas de réussite. Ce qui nous amène à en déduire le renforcement de leur sentiment d'auto-efficacité. Les deux dernières catégories d'individus auront tendance à s'orienter vers des tâches faciles, qu'ils estiment être capables de réussir.

2.1.2.2- Les processus motivationnels

Selon Bandura (1997) La volonté d'un individu à réaliser une tâche est liée au niveau de motivation que celui-ci éprouve vis-à-vis de la tâche à accomplir. Généralement, les individus évaluent les tâches qu'ils pensent être capables de réaliser. Avant de se donner les moyens de les mettre en œuvre, ils évaluent au préalable la probabilité de les accomplir correctement.

Par exemple, dans le domaine de l'éducation, Bandura (1997) estime que les motivations des élèves s'appuient sur deux types de buts : ceux à court terme (proximaux) et ceux à long terme (distaux). Les élèves qui poursuivent les buts proximaux sont dans les meilleures dispositions pour développer leur sentiment d'auto-efficacité (Bandura, 1997). Ceux-ci choisissent les tâches pour lesquelles ils se sentent compétents et évitent celles pour lesquelles ils estiment pouvoir avoir des difficultés. Ils s'appuient sur leur auto-efficacité pour estimer la quantité d'efforts ainsi que le niveau de persévérance dont ils auront besoin dans le cadre de leur activité (Bandura, 1997).

Ainsi, pour les personnes qui présentent un niveau d'auto-efficacité élevé, leurs échecs s'expliquent par le fait qu'un effort insuffisant a été déployé dans le cadre de leur activité, alors que ceux qui disposent d'un faible niveau d'auto-efficacité attribuent leurs échecs à un manque de compétence (Bandura, 2003).

2.1.2.3 - Les processus affectifs

Il s'agit ici de montrer l'effet du niveau d'auto-efficacité sur le plan affectif chez l'individu. À cet égard, Bandura (2003) estime que, les individus qui disposent d'un faible niveau d'auto-efficacité peuvent être facilement affectés sur le plan émotionnel. Cela peut se manifester par un état de stress et d'anxiété. Par contre, ceux qui se sentiront les plus auto-efficaces se verront moins exposés aux problèmes émotionnels. Selon Bandura (2003), cette deuxième catégorie d'individus auront tendance à recourir aux tâches difficiles alors que des individus moins auto-efficaces auront tendance à éviter des tâches difficiles et s'intéresseront beaucoup plus aux tâches faciles à accomplir.

2.1.2.4- Les processus de sélection

Il s'agit ici de comprendre comment le processus de sélection se déroule chez les individus. En effet, l'auto-efficacité exerce une influence sur les choix effectués par les individus. Le choix permet de façonner le destin de l'individu.

En général, les gens ont souvent tendance à éviter les activités et les environnements qu'ils supposent excéder leurs capacités mais privilégient cependant les environnements sociaux qu'ils estiment capables d'affronter. Plus ils se perçoivent comme étant efficaces, plus ils ont tendance à sélectionner les activités difficiles à accomplir (Meyer, 1987). Ainsi, les enfants qui s'estiment très efficaces à obtenir ce qu'ils désirent par la violence adoptent un comportement agressif (Perry, Perry, et Rasmussen, 1986). Ils ont alors tendance à sélectionner les activités et les camarades qui présentent la même orientation agressive, renforçant ainsi leur penchant (Bandura, Walters, et Sears, 1959; Bullock et Merrill, 1980).

2.1.3 - Domaine d'application de l'auto-efficacité

Dans le cadre de cette sous-section, les différents domaines dans lesquels peut s'appliquer la notion d'auto-efficacité seront présentés. En effet, la théorie d'auto-efficacité s'applique à de multiples domaines du fonctionnement humain.

Dans le domaine de l'éducation, par exemple, de nombreux auteurs ont cherché à connaître comment se développe l'auto-efficacité ainsi que son effet sur les performances scolaires des élèves. Selon Collins (1984) le sentiment d'auto-efficacité dont l'élève dispose à l'égard d'une matière académique spécifique permet de mieux prévoir son résultat que l'aptitude réelle de celui-ci. Selon cet auteur, les élèves peuvent obtenir des résultats insuffisants parce qu'ils ne possèdent pas l'aptitude nécessaire pour accomplir les tâches, ou qu'ils la possèdent, mais ne disposent pas d'un sentiment d'auto-efficacité assez élevé pour en faire bon usage.

Pour Schunk et Rice (1989), l'efficacité cognitive des élèves exerce un impact positif sur leurs performances scolaires. Ils confirment par la même occasion que le sentiment d'auto-efficacité contribue à mieux prévoir la performance scolaire que les compétences seules.

En transposant ces assertions dans le domaine de l'entrepreneuriat, nous pouvons percevoir toute l'importance du concept d'auto-efficacité dans le cadre de l'exercice de l'activité entrepreneuriale.

Dans le domaine de la santé, Engel (1977) prend en compte la notion d'auto-efficacité en proposant le modèle Biopsychosocial comme approche de guérison. En effet, il estime que les maladies peuvent avoir à la fois des causes biologiques et psychosociales. Si les causes biologiques font référence aux agents bactériens, les causes psychosociales quant à elles sont liées à l'environnement dans lequel évolue l'individu. Pour Bandura (2003), la majeure partie des effets biologiques des croyances d'efficacité se manifeste lorsque les individus sont confrontés à des situations susceptibles de provoquer en eux un stress important. Selon ce même auteur, subir les effets du stress

démontre la faiblesse de son auto-efficacité à contrôler les menaces déplaisantes et les exigences environnementales éprouvantes.

Dans le domaine du sport, la notion d'auto-efficacité joue un rôle particulier. Selon Bandura (2003), les individus qui persèverent dans l'exécution des activités sportives sont ceux dotés d'un fort sentiment d'auto-efficacité.

Les recherches entreprises dans le domaine politique ont pour but de comprendre comment le sentiment d'auto-efficacité amène les gens à s'intéresser à la vie politique de la nation. Dès lors, les individus qui souhaitent influencer le système social dans lequel ils évoluent sont ceux qui s'intéressent le plus à la politique. Ainsi, développer un sentiment d'auto-efficacité dans le domaine politique, c'est croire en ses capacités de pouvoir influencer le système politique (Paulhus, 1983). Par contre, percevoir un système politique comme étant ingérable réduit le sentiment d'auto-efficacité. Toutefois, une étude menée par Huebner et Lipsey (1981) démontre que les échecs politiques ne remettent pas en question le sentiment d'auto-efficacité des fervents militants. Au contraire, ils s'attèlent à rechercher de meilleures stratégies susceptibles de les aider à faire face à la situation qui prévaut.

Un autre domaine dans lequel le concept d'auto-efficacité est d'une grande importance est le milieu professionnel. En effet, il est clair que le niveau d'auto-efficacité dont nous disposons affecte notre compétence en milieu professionnel. Selon Bandura (2003) « l'activité professionnelle structure une part essentielle de notre réalité quotidienne et constitue une source importante d'identité et de sentiment de valeur personnelle ». Le sentiment d'auto-efficacité, quant à lui, est d'une grande importance dans la vie professionnelle des individus. Pour Lent et Hackett (1987), son influence prend effet à partir du choix de la carrière professionnelle. Pour ces auteurs, il prédit l'éventail d'options professionnelles considérées, l'intérêt et la préférence pour une profession, le suivi d'une scolarité qui prépare à cette carrière, et la persévérance et le succès dans le domaine choisi.

Son importance est également significative en début de carrière, dans la mesure où « le sentiment d'efficacité que les nouveaux manifestent et développent au cours de leur formation professionnelle en début de carrière contribue au succès de ce processus de socialisation » (Bandura, 2002). Au regard de la contribution que peut avoir l'auto-efficacité au niveau cognitif chez l'employé, Bandura (2002) le considère comme un élément clé lui permettant de mieux exécuter les tâches qui lui sont confiées dans le cadre professionnel.

2.1.4 – Mesure de l'auto-efficacité

Le but de cette sous-section est de comprendre comment l'auto-efficacité peut être mesurée. Cela passe par le rappel des différentes limites des mesures proposées par le passé ainsi qu'une brève description d'une méthode plus récente proposée par McGee (2009) dans le domaine de l'entrepreneuriat.

Selon Bandura (1997), la mesure de l'auto-efficacité doit être faite en termes de jugement, de capacité et doit être adaptée aux domaines d'activités pour lesquels ce construit est mesuré. Pour cet auteur, les techniques de mesure proposées par les autres chercheurs sont très générales et s'avèrent être éloignées des critères de la tâche avec laquelle elles sont comparées.

Dans le domaine de l'éducation par exemple, la mesure de l'auto-efficacité est souvent faite sur la base des critères trop généraux. Dans un tel contexte, il s'avère difficile pour l'élève de projeter les résultats obtenus dans le domaine spécifique pour lequel il doit comparer ses capacités (Bandura, 1986, 1997). Lorsque la mesure de l'auto-efficacité ne se rapporte pas directement au comportement dans lequel celui-ci souhaite projeter ses capacités, celle-ci est assimilée beaucoup plus à un simple trait de personnalité, plutôt qu'à un jugement émis en rapport avec un contexte précis. À cela s'ajoute le fait que lorsque plusieurs items évaluent le sentiment d'auto-efficacité d'un élève, cela n'affine pas la mesure de ce concept, mais la rend plutôt redondante et très

générale (Pajares, 1997). Cela dans la mesure où elle donne l'impression d'avoir plusieurs mesures pour le même concept.

La mesure du sentiment d'auto-efficacité d'un individu doit donc avoir un lien étroit avec le domaine précis pour lequel l'on souhaite mesurer si l'on veut accroître le pouvoir prédictif de cette perception (Bandura, 2003). Ainsi, dans ce contexte, le chercheur doit avoir une bonne connaissance du domaine qu'il souhaite appréhender (Bandura, 2003). Cela permettra de retenir les items essentiels et adaptées à la mesure que l'on souhaite développer.

Des mesures de l'auto-efficacité ont également été proposées dans le domaine de l'entrepreneuriat. À ce sujet, McGee, et al., (2009) ont répertorié 16 études dans lesquelles l'auto-efficacité entrepreneuriale est mesurée suivant différents construits. Ils précisent que l'auto-efficacité est souvent identifiée par les auteurs à l'aide d'une seule dimension, de deux dimensions, de trois dimensions, et ce, jusqu'à 22 dimensions. Selon les chercheurs, ces différentes techniques de mesure faisant appel à plusieurs dimensions contribuent à rendre incohérentes les méthodes de mesure mises en œuvre.

Après avoir effectué un certain nombre d'observations au sujet de la mesure de l'auto-efficacité, il convient d'explorer la façon dont elle se construit chez les individus. D'où la nécessité de parler des sources de l'auto-efficacité dans la section suivante.

2.2 – SOURCES DE L'AUTO-EFFICACITÉ

Le développement de l'auto-efficacité passe par l'activation des quatre principales sources d'information qui ont été proposées par Bandura (1977). Elles permettent chacune de développer l'auto-efficacité spécifique chez un individu. Le niveau d'influence de chacune des sources dans le développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale dépend des circonstances ainsi que de l'individu qui y est exposé. Si les expériences que nous vivons personnellement contribuent à renforcer notre auto-

efficacité, celles vécues par des personnes que nous observons peuvent également jouer le même rôle. Il en est de même des messages et des encouragements que nous recevons des personnes qui nous sont proches et surtout à qui nous faisons confiance. La perception que nous avons de notre état physiologique et émotionnel constitue le dernier facteur contribuant au développement de notre auto-efficacité. Toutes ces différentes variables feront l'objet d'une analyse dans le cadre de cette section, nous aidant ainsi à mieux cerner le mécanisme qui contribue à l'émergence de l'auto-efficacité entrepreneuriale chez un individu.

2.2.1 – L'expérience active de maîtrise

Il s'agit de la première source d'information relative à l'auto-efficacité car elle permet de faire ressortir clairement les aptitudes que possède l'individu pour réussir (Bandura, 2003). Dans le cadre de cette sous-section, nous allons articuler notre argumentation concernant la présentation de ce construit en trois étapes successives. Dans un premier temps, ce construit sera exposé tel que proposé dans la théorie par Bandura (1997) dans le domaine de l'éducation et ce, afin de mettre en évidence la façon dont se construit l'auto-efficacité chez les élèves. En second lieu, bien que nous n'ayons pas identifié dans la littérature des auteurs ayant travaillé de façon globale sur les sources de l'auto-efficacité entrepreneuriale, plusieurs d'entre eux se sont intéressés à l'effet des facteurs tels que la formation, l'expérience professionnelle ou entrepreneuriale au développement de l'auto-efficacité (Argyris, 1993; DeTienne et Chandler, 2007; Saint-Arnaud, 1995; Skinner, 1995), d'où la présentation de ces quelques études. Nous terminerons avec la formulation des hypothèses liées aux causes éventuelles de développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale.

2.2.1.1 – L'expérience active de maîtrise selon Bandura

Selon Bandura (1997), les expériences vécues par les individus contribuent à la construction de leur auto-efficacité. Dès lors, tandis que les succès contribuent à renforcer le sentiment d'efficacité de l'individu, les échecs quant à eux produisent l'effet contraire, surtout s'ils surviennent lorsqu'une croyance en ses capacités n'est pas encore fermement établie. Pour cet auteur, les individus qui expérimentent beaucoup plus des succès, qui semblent évidents à obtenir, sont beaucoup plus vulnérables lorsqu'ils sont confrontés à des situations d'échec. Toutefois, le sentiment d'auto-efficacité, lorsqu'il est développé, contribue à aider l'individu non seulement à être plus persévérant, mais également à mieux gérer les situations d'échec (Bandura, 2003). Comparativement à d'autres modes d'influence tels que l'apprentissage social, les simulations cognitives ou l'instruction verbale, les expériences actives de maîtrise produisent et renforcent mieux les croyances d'auto-efficacité de l'individu (Feltz, Landers, et Raeder, 1979; Gist, 1989; Gist, Schwoerer, et Rosen, 1989).

Néanmoins, malgré cette capacité de persuasion que peut avoir le succès sur un individu, il ne contribue pas forcément à augmenter le sentiment d'auto-efficacité de celui-ci. Il en est de même des échecs de performance qui ne l'abaissent pas forcément. Pour Bandura (2003), tout dépend du traitement cognitif de l'information liée au succès ou à l'échec face auquel l'individu serait confronté. L'impact du résultat obtenu sur les croyances d'efficacité dépend beaucoup plus de ce que l'on fait de celui-ci, que du résultat lui-même. Indépendamment du traitement cognitif qui en est fait, pour un même niveau de résultat, le sentiment d'auto-efficacité peut se retrouver soit élevé, identique ou diminué (Bandura, 1982). Dès lors, la conception selon laquelle la construction de l'auto-efficacité serait faite essentiellement sur la base des performances passées trouve ses limites dans le vécu quotidien des individus sur le terrain. Afin de mieux comprendre comment se construisent les expériences de maîtrise chez les individus, il importe de savoir comment les performances obtenues sont évaluées et traitées par l'individu.

Pour ce faire, le premier facteur qu'il importe de prendre en compte est la notion de « soi ». En effet, au moment de réaliser une tâche, les individus se font toujours une perception d'eux-mêmes et du monde qui les entoure. La connaissance de soi est une variable qui influence sensiblement le mode de pensée de l'individu et par conséquent, la façon dont celui-ci interprète et organise l'information d'efficacité produite au cours de la relation avec son environnement (Bandura, 2003). Cette façon de penser modifie les priorités des individus ainsi que la façon dont ils évaluent et traitent les informations face auxquelles ils sont confrontés au moment de la définition de leur niveau d'auto-efficacité (Bandura, 2003). Les résultats issus de ce processus de pensée peuvent être soit redondants, soit ambigus.

Pour Bandura (2003), si les données redondantes ne modifient pas le sentiment d'auto-efficacité de l'individu ainsi que sa perception de lui-même, les informations ambiguës conduisent quant à elles, à des biais d'interprétation. S'il est vrai que les nouvelles expériences peuvent contribuer à développer le niveau d'auto-efficacité chez les individus, il n'en demeure pas moins vrai que l'ampleur de l'effet de celles-ci sur le sentiment d'auto-efficacité dépend également de la perception que l'individu a de lui-même (Bandura, 1992). Dès lors, le sentiment d'auto-efficacité apparaît non seulement comme étant le résultat de nos expériences, mais constitue également la base de la production de nouvelles expériences. Les personnes qui considèrent les indicateurs redondants comme les preuves supplémentaires d'auto-efficacité voient leur sentiment d'auto-efficacité renforcer. Ils ont également tendance à négliger ou oublier les expériences contraires à leur propre perception d'eux même.

Par ailleurs, selon Bandura (2003), si la réussite des tâches simples à exécuter n'exerce pas une influence sur le sentiment d'auto-efficacité, l'exécution des tâches difficiles avec succès contribue à son accroissement. Pour cet auteur, le niveau de difficulté d'une tâche perçu par un individu se fonde sur l'expérience (les connaissances) qu'il a du taux de réussite ou d'échec des autres personnes dans le cadre de cette activité. Des variations dans l'évaluation de la difficulté de l'activité produisent des évaluations différentes d'efficacité personnelle à partir des performances obtenues.

À cela s'ajoute le fait que la quantité d'efforts fournis est une variable déterminante dans la construction de l'expérience de maîtrise. En effet, selon Nicholls et Miller (1984), un effort important réalisé dans le cadre d'une activité est perçu différemment selon qu'il s'agisse d'un enfant ou d'un adulte. Pour un enfant, un effort important signifie l'acquisition des aptitudes supérieures alors que pour un adulte, il implique plus tôt une faible aptitude. Par ailleurs, selon Surber (1983) les adultes auraient des perceptions divergentes de l'influence de l'effort sur la définition de leurs aptitudes. En outre, il semble clair qu'un succès obtenu avec beaucoup d'aisance dans le cadre d'une activité perçue comme difficile contribue à développer favorablement la perception de notre propre aptitude.

Bien plus, Bandura (2003) estime que la construction de l'auto-efficacité peut également être faite sur la base des échecs obtenus. En effet, il est difficile de tirer des leçons dans un contexte où l'échec survient alors qu'aucun effort n'a été fait pour réussir. En revanche, si l'échec survient suite à un effort laborieux dans le cadre d'une activité que l'on peut qualifier de plus ou moins évidente, on est alors susceptible de mieux tirer les leçons de cette expérience (Bandura, 2003).

Le sentiment d'auto-efficacité ne se construit pas seulement sur la base de la manière dont les sujets perçoivent leurs succès ou leurs échecs, mais également à travers l'auto-observation de ses propres performances (Bandura, 2003). En effet, les actes que nous posons ne conduisent pas toujours à la même performance. Plusieurs raisons parmi lesquelles les fluctuations de l'état attentionnel, physique et émotionnel peuvent être à l'origine de cette variation. Dès lors, il s'installe chez l'individu une certaine liberté qui fait que ce sont les meilleures performances ou bien les bonnes qui sont les plus remarquées et mémorisées (Bandura, 2003). Selon Bandura, cette situation affecte le sentiment d'auto-efficacité de l'individu dans la mesure où ceux qui s'attardent beaucoup plus sur les mauvaises performances auront tendance à sous-estimer leur niveau d'efficacité, et ce, même s'ils sont désormais capables de corriger leurs erreurs. Par contre, si l'individu remarque et mémorise beaucoup plus ses performances positives, l'auto-observation s'avère être un mécanisme positif pouvant contribuer à l'élaboration

du sentiment d'auto-efficacité (Bandura, 2003). Ces observations se confirment dans les études réalisées par Schunk et Hanson (1989), dans lesquelles ils montrent que le sentiment d'auto-efficacité des individus se retrouve développé lorsqu'ils sont exposés à une vidéo leur faisant part de leurs bonnes et mauvaises expériences.

Notons que la contribution de Bandura à la compréhension des expériences de maîtrise repose beaucoup plus sur des études menées dans le domaine de l'éducation. Dès lors, il importe de comprendre les facteurs qui contribuent à développer ce construit dans le domaine de l'entrepreneuriat.

2.2.1.2 – Construction des expériences de maîtrise en entrepreneuriat.

Après avoir analysé de façon générale la manière dont les expériences contribuent à affecter l'auto-efficacité, notamment au travers du développement des expériences de maîtrise, il importe de voir de façon spécifique comment ce phénomène peut être transposé dans le cadre de l'entrepreneuriat, pour ainsi contribuer au développement de l'expérience de maîtrise de l'entrepreneur en activité ou en devenir.

Même si les auteurs ayant mené des recherches en entrepreneuriat ne traitent pas d'une façon globale des sources de l'expérience de maîtrise telles que réalisées par Bandura (1997) dans le domaine de l'éducation, nous avons tout de même pu relever des travaux établissant le lien entre la formation, l'expérience professionnelle, l'expérience entrepreneuriale actuelle et passée et le développement de l'auto-efficacité.

En guise d'illustration, selon Argyris (1993), les gestionnaires qui se sentent les plus auto-efficaces sont ceux qui obtiennent également les meilleures performances dans le cadre de leur processus d'apprentissage. Skinner (1995) quant à lui, estime que le sentiment d'auto-efficacité se développe lorsque l'individu se retrouve confronté à toute activité ayant pour but de développer son niveau de compétence. Dolan, Dolan, Lamoureux et Gosselin (1996) précisent qu'un programme de formation apporterait plus

d'effets s'il était organisé de manière à ce que les individus qui y participent reçoivent régulièrement des stimuli (émotionnels ou matériels) de la part des formateurs.

Les auteurs comme McGee, et al., (2009) ainsi que Wilson, Kickul et Marlino (2007) estiment que la formation en entrepreneuriat joue un rôle primordial dans la construction de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Cela dans la mesure où elle réduit, surtout chez les étudiants de sexe féminin, la perception négative qu'elles ont de leur auto-efficacité entrepreneuriale.

Par ailleurs, une étude menée par Zhao et al. (2005) confirme que l'expérience entrepreneuriale exerce une influence positive sur la construction de l'auto-efficacité entrepreneuriale.

2.2.1.3 – Formulation des hypothèses liées à l'expérience de maîtrise

Suite à la recension des écrits que nous avons faite, on constate que même si plusieurs auteurs ont mené des recherches sur l'auto-efficacité et ses sources dans différents domaines (éducation, sport...), très peu d'entre eux se sont attardés spécifiquement sur les sources de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Par conséquent, puisque certaines activités que nous réalisons, que ce soit dans le cadre académique ou professionnel, peuvent avoir un lien avec l'activité entrepreneuriale, nous arrivons à penser que les individus qui seraient plus familiers à celle-ci seraient beaucoup plus susceptibles de démontrer une certaine auto-efficacité entrepreneuriale. D'où ces quelques postulats que nous pouvons formuler dans les paragraphes suivants.

Tout d'abord, les cours en entrepreneuriat suivis à l'université ou dans le cadre d'autres programmes liés à la vulgarisation de l'activité entrepreneuriale sont susceptibles de développer l'auto-efficacité entrepreneuriale chez l'individu. En effet, après avoir suivi une formation en entrepreneuriat, bien que celle-ci soit le plus souvent véhiculée de façon théorique, l'individu se familiarise davantage à l'activité entrepreneuriale et par conséquent, peut se sentir plus apte à s'engager dans cette voie.

Par ailleurs, comme l'ont précisé Zhao et al. (2005), le fait pour un individu d'avoir une expérience dans le domaine de l'entrepreneuriat est déterminante dans la construction de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Dès lors, nous pouvons penser que le développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale chez les étudiants universitaires peut également se faire sur la base de leurs expériences entrepreneuriales.

Bien plus, la plupart des tâches que l'on exécute dans le monde professionnel (planification, gestion des ressources humaines, finances, etc.) sont également celles constitutives de l'activité entrepreneuriale. Cela dit, nous pouvons nous permettre de penser que les expériences de travail à temps plein face auxquelles sont confrontés les étudiants universitaires sont susceptibles de participer à la construction de leur auto-efficacité entrepreneuriale, en particulier lorsqu'ils occupent une fonction de supervision. En outre, le fait de posséder une entreprise et de la gérer constitue une expérience concrète se rapportant directement à l'entrepreneuriat. De ce fait, il se dégage de toutes ces assertions les hypothèses suivantes :

H1a – Il existe une relation positive entre l'expérience entrepreneuriale actuelle et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale.

H1b- Il existe une relation positive entre l'expérience entrepreneuriale passée et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale.

H1c – Il existe une relation positive entre l'expérience professionnelle à temps plein et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale.

H1d – Il existe une relation positive entre l'expérience professionnelle en tant que superviseur et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale.

H1e - Il existe une relation positive entre le fait d'être en train de suivre des cours en entrepreneuriat et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale.

H1f – Il existe une relation positive entre le fait d'avoir suivi d'autres cours en entrepreneuriat par le passé et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale.

2.2.2 – L'apprentissage social modelant

Les expériences vécues ne constituent pas les seuls moyens de transformer le niveau d'auto-efficacité de l'individu. En effet, les performances des personnes qui nous sont proches influencent partiellement notre évaluation de nos propres aptitudes. Même si pour certaines tâches, nos expériences nous aident à évaluer notre niveau de progrès, l'absence de mesure absolue de compétence nous oblige à plusieurs occasions à nous comparer plutôt aux autres.

Par exemple, il serait difficile d'évaluer notre propre niveau de compétence si à l'issue des résultats que nous avons obtenus après un examen, nous n'avons pas la possibilité de le comparer à celui des autres collègues de la classe. Dans le cadre de cette sous-section, nous nous appuyerons sur Bandura ainsi que d'autres auteurs pour décrire de manière générale la façon dont se construit l'apprentissage social modelant. Puis, nous présenterons brièvement la construction de l'apprentissage social modelant dans le cadre de l'entrepreneuriat avant de formuler quelques hypothèses à ce sujet.

2.2.2.1 – L'apprentissage social modelant selon Bandura

Selon Bandura (2003), si un individu entreprend d'effectuer une comparaison entre ses performances et celle d'un groupe de référence ou d'une norme existante, son sentiment d'auto-efficacité se retrouve amélioré si ses performances sont au-dessus de celles de la norme ou du groupe de référence. Selon ce même auteur, les individus effectuent régulièrement des comparaisons avec des pairs dans des situations identiques, par exemple auprès des camarades de classe, des collègues de travail, des concurrents ou des personnes engagées dans des efforts similaires, mais dans d'autres contextes (Bandura, 2003).

Pour Weinberg, Gould et Jackson (1979), surpasser des collègues ou des concurrents accroît notre croyance en nos potentialités alors qu'être supplanté l'abaisse.

Mais, il existe tout de même une nuance dans la mesure où, selon Bandura et Jourden (1991) la perception que l'on se fait de soi-même à l'issue d'une évaluation de ses performances en se comparant aux autres dépend fortement du niveau de compétence de ceux avec qui la comparaison est faite. Dès lors, une importance particulière serait accordée à des individus que l'on estime être comparable à soi. Aussi, on se persuade généralement d'être capable d'exécuter des tâches réalisées par des personnes qui seraient comparables à nous. En effet, le fait de voir une personne (à qui l'on pourrait s'identifier) accomplir des tâches avec succès augmente le sentiment d'auto-efficacité de celui qui l'observe. La lecture que fait l'individu de son environnement se matérialise par le fait que, si les autres y arrivent, il est capable de fournir l'effort nécessaire à l'accomplissement de cette activité (Bandura, 1982; Schunk, Hanson, et Cox, 1987). De même, lorsque des personnes que nous estimons être comparables à nous obtiennent de mauvaises performances dans le cadre d'une activité, cette information est susceptible de réduire notre confiance en nous lors de l'accomplissement des tâches similaires.

Il est tout à fait clair qu'il n'est pas toujours aisé de maintenir les bonnes performances même si on est compétent. En effet, un individu peut posséder toute l'aptitude et les compétences nécessaires pour l'accomplissement d'une tâche, mais ne pas suffisamment s'impliquer pour obtenir de bonnes performances. Dès lors, les individus qui réussissent le mieux sont ceux qui sont capables de persévérer et d'exploiter efficacement le potentiel dont ils disposent (Bandura, 2003). La mise en œuvre d'un tel comportement nécessite de disposer d'une bonne capacité d'auto-motivation et de gestion de soi.

2.2.2.2 – Construction de l'apprentissage social modelant en entrepreneuriat

Tel qu'il a été mentionné précédemment, la construction de l'apprentissage social modelant se fait en se comparant aux autres (Bandura, 1997). Dans le domaine de l'entrepreneuriat, nous pouvons estimer qu'elle se fait de manière similaire. Un étudiant peut par exemple estimer être capable de conduire à bien une activité entrepreneuriale s'il

s'est toujours comparé avantageusement à un collègue de classe avec qui il a eu à suivre des cours en entrepreneuriat et qui aujourd'hui s'est engagé dans la carrière entrepreneuriale. Dans le même sens, le fait de voir régulièrement des parents et proches parents exécuter des tâches liées à l'activité entrepreneuriale peut amener l'étudiant universitaire à penser qu'il pourrait également être capable de mener avec succès le même type d'activité. Cette forme de comparaison pourrait bien correspondre aux travaux de Schunk, et al., (1987). En effet, suite à l'observation effectuée par l'étudiant de ses parents et proches parents, celui-ci peut être amené à penser que s'ils y sont arrivés, cela signifie qu'il est également susceptible de mettre en œuvre l'effort nécessaire pour accomplir cette activité. À cela s'ajoute le fait que Shapero et Sokol (1982) ont affirmé dans le cadre de leurs travaux que le milieu familial, le père et la mère jouent un rôle majeur dans la construction de la désirabilité et la faisabilité entrepreneuriale (assimilée à l'auto-efficacité entrepreneuriale). C'est dans le même sens que Scott et Twomey (1988) estiment que les individus qui évoluent dans un milieu où les parents sont impliqués dans l'activité entrepreneuriale ont beaucoup plus tendance à vouloir être travailleurs autonomes que salariés dans une entreprise. Cela dans la mesure où la famille constitue pour eux un excellent cadre d'apprentissage et d'accumulation d'expérience entrepreneuriale, renforçant ainsi leur perception d'auto-efficacité entrepreneuriale.

2.2.2.3 – Formulation de quelques hypothèses.

Suite aux travaux que nous avons considérés dans la littérature et qui sont relatifs à la construction de l'apprentissage social modelant, aussi bien dans le domaine de l'éducation que celui de l'entrepreneuriat, nous pouvons envisager que la construction de l'apprentissage social modelant chez les étudiants universitaires s'effectue d'une manière plus ou moins similaire. Celui-ci peut avoir par exemple été exposé à une entreprise familiale, s'il a des parents ou des membres de sa famille qui interviennent dans le milieu

des affaires ou, s'il a eu à séjourner dans une entreprise familiale (Carr et Sequeira, 2007). Dès lors, nous pouvons formuler l'hypothèse suivante :

H2a - Il existe une relation positive entre l'exposition préalable à une entreprise familiale et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale.

2.2.3 – La persuasion verbale

Dans le cadre de cette sous-section, nous allons présenter dans un premier temps les persuasions verbales selon Bandura. Ensuite, nous allons montrer à quoi elles peuvent correspondre dans le domaine de l'entrepreneuriat. Nous terminerons en formulant les hypothèses de cette recherche.

2.2.3.1 – Les persuasions verbales selon Bandura

Selon Bandura (2003), les propos et encouragements tenus par des proches peuvent contribuer à renforcer la croyance des personnes en leur propre capacité. Bien que confronté à des tâches ou des situations difficiles, le sentiment d'auto-efficacité peut être maintenu si des personnes pour qui nous avons une certaine considération croient en nos capacités d'accomplir avec succès les tâches auxquelles nous sommes confrontées (Bandura, 2003). De même, notre sentiment d'auto-efficacité peut se retrouver abaissé si ceux-ci émettent plutôt un doute sur notre capacité à accomplir ces mêmes activités. Les croyances d'efficacité émises par des personnes en guise d'encouragement ne produisent un effet réel que si ceux-ci se situent dans les limites des capacités du sujet confronté à l'exécution d'une tâche. Ils stimulent donc en celui-ci la volonté de produire l'effort nécessaire à la réalisation de la tâche. Les attributions persuasives ont donc plus d'effet sur des individus qui ont quelques raisons de croire qu'ils peuvent produire des effets par leurs actions (Chambliss et Murray, 1979).

Les croyances d'efficacité émises à l'attention d'un sujet peuvent être formulées de diverses manières. Selon Schunk (1982), ce feed-back évaluatif peut avoir différents effets sur l'individu que l'on essaie de persuader. Il peut être communiqué de façon à ébranler ou à stimuler le sentiment d'auto-efficacité de son récepteur. Dès lors, celui soulignant les capacités personnelles que l'on dit avoir observé sur un sujet contribue à augmenter son sentiment d'auto efficacité. Par contre, celui selon lequel l'amélioration des performances observée résulte d'un effort intense, accroît également la capacité perçue de l'individu, même si c'est dans une proportion moindre. En effet, le fait que l'on lie le progrès du sujet à un certain acharnement lui donne l'impression d'avoir un talent limité (Schunk et Rice, 1986). Du coup, il importe de ne pas faire le lien avec l'effort fourni si l'on souhaite faire ressortir essentiellement l'aptitude que possède l'individu à accomplir la tâche (Schunk, 1983).

Afin de mieux se connaître, on s'appuie généralement sur les opinions des autres. Ainsi, l'importance accordée à des persuasions faites par autrui est étroitement liée au niveau de crédibilité que nous accordons à ceux-ci. Une attention particulière est généralement accordée à des personnes qui possèdent des années d'expérience avec le candidat dans le domaine évalué (Bandura, 2003). Selon Crundall et Foddy (1981), ainsi que Webster et Sobieszek (1974), la crédibilité accordée par les individus aux personnes censées évaluer leur capacité repose sur leur finesse intellectuelle dans le cadre de l'activité évaluée ainsi que leur expérience en terme d'évaluation antérieure des potentialités de nombreux candidats. Selon Mandel (1993), une importance particulière est également accordée aux témoignages persuasifs émanant des personnes ayant triomphées d'une adversité frappante.

2.2.3.2 – Construction des persuasions verbales en entrepreneuriat.

Tel que mentionné dans les travaux de Bandura (2003), la persuasion verbale joue un rôle déterminant dans la construction de l'auto-efficacité. C'est le cas spécifique du domaine de l'entrepreneuriat où les encouragements des parents, des proches ainsi que du

mentor peuvent aider au développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale (Johannisson, 1991). C'est dans le même sens que St-Jean et Audet (2009) estiment que le mentor est d'une grande importance pour le développement de l'auto-efficacité chez l'entrepreneur. Scherer, Adams, Carley et Wiebe (1989) quant à eux estiment que lorsqu'un individu a pour modèle d'entrepreneur un parent qui lui est proche, cela influence positivement son sentiment d'auto-efficacité entrepreneuriale. Davidsson et Honig (2003) ont été beaucoup plus précis et les résultats de leurs travaux démontrent une relation positive entre les encouragements faits par les proches et le développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale chez l'entrepreneur.

2.2.3.3 – Formulation des hypothèses de cette recherche.

Suite aux travaux cités précédemment, on constate que la construction de l'auto-efficacité entrepreneuriale peut être faite à travers les encouragements des parents, des proches ainsi qu'avec la présence d'un mentor en affaires dans la vie de l'individu. Par conséquent, nous pouvons postuler qu'un tel effet peut également être vérifié auprès des étudiants universitaires. D'où la formulation des hypothèses suivantes :

H3a - Il existe une relation positive entre les normes subjectives (opinions des autres et importance qui leur est accordée) et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale.

H3b – Il existe une relation positive entre la présence d'un mentor en affaires chez l'étudiant universitaire et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale.

2.2.4 – Les états physiologiques et émotionnels

Dans le cadre de cette sous-section, nous allons présenter dans un premier temps les états physiologiques et émotionnels tels que décrits dans le cadre des recherches de

Bandura (2003). Puis, nous essaierons de transposer ses propos dans le contexte de l'entrepreneuriat. Nous terminerons à travers la formulation d'hypothèses.

2.2.4.1 – Les états physiologiques et émotionnels selon Bandura

L'une des variables importantes à prendre en compte pour juger de son aptitude à pouvoir accomplir une tâche est la capacité physique et émotionnelle nécessaire à son exécution. Selon Bandura (2003), cela constitue le quatrième facteur de développement de l'auto-efficacité. Il importe particulièrement d'étudier la manière dont cette dimension intervient dans le domaine de la santé, du sport ainsi que sa contribution à la réduction du stress. En effet, un sentiment de vulnérabilité et de dysfonctionnement peut être provoqué par des activations physiologiques pendant les situations stressantes (Bandura, 1997). Bien plus, les réactions de stress dues à des mauvaises performances génèrent du stress supplémentaire. Les individus qui sont confrontés à des situations de stress ont généralement l'attention tournée sur eux-mêmes. En effet, il est difficile de ne pas se soucier de sa personne lorsqu'on est en hyperventilation, qu'on transpire, qu'on tremble et que son cœur bat très fort (Bandura, 2003). Par ailleurs, lorsqu'un individu a l'attention tournée sur lui-même, cela peut insinuer que celui-ci fait face à des problèmes internes (M. Scheier, Carver, et Matthews, 1983). À cela s'ajoute le fait que de nombreux dysfonctionnements que nous redoutons peuvent effectivement survenir à la suite des pensées négatives sur notre niveau de compétence ou notre vulnérabilité face au stress. Étant donné que les dysfonctionnements liés à la fatigue, à la douleur ou à l'humeur peuvent être interprétés comme une faiblesse de l'auto-efficacité, il importe de ce fait de mieux s'organiser pour prévenir le stress si nous souhaitons maintenir ou développer notre niveau de compétence (Bandura, 2003). Toutefois, les situations de stress peuvent être interprétées différemment en fonction du niveau de performance de l'individu. En effet, les individus qui s'estiment être très compétents considèrent les situations d'activation comme un facilitateur stimulant alors que ceux qui ne croient pas en leur potentialité se sentent vulnérables face à de telles situations (Hollandsworth, Glazeski,

Kirkland, Jones, et Van Norman, 1979). L'humeur joue aussi un rôle important dans la construction de l'auto-efficacité chez l'individu. En effet, ces deux variables sont liées de façon prédictive (Jensen, Banwart, Venhaus, Popkess Vawter, et Perkins, 1993). Plus on est de bonne humeur, plus on se sent auto-efficace et plus on se croit auto-efficace, meilleure est notre humeur. Cette affirmation correspond aux travaux de Lai (1997) qui démontrent l'apport favorable de l'optimisme sur le bien-être psychologique et physique. En effet, les individus qui ne font pas preuve d'un certain optimisme face à la vie sont ceux les plus prédisposés à la dépression et à la solitude. C'est dans cette optique que Scheier et Caver (1985) estiment que l'optimisme intervient comme une barrière protectrice lorsque l'individu fait face aux difficultés de la vie.

2.2.4.2 – États physiologiques et émotionnels et entrepreneurial

Pour de nombreux auteurs, le stress serait lié à l'engagement entrepreneurial. Par exemple, Boyd et Gumpert (1983) estiment que le surmenage serait inévitable et serait la conséquence même de l'activité entrepreneuriale. Toutefois, la perception de contrôle dont dispose l'entrepreneur constitue un atout indéniable puisqu'elle aiderait celui-ci à mieux persévérer face à l'incertitude. À ce sujet, plusieurs auteurs ont cherché à vérifier le lien entre la perception de contrôle et l'auto-efficacité dans le milieu professionnel. Par exemple, Simon, Houghton et Aquino (2000) estiment que l'impression de contrôler les choses aiderait les entrepreneurs à mieux persévérer face à la gestion des problématiques liées à l'activité de son entreprise. Pour Shaver (1995), les vrais entrepreneurs se distinguent clairement des « non entrepreneurs ». Les premiers persisteraient mieux face à l'incertitude alors que les seconds jetteraient plus rapidement l'éponge.

Par ailleurs, Seligman (2006) définit une personne optimiste comme étant quelqu'un qui s'attend à ce qu'un événement positif lui arrive dans le futur. Ceci contrairement à une personne pessimiste, qui a constamment des pensées négatives et s'attend à ce que des choses indésirables lui arrivent. Théoriquement, l'optimisme a été décrit et testé de plusieurs manières. Notamment, son lien avec l'humeur et la morale, la

ténacité et la persévérance, la résolution efficace des problèmes, la réussite personnelle et commerciale (Luthans, 2002; Peterson, 2000; Seligman, 2006). Comparativement aux non entrepreneurs, les entrepreneurs l'ont prouvé d'une grande tendance à l'optimisme excessif (Ucbasaran, Westhead, Wright, et Flores, 2010). Compte tenu du niveau de risque face auquel peuvent être confrontés les créateurs d'une nouvelle entreprise, il est clair que ceux-ci doivent faire preuve d'une perspective optimiste pour développer et maintenir leurs motivations (Lowe et Ziedonis, 2006). Les recherches ont montré que les individus démontrant un niveau d'optimisme élevé ont tendance à faire preuve d'une meilleure forme physique et psychologique, comparativement à ceux qui sont pessimiste (Peterson et Bossio, 2001).

2.2.4.3 – Formulation d'hypothèses

Les constats faits précédemment nous poussent à remarquer que l'entrepreneuriat est un métier à la fois difficile et stressant, qui nécessite pour celui qui veut l'accomplir d'être en parfaite condition physique et psychologique. Ces constats peuvent être transposés chez l'étudiant universitaire. Ce qui nous porte à croire que ceux des étudiants universitaires qui se sentiraient les plus auto-efficaces, sont ceux qui développeraient la persévérance nécessaire à l'accomplissement des tâches liées à l'activité entrepreneuriale. Conséquemment, nous pouvons formuler les hypothèses suivantes :

H4a - Il existe une relation positive entre la persévérance et de passion pour les projets à long terme et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale.

H4b – Il existe une relation positive entre l'optimisme généralisé et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale.

Dans cette section, il était question de présenter les différents facteurs de développement de l'auto-efficacité. Après avoir fait le tour de la littérature, nous avons évidemment retenu les quatre facteurs proposés par Bandura (1977). Notons que tous ces facteurs contribuent à développer les croyances de l'individu en ses propres potentialités

et, de manière plus spécifique, en ses potentialités entrepreneuriales. Dès lors, la section suivante sera consacrée à la présentation des différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale.

2.3 – DIMENSIONS DE L'AUTO-EFFICACITÉ ENTREPRENEURIALE

Comme nous l'avons vu dans le paragraphe précédent, différents facteurs parmi lesquels l'expérience de maîtrise, l'apprentissage social, les persuasions verbales ainsi que les états physiologiques et émotionnels peuvent contribuer au développement de l'auto-efficacité et, de manière spécifique, de l'auto-efficacité entrepreneuriale (AEE). Ce développement s'effectue notamment à travers l'acquisition des compétences et les qualités nécessaires à l'émergence de l'aptitude entrepreneuriale. En d'autres termes, les dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale font références aux aptitudes et compétences que l'entrepreneur est susceptible d'avoir pour s'estimer capable d'accomplir avec succès l'activité entrepreneuriale. Dans cette section, nous présenterons dans un premier temps, les compétences entrepreneuriales et dans un second temps le concept d'auto-efficacité entrepreneuriale.

2.3.1 – Les compétences entrepreneuriales

La notion de compétence entrepreneuriale peut être abordée à plusieurs niveaux. Dans le cadre de cette sous-section, nous parlerons des compétences entrepreneuriales en tant que processus pouvant conduire à la création d'entreprise d'une part, et d'autre part en tant qu'un ensemble de tâches susceptibles d'être menées dans le cadre de l'exercice de l'activité entrepreneuriale.

Plusieurs auteurs ont orientés leurs travaux vers ce que font les entrepreneurs, à travers l'analyse des activités qu'ils mettent en place durant le processus entrepreneurial

(Alsos et Kolvereid, 1998; Carter, Gartner, et Reynolds, 1996). Ils s'attardent de ce fait sur l'identification d'un certain nombre de compétences liées à l'activité entrepreneuriale. Bon nombre d'auteurs ont travaillé spécifiquement sur les capacités de l'entrepreneur à élaborer une vision d'affaires (Hambrick et Crozier, 1985; Mitton, 1989). Pour plusieurs auteurs, la mise en œuvre de cette activité dite de gestation (rédaction d'un plan d'affaires, la recherche de financement, la réalisation des prévisions financières) induit que l'activité entrepreneuriale a été réalisée avec succès (Souitaris, Zerbinati, et Al-Laham, 2007). Notons que si de telles recherches contribuent à faire comprendre le processus d'émergence d'une nouvelle organisation, elles délaissent l'aspect lié aux compétences mêmes de l'entrepreneur (Shook, Priem, et McGee, 2003).

En effet, la notion de compétence implique la capacité des individus à apprendre et exécuter des tâches (MacCormick et Tiffin, 1981). Dans le domaine de l'entrepreneuriat, cette notion fait référence au savoir, savoir-être et savoir-faire. Il s'agit en effet des connaissances, attitudes et habiletés nécessaires durant le processus entrepreneurial (Mitchell et al., 2002). Sur la base d'une étude réalisée auprès de 134 propriétaires dirigeants, Chandler et Jansen (1992) suggèrent une typologie à trois catégories : les compétences entrepreneuriales, les compétences managériales et les compétences technico-fonctionnelles. Les compétences entrepreneuriales font références aux capacités de l'individu de mener à bien un certain nombre d'activités en lien avec l'activité entrepreneuriale. Il peut s'agir par exemple de sa capacité à identifier, ou même imaginer de nouvelles opportunités d'affaires. Les compétences managériales quant à elles ont un lien avec la capacité de l'entrepreneur à pouvoir monter un plan d'affaires et d'en assurer la gestion de façon rentable. Pour terminer les compétences technico-fonctionnelles, sont celles ayant un lien avec la maîtrise du produit et du marché par l'entrepreneur.

Dans le même ordre d'idée, Laviolette et Loué (2006) proposent un référentiel de compétences pouvant être mis en œuvre dans le cadre d'une entreprise. Un tel outil s'inscrit dans une perspective d'explication du succès de l'entrepreneur. En effet, depuis

des décennies, des chercheurs tentent d'expliquer le succès entrepreneurial en s'appuyant soit sur le profil psychologique de l'entrepreneur, soit sur ses compétences. L'étude menée par Laviolette et Loué (2006) s'inscrit dans une perspective de compréhension des compétences de l'entrepreneur. Ceux-ci s'appuient sur des travaux réalisés par différents auteurs pour formaliser un référentiel de compétences. En effet, celui-ci est composé de cinq domaines de compétences parmi lesquels nous pouvons citer : les compétences entrepreneuriales, managériales, commerciales ainsi que les compétences en marketing, en finance et comptabilité et en gestion des ressources humaines.

2.3.2 – L'auto-efficacité entrepreneuriale.

En rapport avec ces différentes phases de l'activité entrepreneuriale, (McGee, et al., 2009) proposent cinq dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale : la reconnaissance d'opportunités, la planification, la définition de la finalité de l'entreprise, les compétences humaines ou conceptuelles et les compétences financières. Nous nous attarderons spécifiquement sur les travaux de McGee et al. (2009) dans la mesure où leurs travaux apportent un supplément d'information par rapport aux autres travaux traitant des compétences entrepreneuriales. En effet, plusieurs chercheurs s'accordent à penser que l'auto-efficacité a un impact sur le développement de l'intention d'entreprendre, et même la création d'entreprise. Toutefois, McGee, et al., (2009) soulignent des incohérences non seulement au niveau de la façon dont ce construit est défini, mais également en ce qui concerne la formulation de ses différentes dimensions ainsi que sa mesure. Ceci justifie donc l'intérêt d'approfondir les recherches existantes en vue de la compréhension de l'auto-efficacité entrepreneuriale (Forbes, 2005; Kolvereid et Isaksen, 2006).

D'une façon plus précise, une telle démarche trouve sa justification à un triple niveau. D'abord, plusieurs chercheurs parmi lesquels Chen, Gully et Eden (2004) préconisent l'utilisation d'une mesure générale d'auto-efficacité alors qu'ils devraient s'appesantir de façon spécifique sur l'auto-efficacité entrepreneuriale, tel que suggérée dans une étude plus récente (McGee, et al., 2009). Les recherches antérieures à celles de

McGee et al (2009) remettent donc en question la nécessité de construire un outil de mesure propre à l'auto-efficacité entrepreneuriale. Par ailleurs, même si la plupart des chercheurs reconnaissent la nature multidimensionnelle de la construction de l'auto-efficacité entrepreneuriale par exemple, très peu d'entre eux ont développé un modèle théorique de construction de l'auto-efficacité entrepreneurial renfermant des dimensions spécifiques et des tâches. Ils se sont pour la plupart appuyés sur des questions formulées de façon générale pour mesurer le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale des individus. Par ailleurs, un dernier point concerne la cible visée par les études qui ont été réalisées jusqu'à présent. Contrairement à celle de McGee, et al., (2009), la plupart des études délaissent l'échantillon d'entrepreneur naissant qui par ailleurs pourrait être plus pertinent et ont pour cible les étudiants universitaires ou les propriétaires des petites entreprises (Chen, et al., 1998; De Noble, et al., 1999; Mueller et Goic, 2003). Bref, le manque d'approfondissement quant à la mesure de l'auto-efficacité entrepreneuriale nous pousse à présenter dans les sous sections suivantes celle développée par McGee et al. (2009) et comportant cinq dimensions.

2.3.2.1 – La reconnaissance d'opportunités

La reconnaissance d'opportunités fait allusion à la capacité à imaginer ou à détecter dans son environnement une idée d'affaires dont la mise en œuvre est susceptible de générer une valeur ajoutée. Cette phase de l'activité entrepreneuriale peut être identifiée dans les travaux de plusieurs auteurs. Notamment, ceux de Shook, et al., (2003) qui permettent de répertorier quatre étapes parmi lesquelles : l'intention, l'identification, l'exploration et l'exploitation de l'opportunité. La phase de recherche porte sur le développement par l'entrepreneur d'une idée unique ou l'identification d'une occasion spéciale. Elle fait référence aux entrepreneurs créatifs et ayant la capacité d'innover. Les entrepreneurs, contrairement aux gestionnaires, sont particulièrement habiles à percevoir et exploiter les opportunités, cela avant qu'elles ne soient identifiées par les autres acteurs en présence sur le marché (Hisrich et PETERS., 1998). Plusieurs auteurs considèrent la

reconnaissance d'opportunité comme étant quelque chose de fondamental chez l'entrepreneur (Christensen, Madsen, et Peterson, 1994). Pour Shane et Venkataraman (2000) une recherche pertinente sur la reconnaissance d'opportunité passe avant tout par une étude de la psychologie de l'entrepreneur. Elle passe également par la recherche des raisons pour lesquelles certains individus arrivent à reconnaître les opportunités et pas d'autres. Une telle étude nous semble intéressante dans la mesure où elle nous amène à nous interroger sur l'effet des sources de l'auto-efficacité sur le développement de la reconnaissance d'opportunité.

2.3.2.2 – La planification

La phase de planification consiste en des activités par lesquelles l'entrepreneur convertit les idées en un plan d'affaires réalisable. À ce stade, l'entrepreneur peut ou non écrire un plan d'affaires officiel (formel). Le plan porte sur des questions liées à la définition de la taille du marché, la localisation de l'entreprise, les spécifications du produit, les procédés de fabrication, les coûts de démarrage, etc.

2.3.2.3 – La définition de la finalité de l'entreprise

La définition de la finalité de l'entreprise fait référence à la capacité de l'entrepreneur à spécifier clairement le but pour lequel son entreprise est créée. En général, elle fait référence à la raison pour laquelle a eu lieu la création de l'entreprise. Toutefois, il importe de distinguer la fonction économique de l'entreprise (satisfaction de la demande du marché à travers la production des biens et services) du but poursuivi par les fondateurs et dirigeants de l'entreprise. La finalité dépend de la nature de l'entreprise et du système social dans lequel elle se trouve.

2.3.2.4 – Les compétences humaines et conceptuelles

L'entrepreneur doit disposer des compétences humaines et conceptuelles. Il s'agit du savoir-faire nécessaire à la gestion de l'ensemble des ressources dont dispose l'entrepreneur pour mettre en œuvre son projet. Comme le stipule Laviolette et Loué (2006) au niveau des ressources humaines par exemple, il importe de savoir définir les besoins en recrutement en fonction des objectifs stratégiques de l'entreprise et des besoins en compétences. Traduire les besoins de recrutement en compétence et recruter le personnel adéquat est une compétence importante pour un dirigeant de PME. Pour ce qui est de la gestion administrative des ressources humaines, il importe de connaître les lois et règlements en vigueur, conclure la rémunération et établir un contrat de travail de façon à ce qu'il soit avantageux pour l'entreprise.

2.3.2.5 – Les compétences financières

Les compétences financières sont relatives à l'ensemble des aptitudes dont dispose l'entrepreneur dans le domaine de la gestion financière pour mener à bien un projet. Que ce soit au moment du lancement, où il aura à assembler les ressources nécessaires à la création de l'entreprise, ou pendant le processus de développement de l'entreprise, l'entrepreneur est habituellement responsable de la gestion financière de sa PME. Afin de réussir à bien gérer son entreprise, celui-ci devrait mettre en œuvre ses compétences financières ainsi que les principes de bonne gestion.

Dans le cadre de cette section, nous avons présenté l'auto-efficacité entrepreneuriale et plus spécifiquement ses différentes dimensions telles que proposées par McGee, et al., (2009). Dans la section suivante, nous présenterons les études qui ont été menées sur les étudiants universitaires dans le but de mieux comprendre leur auto-efficacité entrepreneuriale ainsi que leur intention d'entreprendre.

2.4 – CARACTÉRISTIQUES DES ÉTUDIANTS UNIVERSITAIRES

De nombreuses études ont été menées sur l'intention d'entreprendre (Audet, 2001; Boissin, 2009; Lüthje et Franke, 2003) ou l'auto-efficacité entrepreneuriale (Zhao, et al., 2005) des étudiants universitaires. Dans le but de mieux les comprendre, nous présenterons dans le cadre de cette section, les études réalisées dans le domaine de l'entrepreneuriat et portant sur les éléments caractéristiques des étudiants universitaires. Il s'agira notamment, de leur intention d'entreprendre, du lien entre l'auto-efficacité entrepreneuriale et l'intention d'entreprendre, ou encore le lien entre l'auto-efficacité entrepreneuriale, l'intention et le sexe, ainsi que l'auto-efficacité entrepreneuriale, l'intention et la culture.

2.4.1 - L'intention d'entreprendre des étudiants universitaires.

Suite à une étude menée auprès de 128 étudiants norvégiens en école de commerce, Kolvereid (1996) affirme que l'intention de devenir entrepreneur est significativement corrélée à l'attitude de l'individu à l'égard de cette profession. Sachant qu'une telle attitude est largement influencée par la perception de son entourage au sujet de l'entrepreneuriat et du contrôle comportemental perçu, que nous pouvons associer à de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Le modèle d'Ajzen quant à lui a été testé par Krueger, et al., (2000) sur 97 anciens étudiants en école de commerce faisant face à un choix de carrière au moment de l'étude. Seules la faisabilité perçue, en d'autres termes l'auto-efficacité ($p < 0.005$) et l'attitude envers l'action, c'est à dire, la perception de l'individu au sujet de la tâche à accomplir ($p < 0.05$) prédisent significativement l'intention d'entreprendre.

Lüthje et Franke (2003) ont mené une étude dans le but de déterminer les causes de l'intention entrepreneuriale chez les étudiants en génie. À cet effet, les résultats d'un sondage réalisé auprès d'un échantillon de 512 étudiants d'école d'ingénieur contribuent

à démontrer que les traits de personnalité (propension au risque (0.464)) et le contrôle comportemental perçu (ici associée au niveau d'auto-efficacité des étudiants (0.300)) ont un fort impact sur l'attitude envers l'entrepreneuriat. L'attitude entrepreneuriale quant à elle apparaît comme la variable la plus importante susceptible d'influencer l'intention d'entreprendre. À cet effet, ces auteurs ont trouvé une relation significative et positive entre cette variable et l'intention d'entreprendre (0.508).

Selon une étude menée par Audet (2001), la désirabilité (c'est à dire, la propension qu'a un individu à vouloir exécuter une activité entrepreneuriale) et la faisabilité perçue (c'est à dire, le fait de se sentir capable d'exécuter avec succès une activité entrepreneuriale) expliquent mieux les intentions des étudiants de l'Université Concordia (au Québec), lorsque l'horizon de réalisation est à long terme (53 % de la variation de l'intention à long terme de démarrer une entreprise contre 26 % lorsqu'il s'agit de l'intention à court terme).

Boissin (2009) s'est spécifiquement penché sur les croyances et attitudes des étudiants vis-à-vis de l'entrepreneuriat et sur la façon dont elles peuvent agir sur leur intention de se lancer en affaires à l'issue de leurs études. Son postulat de base repose sur le fait que plus l'attrait pour la création d'une entreprise est fort, plus la norme sociale perçue est favorable à la création et plus la capacité entrepreneuriale perçue est élevée, plus forte sera l'intention de l'étudiant de créer une entreprise à l'issue de ses études. Son questionnaire a été administré à 655 étudiants français. Il ressort de l'analyse effectuée que l'attrait, ou encore la perception positive qu'un individu peut avoir vis-à-vis de l'entrepreneuriat (0.413) et la capacité, ici associée à de l'auto-efficacité entrepreneurial (0.200) sont les seules variables permettant d'expliquer l'intention. Il en est de même de l'étude réalisée par Arlotto, Boissin et Maurin (2007), qui montre que l'intention entrepreneuriale des étudiants de grandes écoles et d'universités est essentiellement déterminée par les mêmes variables (l'attrait et la capacité).

2.4.2 - L'auto-efficacité entrepreneuriale et l'intention d'entreprendre des étudiants universitaires.

Selon Zhao et al. (2005) l'auto-efficacité, joue un rôle dans le développement des intentions des étudiants à devenir entrepreneurs. Les résultats de l'étude qu'ils ont menée auprès de 265 étudiants de maîtrise en administration des affaires à travers cinq universités démontrent que la perception de l'apprentissage en entrepreneuriat (0,45), l'expérience entrepreneuriale (0,35) ainsi que la propension au risque sur l'intention d'entreprendre (0,18) est influencé par l'auto-efficacité. C'est dans le même sens que Chen, et al., (1998), montrent que les étudiants ayant un niveau élevé d'AEE sont aussi ceux démontrant une forte intention entrepreneuriale. L'étude réalisée par Diaz-Garcia et Jiménez-Moreno (2009) auprès des étudiants de l'université Castilla la Mancha (situé au sud de l'Espagne) est encore plus précise et indique que les étudiants disposant d'une ferme intention entrepreneuriale sont ceux possédant une auto-efficacité élevée dans le contrôle financier et la gestion, et perçoivent moins de difficultés au sein de leur environnement.

Naktiyok, et al., (2009) se sont interrogés sur la relation entre l'auto-efficacité et l'intention d'entreprendre des étudiants turcs. Les résultats qui en ressortent montrent qu'il existe une relation positive entre l'auto-efficacité et l'intention entrepreneuriale. Une analyse de régression a été faite pour évaluer la contribution de chacune des dimensions de l'auto-efficacité dans le développement de l'intention d'entreprendre. Les résultats démontrent que l'équation est significative dans l'ensemble et explique 34% de la variance de l'intention entrepreneuriale.

2.4.3 – L'intention d'entreprendre et le sexe

Bien que l'incidence positive de l'auto-efficacité entrepreneuriale sur l'intention entrepreneuriale est reconnue dans de nombreux travaux (Baughn, et al., 2006; Kristiansen et Indarti, 2004; Naktiyok, et al., 2009; Zhao, et al., 2005), ce constat est loin

d'être homogène entre les sexes et les cultures. En effet, selon une étude réalisée par (Kourilsky et Walstad, 1998) sur un groupe d'étudiants, les hommes ont une intention entrepreneuriale significativement plus élevée que les femmes. Ce constat a été effectué également par Zhao, et al., (2005), ainsi que Wilson, Marlino et Kickul (2009) dans le cadre de leur étude qui montre qu'il existe une différence significative (plus importante chez les hommes) entre les sexes en termes d'intention.

Pour Gupta, Turban, Wasti et Sikdar (2009) également, si l'on tient compte des caractéristiques masculines de l'entrepreneur, on aboutit à la conclusion qu'il existe une différence significative en termes d'intention entrepreneuriale entre les deux sexes. Baughn et al (2006) quant à eux, estiment que le différentiel d'intention entrepreneuriale entre les hommes et les femmes pourrait ne pas être homogène d'un pays à l'autre. Par ailleurs, Hackett et al (1992) suggèrent que les différences en termes de choix professionnel entre, d'une part, les hommes et les femmes et, d'autre part, les cultures, sont dépendantes des différences d'auto-efficacité entre ces groupes.

Dès lors, étant donné l'importance qu'a le sexe dans la détermination de l'auto-efficacité entrepreneuriale, il convient dans le cadre de cette recherche de contrôler son effet au moment de la détermination des facteurs de développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Par conséquent, au moment de la réalisation de nos analyses, nous intégrerons le sexe comme variable de contrôle.

2.4.4 – L'auto-efficacité entrepreneuriale, intention et culture

Pour plusieurs auteurs, l'intention entrepreneuriale des étudiants semble sensible à leur origine culturelle (Boissin, 2009; Kristiansen et Indarti, 2004; Pruett, Shinnar, Toney, Llopis, et Fox, 2009; Veciana, Aponte, et Urbano, 2005; Wilson, Marlino, et Kickul, 2004). C'est dans le même sens que Wilson, et al., (2004) soulignent qu'il existe des différences en termes d'intention et d'auto-efficacité entrepreneuriale entre les ethnies. Les résultats de l'étude menée par Baughn, et al., (2006) portant sur des étudiants

chinois, vietnamiens et philippins viennent confirmer cette affirmation. En effet, il existe des différences significatives entre les pays en termes d'intention et d'auto-efficacité entrepreneuriale.

Par ailleurs, une étude réalisée par Autio, Keeley, Klofsten, et Ulfstedt (1997) a permis de tester le concept d'intention d'entreprendre auprès de 1956 étudiants américains, scandinaves et asiatiques en sciences pures. Les résultats de cette recherche nous révèlent que l'intention d'entreprendre peut être expliquée par la « conviction entrepreneuriale » des étudiants et le contexte social (aide apportée par l'université). En ce qui concerne spécifiquement l'intention entrepreneuriale à court terme, l'importance de la conviction comme une influence modératrice sur l'intention est uniformément confirmée dans les différents pays dans lesquels l'étude a été réalisée. L'ampleur de cette influence est à peu près similaire pour les échantillons finlandais et américains (bêtas = 0,31 et 0,34, respectivement), et encore plus forts pour l'échantillon asiatique (bêta 0,47). Franco *et al* (2010) se sont interrogés sur l'intention entrepreneuriale des étudiants issus de différentes régions européennes. Ils cherchent à identifier les facteurs qui contribuent à développer leur intention entrepreneuriale ainsi que la différence existante entre les régions. Cette étude a été menée auprès de 988 étudiants universitaires. Il en résulte que l'intention d'entreprendre dépend non seulement des motivations sous-jacentes, mais également de la région dans laquelle le sondage a été mené. En ce qui concerne les motifs, Franco, et al., (2010) estiment que le désir d'indépendance, l'autonomie, l'autoréalisation et les traditions familiales contribuent à stimuler l'intention d'entreprendre.

2.5 - LE CADRE CONCEPTUEL

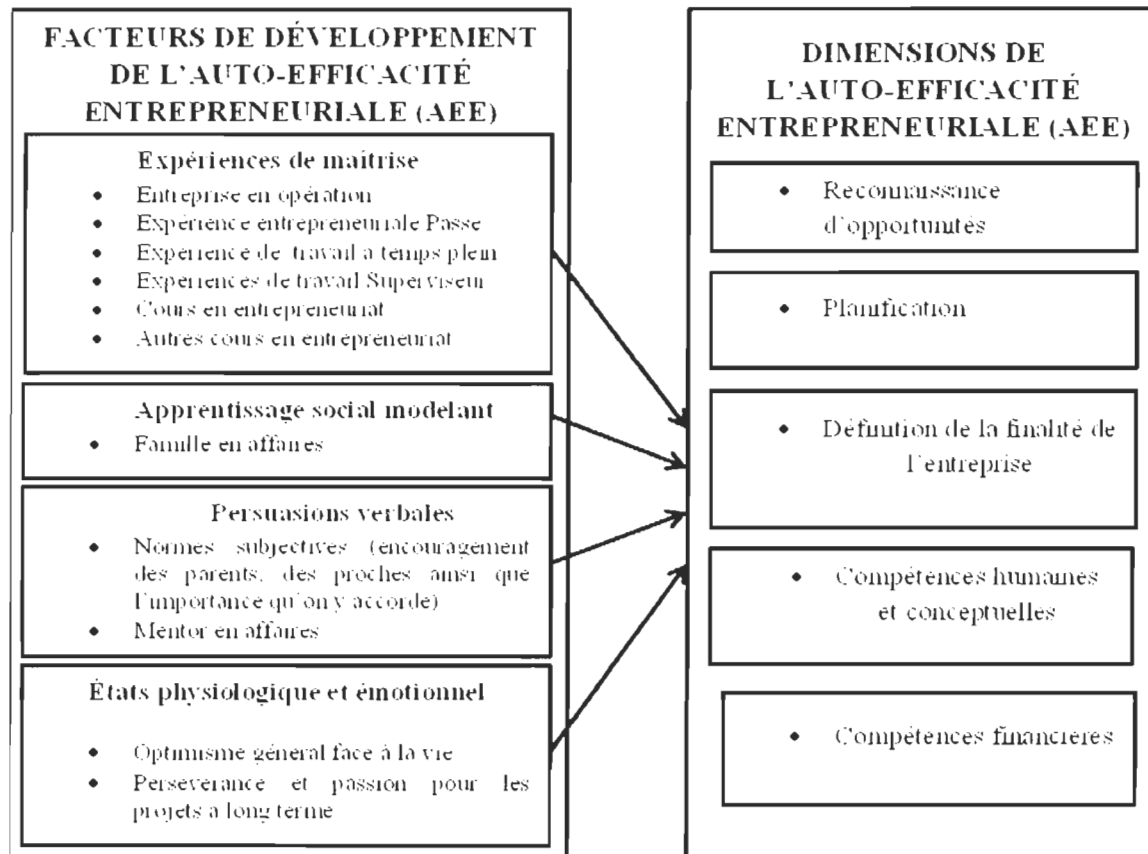
Dans le cadre de la revue de littérature présentée, nous avons discuté de l'auto-efficacité et des compétences entrepreneuriales qu'il importe de posséder pour pouvoir mener à bien l'activité entrepreneuriale. Cette section aura pour but d'adopter un

positionnement par rapport aux recherches déjà existantes afin d'apporter notre contribution à l'avancement de la science.

2.5.1 - Le modèle de recherche

L'objectif de cette sous-section étant de mettre en exergue les facteurs de développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale, nous élaboreront notre cadre conceptuel en conséquence. Pour cela, nous nous appuierons essentiellement sur les recherches de Bandura (1997), dont les travaux ont permis de circonscrire les différents facteurs de développement de l'auto-efficacité des élèves dans le domaine de l'éducation. Notons que ces résultats seront empruntés et adaptés dans le cadre de l'entrepreneuriat. Par ailleurs, tel que mentionné dans notre revue de littérature, plusieurs auteurs ont travaillé sur les compétences entrepreneuriales. Toutefois, l'étude réalisée par McGee, et al., (2009) sera retenue dans le cadre de cette recherche. Comme nous l'avons mentionné précédemment, elle a le mérite de combiner les différentes étapes sensibles de la mise en œuvre de l'activité entrepreneuriale aux compétences nécessaires à la réalisation de ce métier. Dans le cadre de notre recherche, nous considérerons ces variables comme étant les cinq dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Aussi, il ressort que le concept d'auto-efficacité entrepreneuriale possède plusieurs dimensions spécifiques à différentes tâches attribuables aux entrepreneurs telles que la reconnaissance d'opportunités, la planification, la définition de la finalité de l'entreprise, les compétences humaines et conceptuelles, les compétences financières. À la lumière des travaux de Bandura (1997) et McGee, et al. (2009), nous pouvons élaborer le modèle de recherche suivant :

Figure 2 : Synthèse du cadre conceptuel



2.5.2 - Question spécifique de recherche

La revue de littérature précédemment présentée nous a permis de constater que très peu d'auteurs ont travaillé sur les sources de l'auto-efficacité (Bandura, 2003) et plus précisément sur les sources de l'auto-efficacité entrepreneuriale (Zhao, et al., 2005). De plus, nous n'avons pas relevé dans la littérature existante des travaux mettant en relation les sources de l'auto-efficacité (Bandura, 2003) et les différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale (McGee, et al., 2009) dans le but de déterminer les facteurs de développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale ; du moins, de manière intégrée et en

se basant sur le cadre conceptuel de Bandura. Partant de ce constat, nous avons pu en déduire la question spécifique suivante :

Quel est l'effet des quatre facteurs de développement de l'auto-efficacité identifiés par Bandura (1997) sur les cinq dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale telles que définie par McGee, et al. (2009) ?

Pour répondre à cette question, nous analyserons dans un premier temps, la relation qui existe entre chaque facteur de développement et chacune des dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Dans un second temps, nous verrons la contribution qu'apporte chaque facteur de développement dans l'explication des différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale.

2.5.3 - Les hypothèses de recherche

Compte tenu de nos objectifs de recherche, rappelons que les hypothèses que nous pouvons poser dans le cadre de ce travail visent à souligner un éventuel lien entre les facteurs de développement de l'auto-efficacité et les différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Nous avons effectué une synthèse des différentes hypothèses proposées précédemment dans le tableau ci-dessous.

Les expériences de maîtrise
<p>H1 – Il existe une relation positive entre l'expérience de maîtrise et les différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale.</p> <p><i>H1a – Il existe une relation positive entre l'expérience entrepreneuriale actuelle et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale.</i></p> <p><i>H1b- Il existe une relation positive entre l'expérience entrepreneuriale passé et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale.</i></p>

<p><i>H1c – Il existe une relation positive entre l'expérience professionnelle à temps plein et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale.</i></p> <p><i>H1d – Il existe une relation positive entre l'expérience professionnelle en tant que superviseur et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale.</i></p> <p><i>H1e – Il existe une relation positive entre le fait d'être en train de suivre des cours en entrepreneuriat et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale.</i></p> <p><i>H1f – Il existe une relation positive entre le fait d'avoir suivi d'autres cours en entrepreneuriat par le passé et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale.</i></p>
L'apprentissage social modelant
<p>H2 – Il existe une relation positive entre l'apprentissage social modelant et les différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale.</p> <p><i>H2a – Il existe une relation positive entre l'exposition préalable à une entreprise familiale et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale.</i></p>
Les persuasions verbales
<p>H3 – Il existe une relation positive entre les persuasions sociales et les différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale.</p> <p><i>H3a – Il existe une relation positive entre les normes subjectives (opinions des autres et importance qui leur est accordée) et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale.</i></p> <p><i>H3b – Il existe une relation positive entre la présence d'un mentor en affaires chez l'étudiant universitaire et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale.</i></p>
Les états physiologiques et émotionnels
<p>H4 – Il existe une relation positive entre les états physiologiques et émotionnels et les différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale.</p> <p><i>H4a – Il existe une relation positive entre la persévérance et de passion pour les projets à long terme et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale.</i></p> <p><i>H4b – Il existe une relation positive entre l'optimisme généralisé et le niveau d'auto-</i></p>

efficacité entrepreneuriale.

Les hypothèses ci-dessus annoncées viennent conclure la revue de littérature. Le chapitre suivant sera consacré à la présentation précise de la méthodologie adoptée pour tester empiriquement nos hypothèses.

CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Dans ce chapitre, nous présenterons la méthodologie que nous allons adopter dans le cadre de cette étude pour répondre à notre question de recherche. Pour ce faire, notre travail sera organisé de la manière suivante : nous présenterons successivement la population visée dans cette étude, l'échantillonnage, la stratégie de recherche adoptée, la méthode de collecte des données, les instruments de mesure utilisés, puis nous terminerons avec la présentation de la prise en compte de l'aspect éthique de cette recherche.

3.1 LA POPULATION VISÉE

L'un des enjeux majeurs de cette étude est sa contribution au développement du secteur de la PME ainsi que de l'entrepreneuriat. Ce développement passe par la promotion et la compréhension du phénomène entrepreneurial. Dès lors, les étudiants universitaires apparaissent comme étant une cible privilégiée. En effet, cette étude a été menée auprès des étudiants universitaires. Dans la mesure où ces derniers seront confrontés à court ou à moyen terme à un choix de carrière, ils peuvent être considérés comme étant des entrepreneurs potentiels. Il importe aussi de préciser que nous travaillons sur une base de données existante. Cette étude a en effet été menée auprès d'étudiants universitaires de plusieurs pays. Nous pouvons citer entre autres : le Canada, la France, la Belgique, et l'Algérie. Toutefois, seuls les étudiants issus des universités québécoises font partie de la population de notre étude. Elle a été menée auprès de dix universités québécoises. Le tableau 2 recense les différentes universités dans lesquelles les données ont été collectées.

Tableau 2 : Liste des universités faisant partie de l'étude.

Université du Québec à Trois-Rivières	UQTR
Université du Québec à Outaouais	UQO
Université du Québec en Abitibi- Témiscamingue	UQAT
Université du Québec à Rimouski	UQAR
Université de Sherbrooke	
Université Laval	
TÉLUQ-UQAM	
HEC Montréal	
École de technologie supérieure	É.T.S
École polytechnique de Montréal	

3.2 L'ÉCHANTILLONNAGE

Les données collectées auprès des étudiants des universités situées au Québec seront utilisées. La méthode d'échantillonnage est non probabiliste et plus précisément de convenance. Aucune taille spécifique d'échantillon n'a été fixée au préalable. L'enquête a été affichée sur l'intranet des étudiants inscrits ainsi que dans le journal institutionnel à l'automne 2010. Pour certaines universités, seul le journal a été utilisé pour rejoindre les étudiants, d'où certains taux de participation assez bas. La participation à l'étude était faite de façon volontaire et le total des répondants est de 1400 étudiants au Québec.

3.3 LA STRATÉGIE DE RECHERCHE

L'étude que nous allons mener est de type corrélationnel, car il s'agit de rechercher les liens entre différentes variables. D'une part, nous avons les variables indépendantes représentées par l'expérience entrepreneuriale antérieure, l'expérience entrepreneuriale actuelle, l'expérience professionnelle, la formation, l'exposition préalable à une entreprise familiale, les normes subjectives, le mentor, la persévérance et

la passion pour les projets à long terme, le pays d'origine et l'origine ethnique. D'autre part, nous avons les variables dépendantes représentées par la reconnaissance d'opportunités, la planification, la définition de la finalité de l'entreprise, les compétences humaines et conceptuelles ainsi que les compétences financières.

Il s'agit également d'une étude déductive dans la mesure où le questionnaire ainsi que nos hypothèses ont été formulés en s'appuyant sur la littérature existante. Par conséquent nous tenterons donc de confirmer ou d'infirmer ces hypothèses.

3.4 LA COLLECTE DE DONNÉES

Il importe de préciser que nous travaillons sur des données secondaires, collectées dans le cadre d'une étude longitudinale menée auprès des étudiants des universités québécoise, française, belge et algérienne. Ils ont été invités à participer à un sondage en ligne créé sur le site web d'enquête SurveyMonkey (www.surveymonkey.com). Sa spécificité réside sur le fait qu'il nous permet de mener, gérer et d'analyser le questionnaire d'enquête en ligne.

3.5 INSTRUMENT DE MESURE

Tout d'abord, nous tenons à préciser que l'outil de mesure utilisé dans le cadre de cette étude a été traduit de l'anglais vers le français. En effet, quatre chercheurs bilingues ont travaillé à traduire et relire les traductions afin de s'assurer de la validité. Dans cette section, nous présenterons d'abord les instruments de mesure de nos variables dépendantes ensuite, celles des variables indépendantes. Nous terminerons avec la méthode d'analyse utilisée et les tests statistiques mis en œuvre dans le cadre de cette recherche.

3.5.1 Les variables dépendantes

Il s'agit des cinq dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale (AEE), à savoir, la reconnaissance d'opportunité, la planification, la définition de la finalité de l'entreprise, les compétences humaines et conceptuelles et les compétences financières. Le tableau 3 ci-dessous présente les variables dépendantes avec les items retenus pour leur opérationnalisation ainsi que l'échelle utilisée pour collecter les réponses des répondants.

Tableau 3 : Mesure des différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale

Variables	Items	Échelles
Reconnaissance d'opportunité	<ul style="list-style-type: none"> - Trouver une nouvelle idée de produit ou de service par vous-même - Faire un brainstorming avec d'autres pour trouver une nouvelle idée de produit ou service - Identifier le besoin pour un nouveau produit ou service - Concevoir un produit ou service qui satisfera aux besoins et désirs des clients 	le répondant devait indiquer son niveau de confiance sur une échelle de 0 à 100 % par tranche de 10%
Planification	<ul style="list-style-type: none"> - Estimer la demande des clients pour un nouveau produit ou service - Déterminer un prix compétitif pour un nouveau produit ou service - Estimer le montant de fonds de démarrage et de fonds de roulement nécessaire pour démarrer une nouvelle entreprise - Concevoir une campagne de marketing/publicité efficace pour un nouveau produit ou service 	
Définition de la finalité principale de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - Amener les autres à s'identifier et à croire en ma vision et en mes plans pour une nouvelle entreprise - Réseauter (c.-à-d., faire des contacts et échanger de l'information avec d'autres) - Expliquer clairement et de manière concise, verbalement/à l'écrit mes idées de nouvelle entreprise dans des termes de tous les jours 	
Compétences humaines et «	<ul style="list-style-type: none"> - Superviser des employés - Recruter et embaucher des employés 	

conceptuelles	<ul style="list-style-type: none"> - Déléguer des tâches et des responsabilités aux employés dans mon entreprise - Gérer de manière efficace les problèmes et les crises de tous les jours - Inspirer, encourager et motiver mes employés - Former mes employés 	
Compétences financières	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser et maintenir les livres comptables de mon entreprise - Gérer les actifs financiers de mon entreprise - Lire et interpréter les états financiers 	

Notons que la mesure liée à la variable dépendante a été tirée des travaux de (McGee, et al., 2009). Il est question d'évaluer le niveau de confiance de l'étudiant en ses habiletés à réaliser un certain nombre de tâches liées à l'activité entrepreneuriale.

3.5.2 Les variables indépendantes

Nous distinguons quatre grands groupes de variables indépendantes dans le cadre de notre recherche. Il s'agit de l'expérience active de maîtrise, l'apprentissage social modelant, les persuasions verbales, et les états physiologiques et émotionnels. Afin de les rendre opérationnelles, elles ont été déclinées telles que présentées dans le tableau 4.

Tableau 4 : Facteurs de développement de l'auto-efficacité

Variables	Mesures	Échelles
Expérience entrepreneuriale actuelle	Possession actuelle d'une entreprise	1=Oui/0=Non
Expériences professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> - Expérience de travail temps plein - Expérience de travail comme superviseur 	Nombre d'années : Échelle : 0, 1, 2,... jusqu'à 11 et +
Formation	<ul style="list-style-type: none"> - Cours en entrepreneuriat 	En ce qui concerne les cours en entrepreneuriat, le répondant avait juste à cocher devant l'échelle de mesure 1 en fonction du cours qu'il

	<ul style="list-style-type: none"> - Autres cours en entrepreneuriat 	<p>à eu à suivre.</p> <p>- OUI=1 /NON=0</p>
Exposition préalable à une entreprise familiale	<ul style="list-style-type: none"> - Parents possèdent entreprise - Membre de famille possède entreprise - Travail dans une entreprise familiale. 	OUI=1 / NON=0
Normes subjectives	<p>Ici, les étudiants étaient appelés à indiquer l'opinion de leurs parents et autres proche au sujet de leur choix pour la carrière d'entrepreneur.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opinion des parents choix carrière d'entrepreneur - Importance accordée aux opinions 	<p>Échelle :</p> <p>Extrêmement négative = 1</p> <p>Négative = 2</p> <p>Légèrement négative = 3</p> <p>Neutre (ni négative, ni positive) = 4</p> <p>Légèrement positive = 5</p> <p>Positive = 6</p> <p>Extrêmement positive = 7</p> <p>Ne s'applique pas/Ne sait pas = 0</p>
Mentor	<ul style="list-style-type: none"> - Mentors en affaires 	<p>Il s'agit ici du nombre de mentors dont dispose l'étudiant.</p> <p>De 0 jusqu'à 10 et +</p>
Persévérance et passion pour les projets à long terme	<ul style="list-style-type: none"> - Je me fixe souvent un but mais choisit plus tard d'en poursuivre un différent - J'ai déjà été obsédé par une certaine idée ou un projet pour un court moment mais perdu l'intérêt par la suite - J'ai de la difficulté à maintenir le « focus » sur un projet qui prend plus que quelques mois à compléter - Les nouvelles idées et projets me distraient parfois de ceux précédents - Je finis tout ce que je commence - Les échecs ne me découragent pas - Je suis diligent/appliqué - Je suis un travailleur acharné 	<p>Échelle de Likert allant de 1 très en désaccord à 7 très en accord.</p>
Life orientation test	<ul style="list-style-type: none"> - Dans les périodes incertaines, je pense généralement que ce qui va arriver est le mieux pour moi - Si quelque chose peut tourner mal pour moi, ça tournera mal 	<p>Échelle de Likert allant de 1 très en désaccord à 7 très en accord.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Je suis toujours optimiste à propos de mon futur - Je ne m'attends presque jamais à ce que les choses aillent dans le sens que je désire - Je compte rarement sur les bonnes choses qui pourraient m'arriver - D'une façon générale, je m'attends à ce que les meilleures choses m'arrivent plutôt que les mauvaises 	
--	---	--

Dans le cadre de cette recherche, la mesure des variables indépendantes a été inspirée des travaux de plusieurs auteurs. Les mesures de l'expérience de maîtrise des étudiants, par exemple a été faite sur la base des travaux de plusieurs auteurs (DeTienne et Chandler, 2007; Schwarzer et Jerusalem, 1995). Il était question de connaître l'expérience entrepreneuriale actuelle et précédente des étudiants, leur expérience professionnelle ainsi que leur formation.

L'apprentissage social modelant a été mesuré grâce aux travaux de Carr et Sequeira (2007) qui estiment que l'exposition préalable à une entreprise familiale contribue à développer l'auto-efficacité entrepreneuriale.

Les persuasions verbales ont été opérationnalisées au travers des normes subjectives et du nombre de mentors présents dans la vie des étudiants. L'outil de mesure utilisé pour les normes subjectives est tiré des travaux de Kolvereid et Isaksen (2006). Cette variable mesure l'influence qu'ont des personnes telles que les parents, les amis, les frères, les sœurs, l'époux/l'épouse sur le choix de carrière de l'étudiant.

Le dernier facteur mesuré est l'état physiologique et émotionnel. Il est composé de deux variables. L'une relative au niveau de persévérance et de passion des étudiants pour les projets à long terme (GRIT) et l'autre relative à leur optimisme générale (Arlotto, et al.). La variable GRIT a été développée par Duckwork et Quinn (2009). Ces auteurs s'inspirent en fait de l'échelle du GRIT originale construite dans le cadre d'une recherche qu'ils avaient menée en 2007 (A. Duckworth, Peterson, Matthews, et Kelly, 2007).

Toutefois, celle développée en 2009 dispose de quatre items de moins, mais les propriétés psychométriques sont améliorées. Le pourcentage de la variance expliquée par cette mesure est 44,64% alors que l'alpha de Cronbach est de 0,79.

L'optimisme généralisé (LOT) quant à lui, a été développé par Scheier et Carver (1985) et mesure le niveau d'optimisme de l'individu sur une échelle métrique. Le pourcentage de la variance expliquée par cette mesure est 46,55% alors que l'alpha de Cronbach est de 0,76.

3.5.3 Méthodes d'analyses et tests statistiques

Dans un premier temps, nous démontrerons la pertinence de l'outil de mesure utilisée dans le cadre de cette recherche. Pour ce faire, des analyses de validité et de fiabilité de l'instrument de mesure seront effectuées. Dès lors, si le test de validité est implémenté au travers d'une analyse factorielle exploratoire et confirmatoire, le test de fiabilité quant à lui est réalisé à partir du calcul de l'alpha de Cronbach. Dans un second temps, afin de mieux percevoir les caractéristiques de notre échantillon, une analyse descriptive des différentes variables de notre étude sera présentée. Ensuite, une analyse des corrélations sera également présentée afin de détecter les éventuels problèmes de multicolinéarité et de confirmer la pertinence et la cohérence globale des données recueillies. Une telle analyse nous permettra également de voir la structure des relations entre les variables de l'étude.

Pour terminer, nous aurons recours à des régressions linéaires multiples pour évaluer l'apport de chacune des variables indépendantes à l'explication de l'auto-efficacité entrepreneuriale.

3.6 – CONSIDÉRATION ÉTHIQUE

Cette section a pour but de préciser dans quelle mesure la prise en compte de l'aspect éthique a été faite au moment de la collecte des données. En effet, tel que le stipule Crête (2003), dans le cadre d'une telle étude, le consentement des participants doit être éclairé. Ceux-ci doivent bénéficier du respect de leur vie privée, d'où la nécessité d'assurer la confidentialité des informations recueillies auprès d'eux. Dès lors, de façon générale, il convient de préciser que la participation à cette étude ne comporte pas de risque spécifique pour le répondant.

Bien que les étudiants universitaires aient été contactés au courant du mois d'octobre 2010 à travers des messages transmis dans les journaux étudiants et sur le portail étudiant de certaines universités, il convient de mentionner que ceux-ci ont pris part à l'étude par leur propre gré. Avant le déroulement de l'enquête, les objectifs de l'étude, ses possibles retombés ainsi que toutes les autres informations reliées à celle-ci étaient disponibles sur le site internet de la recherche suivant : https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/gscw030?owa_no_site=2032

Par ailleurs, mentionnons que cette étude relative aux facteurs de développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale des étudiants universitaires s'insère dans le cadre d'une étude beaucoup plus globale réalisée par la chaire de recherche UQTR sur la carrière entrepreneuriale et visant à comprendre l'intention d'entreprendre des étudiants universitaires. Un certificat éthique a été obtenu à cet effet.

CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Ce chapitre vise à présenter les résultats de la recherche. Le but étant de confirmer ou infirmer les hypothèses qui ont été émises dans le cadre de notre revue de littérature. Nous présenterons successivement, l'instrument de mesure, les variables descriptives, les corrélations ainsi que les régressions.

4.1 – PERTINENCE DE L'INSTRUMENT DE MESURE.

Habituellement, lorsqu'on veut comprendre ou mesurer un phénomène, il est important que les données collectées soient utiles et permettent d'appréhender le phénomène que l'on veut comprendre. D'où l'intérêt de la pertinence de l'instrument de mesure. Dès lors s'installent deux préoccupations majeures à savoir la validité et la fiabilité de la mesure.

4.1.1 – Validité de l'instrument de mesure

Plusieurs analyses ont été faites pour mesurer la validité de l'outil de mesure qui a été utilisé. Nous avons procédé notamment à des analyses factorielles. De façon générale, celle-ci peuvent être exploratoires ou confirmatoires. Lorsqu'une telle analyse est faite de façon exploratoire, elle consiste à commander au logiciel de trouver le nombre de facteurs optimal. Dès lors, si un item a été mal mesuré ou mal compris par le répondant, il va être classé dans un facteur différent. Il convient également d'ajouter le fait que l'algorithme n'est pas parfait, il s'agit en effet d'un moyen (parmi d'autres) pour vérifier la validité. L'analyse confirmatoire quant à elle consiste à préciser au logiciel, à priori, le nombre de facteurs au sein desquels il devrait procéder au regroupement des différentes

variables. Dans le cadre de cette sous-section, nous allons d'abord procéder à l'analyse de l'instrument de mesure des variables dépendantes puis, celle des variables indépendantes.

4.1.1.1 – Validité de l'outil de mesure des variables dépendantes.

Suite à l'analyse factorielle exploratoire qui a été effectuée sur les variables dépendantes, il en résulte quatre facteurs, ce qui permet d'expliquer 65,54% de la variance totale. Toutefois, les différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale telles que proposées par McGee, et al., (2009) devraient être regroupées en cinq facteurs. Notons que la méthode d'extraction utilisée est l'analyse en composante principale qui a pour rôle de réduire le nombre de variables et de rendre et de rendre l'information moins redondante. La méthode de rotation est Varimax avec normalisation de Kaiser. Cette méthode est privilégiée quand l'on souhaite réduire le nombre de variables d'une matrice de données en un plus petit nombre de facteurs non corrélés entre eux et utilisés.

Dans un second temps, l'analyse a été refaite en commandant au logiciel d'analyse des données SPSS de trouver cinq facteurs. En d'autres termes, il a été question de commander au logiciel de procéder au regroupement des différents items de manière à ce que ceux-ci convergent vers cinq facteurs. Il en est ressorti un classement dans cinq facteurs et ceux-ci contribuent à expliquer 69,229% de la variance totale. Notons que pour cette fois, chacun des items a été classé dans le facteur correspondant, tel que indiqué par McGee et al., (2009)

Une telle analyse a également été mise en œuvre sur chaque facteur pris individuellement afin de déterminer sa contribution à l'explication de la variance totale (analyse sur chaque sous-mesure de l'AEE pour vérifier l'unidimensionnalité). Il en ressort que la reconnaissance d'opportunité, composée de quatre items (composantes) peut être regroupée en un seul facteur (composante principale) pouvant expliquer 62,268% de sa variance. C'est le cas de la planification qui comporte également quatre items (composantes) et qui sont regroupés en un seul facteur (composante principale)

expliquant 62,806% de sa variance. La définition de la finalité de l'entreprise quant à elle est constituée de trois items (composantes) et la seule composante principale qui ressort de l'analyse mise en œuvre permet d'expliquer 70,317% de la variance totale. Par ailleurs, l'analyse en composante principale menée successivement sur les six et trois items (composantes) des compétences humaines et conceptuelles ainsi que des compétences financières contribuent à expliquer respectivement 63,229% et 88,140% de la variance totale.

Le tableau ci-dessous récapitule les informations des différentes analyses.

Tableau 5 : Analyse de la variance pour chacune des dimensions

Composantes	% de la Variance expliquée
Reconnaissance d'opportunité	62,268
Planification	62,806
Définition de la finalité de l'entreprise	70,317
Compétences humaines et conceptuelles	63,229
Compétences financières	88,140

Méthode d'extraction : Analyse en composante principale

Il importe de préciser que, pour ce qui est de la première analyse (exploratoire) en composante principale ayant contribué au regroupement des items en quatre facteurs, un seul des items a été classé dans le mauvais facteur, ou plus spécifiquement, classé dans une rubrique ne correspondant pas à la dimension de l'auto-efficacité entrepreneuriale qui lui a été attribuée par McGee, et al., (2009). En effet, il s'agit de la variable : « estimer le montant de fonds de démarrage et de fonds de roulement nécessaire pour démarrer une nouvelle entreprise ». Suite à l'analyse en composante principale qui a été effectuée, cet item a été classé dans le facteur, dénommé « compétence financière ». Par contre, tel qu'il a été défini par McGee, et al. (2009), celui-ci devrait plutôt se retrouver dans le facteur dénommé « planification ». C'est certainement pour cette raison que son niveau de chargement (*loading*) n'est pas assez élevé et se situe seulement à 0,593. Ce qui

contraste tout de même avec son niveau de corrélation avec le facteur cinq (compétence financière) qui se situe presque au niveau acceptable, soit 0,481. Dès lors, deux justifications peuvent être évoquées.

Dans un premier temps, étant donné que l'outil de mesure utilisé a été développé aux États-Unis par McGee et al. (2009), il est possible qu'il ait eu un problème de retranscription en langue française de cet item. Un tel problème peut conduire à une confusion au niveau de la compréhension des enquêtés, et de ce fait, ne pas recueillir exactement l'information que l'auteur prétendait pouvoir obtenir à travers son outil.

Bien entendu, il peut également s'agir d'un problème conceptuel, relevant de l'essence même de l'outil qui a été développé. En effet, à la question de savoir si l'étudiant saurait estimer le montant de fonds de démarrage et de fonds de roulement nécessaire pour démarrer une nouvelle entreprise, étant donné qu'ils n'ont pas une grande expérience dans ce type d'activité (en effet, seulement 9,1% d'entre eux ont déjà possédé une entreprise), ceux-ci peuvent percevoir cette notion comme étant une compétence très technique relevant du domaine de la finance. Une telle perception peut contribuer à nuancer la réponse que l'on attend de lui. Ce qui nous amène à penser que si ce questionnaire était destiné à des entrepreneurs en exercice, ils auraient vraisemblablement pu percevoir d'une manière différente cette question, compte tenu de leur expérience dans ce type d'activité. Étant donné le classement quasiment parfait des items dans les bons facteurs lors de l'analyse factorielle confirmatoire, d'une part, et que l'item mal classé pourrait être conceptuellement lié autant au facteur théorique de McGee qu'aux facteurs empiriques liés à la collecte de nos données, l'outil utilisé possède une validité suffisante pour cette recherche.

4.1.1.2 - Validité de l'outil de mesure des variables indépendantes

En ce qui concerne les variables indépendantes, une analyse de la validité a été effectuée successivement sur le LOT (Life Orientation test) et le GRIT (persévérance et passion pour les projets à long terme). Il s'agit là d'outils de mesure composés d'un

ensemble d'items développés respectivement par Scheier et Carver (1985) et Duckworth et Quinn (2009), dans le but de mesurer l'optimisme généralisé (pour le LOT), ainsi que la persévérance et la passion pour les projets à long terme (pour ce qui est du GRIT).

D'abord en ce qui concerne le LOT, une analyse exploratoire a tout d'abord été faite. Il en est résulté deux facteurs. En effet, les facteurs dont la formulation est positive ont convergé ensemble alors que ceux ayant une formulation inverse ont également convergé entre eux. La méthode d'extraction mise en œuvre est l'analyse en composantes principales et la méthode de rotation est la rotation Varimax avec normalisation de Kaiser. Dès lors, puisque les résultats de l'extraction sont supérieurs à 0,5, nous pouvons estimer que cet outil de mesure est acceptable. Le fait que les résultats de l'analyse factorielle soit repartie en deux facteurs peut s'expliquer par la nature de la formulation des questions qui sont soit positives soit négatives.

La deuxième démarche a consisté à forcer à partir du logiciel d'analyse des données SPSS, le regroupement de l'ensemble des items constitutifs du LOT en un seul facteur. Le résultat de cette démarche nous permet d'obtenir 46,547% de la variance expliquée. Un tel résultat n'est pas parfait, mais est tout de même acceptable.

En ce qui concerne la persévérance et la passion pour les projets à long terme (GRIT) maintenant, il s'est posé le même problème que le LOT. Nous avons effectivement constaté que les facteurs ayant une formulation positive ont convergé ensemble alors que ceux ayant une formulation négative (inversée) ont également convergé entre eux. L'explication possible réside dans le fait que les questions ont été posées aux répondants de façon positive et négative. De plus, nous constatons que pour l'un des items, notamment celui dont le libellé est : « les échecs ne me découragent pas », le résultat de l'extraction est de 0,292. Pourtant, il devrait être supérieur ou égal à 0,5. Pour corriger, l'analyse a été refaite sans cet item. Cette fois, les résultats de toutes les extractions sont supérieurs à 0,5 et la variance totale expliquée dans ce seul facteur est de 44,638%. Comme pour le LOT, un tel résultat n'est pas parfait, mais s'explique tout de même dans la mesure où l'outil de mesure que nous utilisons a été traduit de l'anglais au

français et une telle traduction peut ne pas toujours être parfaite. Nous tenons à préciser que cet item a été exclu de notre construit pour le reste de la recherche.

4.1.2 – Fiabilité de l'instrument de mesure

La fiabilité des outils de mesure utilisés est vérifiée grâce au calcul de l'alpha de Cronbach. En effet, l'alpha de Cronbach est une analyse qui a été développée par Lee Cronbach en 1951. Il sert à mesurer la cohérence interne des échelles de mesure. Ici, nous jugerons donc de la fiabilité des variables dépendantes et indépendantes.

4.1.2.1 - Fiabilité des variables dépendantes

En ce qui concerne les variables dépendantes, le test d'alpha de Cronbach a été calculé sur chacune des dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale, à savoir, la reconnaissance d'opportunités, la planification, la définition de la finalité de l'entreprise, les compétences humaines et conceptuelles ainsi que les compétences financières. Habituellement, pour être acceptable, le résultat du test doit être supérieur ou égal à 0,7 (Tabachnick, Fidell, et Osterlind, 2001).

En ce qui concerne la *reconnaissance d'opportunités*, le nombre d'items y afférent est de quatre : pour un alpha de Cronbach de 0,796. La planification quant à elle dispose de quatre items avec un alpha de Cronbach de 0,798. Pour ce qui est de la *définition de la finalité de l'entreprise*, nous distinguons trois items pour sa mesure et son alpha de Cronbach est de 0,788. L'AEE - *Compétences humaines et conceptuelles* quant à elle, est composée de six items, pour un alpha de Cronbach de 0,883. Pour terminer, le calcul de l'alpha de Cronbach lié aux compétences financières est de 0,932.

Nous constatons donc que l'ensemble des alphas de Cronbach calculés sur chacune des variables dépendantes est supérieur à 0,7. Par conséquent, nous pouvons conclure de la fiabilité de l'outil de mesure des variables dépendantes.

4.1.2.2 - Fiabilité des variables indépendantes

En ce qui concerne les variables indépendantes, le calcul de l'alpha de Cronbach a été fait sur le LOT (life orientation test) et le GRIT (persévérance et passion pour les projets à long terme). Le LOT comporte six items pour un alpha de Cronbach de 0,762. Le GRIT, quant à lui, est constitué de sept items, pour un alpha de Cronbach de 0,792. Sachant qu'il est acceptable à partir de 0,7, nous pouvons conclure à une fiabilité de l'outil de mesure de nos variables dépendantes.

Le tableau ci-dessous représente la synthèse des analyses de la validité et de la fiabilité qui ont été effectuées.

Tableau 6 : Synthèse des résultats de l'analyse de la fiabilité et de la validité

Variables	Unidimensionnalité	% de la variance	alpha de cronbach	Décision
ESEOR	Oui	62,268%	0,796	Validé
ESEPLA	Oui	62,806%	0,798	Validé
ESEVIS	Oui	70,317%	0,788	Validé
ESEHCC	Oui	63,229%	0,883	Validé
ESEFC	*	88,140%	0,932	Validé
GRIT	*	44,638%	0,792	Validé
LOT	*	46,547%	0,762	Validé

* les items formulés négativement ont convergé dans un 2^{ème} facteur.

4.2 – PRÉSENTATION DES VARIABLES DESCRIPTIVES

Dans le cadre de cette section, nous procéderons à la présentation des éléments caractéristiques des différentes variables de cette étude, qu'elles soient dépendantes ou indépendantes. Pour commencer, l'étude qui a été menée auprès des étudiants universitaires du Québec concerne à la fois les étudiants du premier, deuxième et troisième cycle.

Parmi les 1400 étudiants qui ont pris part à cette étude, nous avons enregistré 921 réponses effectives dont 64,8% au 1^{er} cycle, 27,9% au second cycle et 7,3% au troisième cycle. Par la suite, les répondants étaient appelés à faire part de leur participation éventuelle à des cours en entrepreneuriat par le passé. Sur les 899 réponses effectives que nous avons enregistrées, 75,8% d'étudiants concernés n'ont pas suivi de cours en entrepreneuriat par le passé; alors que c'est le cas chez 24,2%. De façon plus précise, et en dénombrant les réponses manquantes comme négatives, nous dénombrons à 1280 le nombre d'étudiants n'ayant pas suivi de cours en entrepreneuriat par le passé (soit 91,4%) et respectivement à 6,1%; 1,4%; 0,6%; 0,1% et 0,2% le nombre de personnes ayant suivis par le passé 1,2,3,4,5 et 6 cours en entrepreneuriat.

D'autre part, notre échantillon est constitué des étudiants natifs de différents pays et de ce fait, originaires de différentes ethnies. Sur les 1400 participants à l'étude, respectivement 939 et 897 ont indiqué leur pays de naissance et leur origine ethnique. De façon globale, les répondants sont constitués des étudiants natifs majoritairement du Canada (69,3%), de la France (6,8%), l'Algérie (0,9%) et de la Tunisie (0,6%). Aussi, les étudiants ayant participé à l'étude sont originaires de 16 pays différents, nous pouvons citer entre autres : le Canada, les États-Unis, le Mexique, la Colombie, le Brésil, la France, la Belgique, le Maroc, l'Algérie, la Tunisie, le Sénégal, la Côte d'Ivoire, le Cameroun, Madagascar, la Chine et l'Allemagne. Par ailleurs, 897 participants ont dévoilé leur origine ethnique. Ils sont constitués respectivement de blancs (89,1%), noirs (4,3%), autochtones (0,3%), arabes (3,7%), latino-américains (1,9%), chinois (0,2%),

Sud-Asiatiques (0,2%) et de l'Asie du Sud-Est (0,2%). Le pourcentage valide de personne ayant dévoilé les sexes est constitué de 45,1% d'hommes et de 54,9% de femmes. La moyenne d'âge des répondants est de 25,96 ans.

Les étudiants universitaires interrogés étaient également appelés à faire part de leurs expériences entrepreneuriales passées. Il en ressort que 1157 étudiants ont effectivement répondu à cette question. Sur cet effectif, juste 9,1% d'entre eux ont déjà possédé une entreprise par le passé. Par contre sur 1149 étudiants ayant fait part de leur opinion sur leur situation entrepreneuriale actuelle, juste 11,8% d'entre eux possèdent actuellement une entreprise. Par ailleurs, parmi les participants à cette étude, nombreux sont ceux qui cumulent de l'expérience à temps plein ou en tant que superviseur. D'ailleurs, le nombre d'années moyen d'expériences professionnelles à temps plein est de 3,79 alors que celui en tant que superviseur est de 2,04.

4.3 – ANALYSE DES CORRÉLATIONS

Suite à une analyse du tableau de corrélations, on constate que dans l'ensemble, les coefficients qu'il contient peuvent s'interpréter de façon cohérente. Par exemple, il existe une corrélation significative et positive entre la possession d'une entreprise en opération et le sexe. Ou encore, la possession d'une entreprise et l'âge. Ce qui peut s'expliquer de la manière suivante : plus les étudiants universitaires sont à un âge avancé, plus ils sont susceptibles de posséder une entreprise en opération. Le fait d'avoir une entreprise en opération est corrélée négativement avec le sexe. Ce qui nous permet de comprendre que les étudiants universitaires de sexe masculin sont plus susceptibles d'avoir une entreprise en opération que ceux de sexe féminin. Par ailleurs, ceux des étudiants universitaires qui sont en possession d'une entreprise en opération se sentent plus auto-efficace à pouvoir reconnaître les opportunités, planifier, définir la finalité de leur entreprise, gérer leur finance et leur ressources humaines. En bref, les différentes corrélations obtenues à l'issue de l'analyse sont cohérents avec les écrits scientifiques.

La synthèse des corrélations observées entre nos différentes variables est présentée dans le tableau ci-dessous.

Tableau 7 : Corrélations entre les variables

Variable	Mean	S.D.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1- Âge	25.96	6.90	1.0																		
2-Sexe	.55	.50	.00	1.0																	
3-Scolarité	1.42	.63	<u>.31</u>	-.02	1.0																
4-ENTOP	.12	.32	<u>.16</u>	<u>-.08</u>	.03	1.0															
5-EEPAST	.09	.29	<u>.43</u>	<u>-.13</u>	<u>.07</u>	<u>.20</u>	1.0														
6-PEXTP	3.79	3.64	<u>.81</u>	.02	<u>.16</u>	<u>.23</u>	<u>.40</u>	1.0													
7-PENSUP	2.04	2.37	<u>.72</u>	-.04	<u>.11</u>	<u>.23</u>	<u>.43</u>	<u>.70</u>	1.0												
8-PAUTRC	.24	.43	.06	.01	.02	<u>.14</u>	<u>.16</u>	<u>.10</u>	<u>.12</u>	1.0											
9-CoursEnt	.13	.55	.05	<u>-.08</u>	.02	<u>.07</u>	<u>.07</u>	.03	<u>.07</u>	.06	1.0										
10-FamAff	1.45	1.04	.05	.01	-.04	<u>.14</u>	.06	<u>.09</u>	<u>.09</u>	.06	.05	1.0									
11-NormSub	7.14	4.76	.01	.05	-.01	<u>.13</u>	.00	.06	.04	.06	.02	<u>.25</u>	1.0								
12-MentorAf	2.07	1.47	.01	-.01	-.06	<u>.15</u>	<u>.07</u>	<u>.07</u>	<u>.11</u>	<u>.09</u>	.03	<u>.35</u>	<u>.28</u>	1.0							
13-Grit	4.69	1.01	<u>.17</u>	<u>.09</u>	<u>.11</u>	.06	<u>.09</u>	<u>.15</u>	<u>.20</u>	.02	-.01	.03	<u>.08</u>	.04	1.0						
14-Lot	5.12	.98	<u>.14</u>	.06	.04	<u>.08</u>	<u>.12</u>	<u>.15</u>	<u>.10</u>	-.01	.01	.06	<u>.15</u>	<u>.09</u>	<u>.22</u>	1.0					
15-ESEOR	6.65	2.06	<u>.11</u>	<u>-.17</u>	.03	<u>.15</u>	<u>.10</u>	<u>.09</u>	<u>.08</u>	<u>.13</u>	<u>.13</u>	<u>.11</u>	<u>.22</u>	<u>.15</u>	<u>.08</u>	<u>.19</u>	1.0				
16-ESEPLA	5.55	2.16	<u>.12</u>	<u>-.16</u>	-.04	<u>.18</u>	<u>.16</u>	<u>.16</u>	<u>.20</u>	<u>.19</u>	<u>.17</u>	<u>.22</u>	<u>.27</u>	<u>.23</u>	<u>.16</u>	<u>.18</u>	<u>.55</u>	1.0			
17-ESEVIS	6.76	2.12	<u>.09</u>	<u>-.14</u>	-.04	<u>.19</u>	<u>.13</u>	<u>.14</u>	<u>.17</u>	<u>.15</u>	<u>.13</u>	<u>.18</u>	<u>.29</u>	<u>.20</u>	<u>.17</u>	<u>.26</u>	<u>.59</u>	<u>.63</u>	1.0		
18-ESEHCC	7.38	1.70	<u>.09</u>	-.05	-.04	<u>.10</u>	<u>.13</u>	<u>.13</u>	<u>.17</u>	<u>.08</u>	<u>.08</u>	<u>.17</u>	<u>.27</u>	<u>.13</u>	<u>.22</u>	<u>.27</u>	<u>.44</u>	<u>.48</u>	<u>.62</u>	1.0	
19-ESEFC	5.71	2.93	<u>.14</u>	<u>-.23</u>	-.05	<u>.17</u>	<u>.14</u>	<u>.17</u>	<u>.22</u>	<u>.14</u>	<u>.09</u>	<u>.19</u>	<u>.13</u>	<u>.16</u>	<u>.14</u>	<u>.09</u>	<u>.21</u>	<u>.59</u>	<u>.34</u>	<u>.36</u>	1.0

4.4 – ANALYSE DES RÉGRESSIONS

Dans cette section, nous présenterons successivement les régressions effectuées entre chacune des dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale et les facteurs de développement de l'auto-efficacité. Ceci nous permettra de déterminer les facteurs de développement de chacune des dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Nous tenons également à préciser que dans le cadre de la réalisation de cette régression, les non-répondants à une question (ou plus) ont été retranchés de l'analyse. Aussi, suite à l'analyse des données recueillies nous n'avons observé aucun problème lié à la multi colinéarité. En générale, on parle de muticolinéarité lorsque l'on observe des corrélations élevées (au-dessus de 0.70) entre les variables indépendantes (variables explicatives). Ce phénomène a pour inconvénient de fausser la précision dans l'estimation des coefficients de régressions.

À cela s'ajoute le fait que nous avons inclus dans nos analyses de régressions quatre variables de contrôle. Il s'agit du sexe, de l'âge, du niveau de scolarité ainsi que de la possession actuelle d'une entreprise. Le choix de ces variables se justifie par le fait que généralement, la littérature indique un effet admis pour celles-ci. Elles seront donc contrôlées afin de mieux déterminer l'influence des facteurs de développement de l'auto-efficacité dans notre modèle. Les régressions ont donc été effectuées pour chacune des cinq dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Cela, pour un total de six modèles.

Le premier modèle (modèle 1) regroupe les variables de contrôle. Il permet de faire ressortir l'effet de ceux-ci (âge, sexe, niveau de scolarité, possession actuelle d'une entreprise) sur chacune des dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Le modèle deux quant à lui est composé non seulement des variables de contrôle (âge, sexe, niveau de scolarité), mais également des variables constitutives de l'expérience de maîtrise (possession d'une entreprise en opération, possession d'une entreprise par le passé, expérience de travail à temps plein, expérience de travail comme superviseur, les cours en entrepreneuriat suivis à l'université, les cours en entrepreneuriat autres que ceux suivis à l'université). En ce qui concerne le modèle trois, il est constitué d'une part des variables

de contrôle (âge, sexe, niveau de scolarité) et d'autre part, de la variable constitutive de l'apprentissage social modelant (famille en affaires). Le modèle quatre quant à lui est constitué non seulement des variables de contrôle (âge, sexe et niveau de scolarité) mais également de l'ensemble des variables constitutives de la persuasion verbale (normes subjectives et mentors en affaires). En ce qui concerne le modèle cinq, il est constitué des variables de contrôle (âge, sexe et niveau de scolarité) mais également, nous y avons intégré les variables constitutives des états physiologiques et émotionnels (la persévérance et la passion pour les projets à long terme ainsi que la life orientation test). Le modèle 6 quant à lui représente « le modèle globale ». Il intègre non seulement, les variables de contrôle (âge, sexe, niveau de scolarité), mais également, l'ensemble des variables constitutives de chacun des facteurs de développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale (expérience de maîtrise, apprentissage social modelant, persuasions verbales ainsi que les états physiologiques et émotionnels). Il a pour but de mesurer l'effet de l'ensemble des facteurs de développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale sur les différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale, tout en prenant en compte les variables de contrôle. C'est à partir des résultats de celui-ci (modèle 6) que s'effectuera la validation des différentes hypothèses que nous avons formulées.

Dans les sous sections qui suivront, nous présenterons la synthèse des différents résultats des régressions que nous avons effectuées.

4.4.1 – Facteurs de développement de la reconnaissance d'opportunités

Le tableau 8 ci-dessous présente les régressions effectuées entre chacun des facteurs de développement de l'auto-efficacité et la reconnaissance d'opportunités.

Tableau 8 : Facteurs de développement de la reconnaissance d'opportunités

AEE – Reconnaissance d'opportunités

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 5	Modèle 6
1- Sexe	-,171***	-,163***	-,180***	-,187***	-,194***	-,186***
2- Âge	,078*	,084	,081*	,077*	,061	,103
3- Scolarité	,001	-,003	,005	,004	-,005	-,009
4- Entreprise opération	,133***	,113***	,123***	,096**	,122***	,073*
5- Expérience entrep. passée		,024				,020
6- Expérience temps plein		,024				-,014
7- Expérience supervision		-,060				-,074
8- Cours entrepreneuriat		,109***				,102**
9- Cours ent (Université)		,112***				,114***
10- Famille en affaires			,087**			,028
11 Normes subjectives				,178***		,144***
12 Mentor en affaires				,065		,050
13- Optimisme généralisé					,160***	,126***
14- Persévérance (GIRIT)					,041	,035
Sig	,000	,000	,000	,000	,000	,000
R ²	,058	,085	,071	,101	,093	,140
R ² Ajusté	,054	,076	,066	,095	,087	,125
N	877	877	910	897	910	862

* $p \leq 0.05$ ** $p \leq 0.01$ *** $p \leq 0.001$

D'après le tableau 8, on constate que le fait d'avoir une entreprise en opération a un effet positif et significatif sur le développement de l'AEE- Reconnaissance d'opportunité (dans les modèles 1, 2, 3, 4, 5 et 6). Autrement dit, le fait d'avoir une entreprise en opération contribue à développer l'auto-efficacité concernant la reconnaissance d'opportunité. On remarque l'effet inverse concernant le sexe. En d'autres termes, les femmes se sentent moins auto-efficace que les hommes pour ce qui est de la reconnaissance des nouvelles opportunités d'affaires. On remarque également un effet positif entre l'âge et l'AEE-Reconnaissance d'opportunité mais seulement au niveau

des modèles 1, 3 et 4. Par ailleurs, il n'existe aucune relation entre le niveau de scolarité et le développement de l'AEE-Reconnaissance d'opportunité. Il convient également de noter qu'il existe une relation positive entre le fait d'avoir suivi ou d'être en train de suivre les cours en entrepreneuriat, le fait d'avoir de la famille en affaires, les normes subjectives (opinions des parents et des proches au sujet de l'entrepreneuriat et l'importance qu'on y accorde), l'optimisme généralisé (LOT) et l'AEE - reconnaissance d'opportunités.

4.4.2 – Facteurs de développement de la capacité à planifier.

Le tableau 9 ci-dessous présente les régressions effectuées sur chacun des facteurs de développement de l'auto-efficacité et la planification.

Tableau 9 : Facteurs de développement de la planification

AEE – Planification

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 5	Modèle 6
1- Sexe	-.128***	-.110***	-.142***	-.147***	-.160***	-.141***
2- Age	.109**	-.101	.116***	.122***	.090**	-.068
3- Sclarité	-.092**	-.063	-.076*	-.075*	-.097**	-.068*
4- Entreprise opération	.155***	.100**	.131***	.102***	.143***	.043
5- Expérience entrep. passée		.062				.066
6- Expérience temps plein		.106				.059
7- Expérience supervision		.115*				.077
8- Cours entrepreneuriat		.153***				.139***
9- Cours ent (Université)		.139***				.134***
10- Famille en affaires			.193***			.096**
11 Normes subjectives				.218***		.181***
12 Mentor en affaires				.148***		.092**
13- Optimisme généralisé					.126***	.099**
14- Perseverance (GRIT)					.137***	.118***
Sig			.000	.000	.000	.000
R ²	.061	.129	.104	.150	.108	.237
R ² Ajusté	.057	.120	.099	.145	.102	.225
N	876	876	909	896	909	860

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$ *** $p \leq 0,001$

D'entrée de jeu l'analyse du tableau 9 nous permet de constater la relation négative et significative entre le sexe et l'AEE-Planification. Ce qui signifie que même si les étudiants des deux sexes se sentent capables de planifier, ce sentiment est beaucoup plus marqué chez les hommes que chez les femmes.

Les résultats des modèles 1, 3, 4 et 5 nous indiquent que plus les étudiants sont âgés, plus ils se sentent capable de pouvoir planifier.

Par ailleurs, le fait d'avoir une entreprise en opération contribue également à développer la capacité à pouvoir planifier pour les modèles 1 à 5. Toutefois, cette variable est non significative pour le modèle 6. À cela s'ajoute le fait que les cours en entrepreneuriat actuels ou passés, contribuent au développement de la capacité à pouvoir planifier.

D'autres variables contribuent également à stimuler la perception de l'étudiant de sa capacité à pouvoir planifier. Il s'agit entre autres du fait d'avoir de la famille en affaires, des normes subjectives, la possession d'un mentor en affaires, de l'optimisme généralisé (LOT) le niveau de persévérance et de passion pour les projets à long terme.

4.4.3 – Facteurs de développement de la définition de la finalité de l'entreprise

Le tableau 10 ci-dessous présente les régressions effectuées entre chacun des facteurs de développement de l'auto-efficacité et la définition de la finalité de l'entreprise.

Tableau 10 : Facteurs de développement de la définition de la finalité de l'entreprise

AEE – Définition de la finalité d'une entreprise

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 5	Modèle 6
1- Sexe	-.131***	-.120***	-.134***	-.150***	-.159***	-.164***
2- Age	.074*	-.123	.080*	.081*	.043	-.090
3- Scolarité	-.066	-.039	-.062	-.056	-.080*	-.046
4- Entreprise opération	.179***	.136***	.160***	.135***	.159***	.088**
5- Expérience entrep. passée		.026				.026
6- Expérience temps plein		.110				.056
7- Expérience supervision		.117*				.083
8- Cours entrepreneuriat		.112***				.099***
9- Cours ent (Université)		.111***				.105***
10- Famille en affaires			.142***			.053
11 Normes subjectives				.247***		.201***
12 Mentor en affaires				.105***		.064
13- Optimisme généralisé					.215***	.179***
14- Perseverance (GRIT)					.129***	.108***
Sig			.000	.000	.000	.000
R ²	.062	.106	.084	.152	.061	.223
R ² Ajusté	.058	.097	.079	.146	.131	.220
N	876	876	910	897	910	861

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$ *** $p \leq 0,001$

Une analyse du tableau 10 permet de constater qu'il existe une relation significative et négative entre le sexe (variable de contrôle) et l'AEE-définition de la finalité de l'entreprise ($B = -0.164***$). Ce qui signifie que même si les étudiants des deux sexes ont la capacité à définir la finalité de leur entreprise, cette perception est beaucoup plus marquée chez les hommes que chez les femmes. L'âge, qui intervient comme variable de contrôle, exerce un effet positif et significatif sur l'AEE-définition de la finalité de l'entreprise dans les modèles 1, 3 et 4. Toutefois, cette variable (âge) n'est pas significative dans le modèle 6. Aussi, on remarque que le coefficient de la variable de

contrôle niveau de scolarité est négatif et significatif dans le modèle 5. Cette variable (niveau de scolarité) n'a également aucun effet dans le modèle 6.

Le fait d'avoir une entreprise en opération contribue à développer l'AEE - définition de la finalité d'une entreprise. C'est du moins la conclusion que l'on peut tirer du fait que la possession d'une entreprise amène un bêta standardisé ($B = 0.088^{**}$) positif et significatif pour le modèle global. Cette compétence s'acquiert également avec le fait d'être en train de suivre ou d'avoir suivi des cours en entrepreneuriat par le passé. Par ailleurs, plusieurs autres éléments parmi lesquels, les persuasions verbales de ses parents ainsi que l'opinion qu'on accorde à ceux-ci, l'optimisme généralisé (LOT) et le niveau de persévérance et de passion pour les projets à long terme (GRIT), contribuent à développer l'AEE - définition de la finalité de l'entreprise chez les étudiants universitaires québécois.

4.4.4 – Facteurs de développement des compétences humaines et conceptuelles

Le tableau 11 ci-dessous présente les régressions effectuées entre chacun des facteurs de développement de l'auto-efficacité et les compétences humaines et conceptuelles.

Tableau 11 : Facteurs de développement des compétences humaines et conceptuelles

AEE-compétences humaines et conceptuelles

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 5	Modèle 6
1- Sexe	-.049	-.034	-.053	-.068*	-.084**	-.077*
2- Age	.098**	-.150*	.090**	.092**	.044	-.147*
3- Scolarité	-.071*	-.035	-.062	-.068*	-.081*	-.049
4- Entreprise opération	.081*	.038	.061	.039	.058	-.012
5- Expérience entrep. passée		.072				.066
6- Expérience temps plein		.144*				.104
7- Expérience supervision		.128*				.105*
8- Cours entrepreneuriat		.045				.040
9- Cours ent (Université)		.069*				.075*
10- Famille en affaires			.143***			.064
11 Normes subjectives				.249***		.203***
12 Mentor en affaires				.044		-.002
13- Optimisme généralisé					.226***	.193***
14- Persévérance (GRIT)					.176***	.145***
Sig		.000	.000		.000	.000
R ²	.001	.056	.042	.000	.117	.189
R ² Ajusté	.022	.047	.036	.089	.111	.176
N	.017	.036	.083	.111	.176	.176
	876	876	910	897	910	861

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$ *** $p \leq 0,001$

En ce qui concerne les compétences humaines et conceptuelles, il se dégage de notre tableau 11 une relation significative, mais négative lorsque le sexe est utilisé comme variable de contrôle dans les modèles 4, 5 et 6. L'âge quant à lui est également relié de façon significative et négative aux compétences humaines et conceptuelles dans le modèle 2 (-0,15*) lorsqu'il intervient comme variable de contrôle des expériences de maîtrise. Par contre, cette relation est positive et significative dans les modèles 1, 3 et 4. Le niveau de scolarité contribue quant à lui plutôt faiblement et de façon négative au

développement des compétences humaines et conceptuelles lorsqu'il est utilisé comme variable de contrôle dans les modèles 1, 4 et 5.

Par ailleurs, les expériences de travail à temps plein ou en tant que superviseur ainsi que le fait d'être en train de suivre des cours en entrepreneuriat à l'université contribuent faiblement au développement des compétences humaines et conceptuelles. Pour terminer, il convient de souligner qu'il existe également une relation entre les normes subjectives, le niveau d'optimisme généralisé (LOT), la persévérance et la passion pour les projets à long terme (GRIT) et l'AEE - compétences humaines et conceptuelles.

4.4.5 – Facteurs de développement des compétences financières

Plusieurs variables peuvent contribuer à développer les compétences financières chez les étudiants universitaires. Les régressions effectuées entre les facteurs de développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale et les compétences financières sont présentées dans le tableau 12 ci-dessous.

Tableau 12 : synthèse des facteurs de développement des compétences financières

AEE – compétences financières

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 5	Modèle 6
1- Sexe	-.218***	-.208***	-.225***	-.226***	-.237***	-.227***
2- Age	.147***	-.049	.155***	.165***	.136***	-.037
3- Scolarité	-.113***	-.083*	-.098**	-.105**	-.115***	-.091**
4- Entreprise opération	.096**	.054	.067*	.051	.080*	.009
5- Expérience entrep. passée		.023				.029
6- Expérience temps plein		.064				.044
7- Expérience supervision		.173***				.141**
8- Cours entrepreneuriat		.108***				.103***
9- Cours ent (Université)		.062				.053
10- Famille en affaires			.163***			.113***
11 Normes subjectives				.110***		.084*
12 Mentor en affaires				.120***		.061
13- Optimisme généralisé					.059	.044
14- Persévérance (GRIT)					.133***	.114***
Sig	.000	.000	.000	.000	.000	.000
R ²	.086	.125	.116	.123	.112	.180
R ² Ajusté	.082	.116	.111	.117	.106	.166
N	875	875	909	896	909	860

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$ *** $p \leq 0,001$

Les compétences financières sont également liées de façon significative et négative avec le sexe. La contribution de l'âge au développement des compétences financières est significative et positive pour les modèles 1, 3, 4, 5. Le niveau de scolarité contribue également à développer les compétences financières. Une relation significative, mais négative est effectivement observée dans l'ensemble des modèles. Cela signifie que moins un étudiant est scolarisé, plus il est probable que celui-ci se sente auto-efficace pour gérer ses finances. Nous avons observé une relation entre le fait d'avoir une entreprise en opération et le développement de l'AEE-finance chez les étudiants universitaires. Celle-ci peut être observée essentiellement dans les modèles 1, 3 et 5. Par ailleurs, d'autres facteurs peuvent contribuer au développement de l'AEE-finance chez

les étudiants universitaires. Il s'agit notamment de l'expérience professionnelle en tant que superviseur, le fait d'avoir suivi des cours en entrepreneuriat par le passé (mais pas à l'université), la présence des membres de la famille dans le milieu des affaires, les normes subjectives, ainsi que l'importance que l'étudiant universitaire accorde à celle-ci, et pour terminer le GRIT.

En somme, une analyse de chacun des tableaux liés aux différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale nous a permis de constater les relations qui peuvent exister entre celle-ci et les quatre facteurs de développement de l'auto-efficacité. Maintenant, il convient de s'interroger sur la force de ces relations. Pour ce faire, une analyse des R^2 ajusté nous semble pertinente.

4.5 – ANALYSE DES R^2 AJUSTÉS

Nous présenterons dans cette section, une analyse des R^2 ajustés. Cette démarche est d'une grande importance dans notre stratégie d'analyse, car elle permet de faire ressortir les R^2 des modèles afin de voir leur importance relative. Notons que les R^2 sont des coefficients de détermination qui indiquent la variation (en pourcentage) de la variable dépendante qui est expliquée par un groupe de variables indépendantes. Dans le cas d'espèce, la valeur du R^2 augmente ou diminue en fonction du modèle analysé. Dans le but de faciliter notre présentation, nous proposons dans le tableau 13 ci-dessous une synthèse des comparaisons des R^2 ajustés de chacune des dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale dans les différents modèles.

Tableau 13 : Synthèse des R2 ajustés

	Modèle 1 (var contrôle)	Modèle 2 (Experiences Maîtrise)	Variations	Modèle 3 (Apprentissage Soc modelant)	variations	Modèle 4 (Pers Verbales)	Variations	Modèle 5 (Etat phys et émotionnel)	variations	Modèle 6 (Modèle Complet)	Variations
AEE – Reconnaissance d'opportunités	,054	,076	,022	,066	,012	,095	,041	,087	,033	,125	,071
AEE – Planification	,057	,120	,063	,099	,042	,145	,088	,102	,045	,225	,168
AEE – Définition de la finalité d'une entreprise	,058	,097	,039	,079	,021	,146	,088	,131	,073	,220	,167
AEE – compétences humaines et conceptuelles	,017	,047	,003	,036	,019	,083	,066	,111	,094	,176	,159
AEE – compétences financières	,082	,116	,034	,111	,029	,117	,035	,106	,024	,166	,084

L'objectif de ce tableau est de présenter la contribution de chacun des modèles à la construction des différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Sachant que le modèle 6 représente le modèle globale, Dans un premier temps cette analyse sera faite indépendamment de celui-ci. C'est-à-dire, en faisant une comparaison entre les modèles un à cinq.

Les résultats de notre analyse révèlent que, le modèle 4 (persuasions verbales) est celui qui contribue à mieux expliquer la construction de l'AEE – reconnaissance d'opportunité (R^2 ajusté = 0,095), l'AEE – planification (R^2 ajusté = 0,145), l'AEE – définition de la finalité d'une entreprise (R^2 ajusté = 0,146) ainsi que l'AEE – compétences financières (R^2 ajusté = 0,117). Par contre, le modèle 5 (dimensions psychologiques) est celui qui permet d'expliquer le mieux le développement de l'AEE – compétences humaines et conceptuelles (R^2 ajusté = 0,111).

4.6 – VALIDATION DES DIFFÉRENTES HYPOTHÈSES

Afin de procéder à la validation des différentes hypothèses, nous allons présenter dans le tableau ci-dessous une synthèse des régressions des différentes formes d'auto-efficacité entrepreneuriale. Nous tenons à rappeler que ce travail de validation est effectué sur les modèles 6, soit ceux complets où toutes les variables qui ont été identifiées comme étant importantes sont entrées. Nous considérerons une hypothèse comme étant validée si elle est significative pour l'ensemble des dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale. D'autre part, elle sera considérée comme étant partiellement validée si elle n'est significative que pour quelques-unes des dimensions. Par ailleurs, si elle n'est significative pour aucune des dimensions, elle sera considérée comme étant non validée.

Tableau 14 : Synthèse des résultats des régressions des différentes formes d'auto-efficacité entrepreneuriale.

Variables	Reconn. d'opport.	Planifi- cation	Vision	Compt. Humaines	Compt. financières	Constat
Expérience de maitrise						
Entreprise opération	*	n.s.	**	n.s.	n.s.	Effet partiel faible
Expérience entrep. Passée	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	Aucun effet
Expérience temps plein	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	Aucun effet
Expérience supervision	n.s.	n.s.	n.s.	*	**	Effet partiel faible
Cours entrepreneuriat	**	***	***	n.s.	***	Effet partiel fort
Cours ent (Université)	***	***	***	*	n.s.	Effet partiel fort
Apprentissage social modelant						
Famille en affaires	n.s.	**	n.s.	n.s.	***	Effet partiel faible
Persuasions verbales						
Normes subjectives	***	***	***	***	*	Effet total
Mentor en affaires	n.s.	**	n.s.	n.s.	n.s.	Effet partiel faible
États physiologiques et émotionnels						
Optimisme generalise	***	**	***	***	n.s.	Effet partiel fort
Persévérance (GRIT)	n.s.	***	***	***	***	Effet partiel fort
Les astérisques traduisent les relations entre les facteurs de développement de l'auto-efficacité d'une part et les différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale à différents seuils de significativité. *P≤0,05 **P≤0,01 ***P≤0,001						

Une analyse du tableau de synthèse des différentes régressions nous permet de constater qu'il existe une relation entre le fait d'avoir une entreprise en opération et le développement de deux des cinq dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Notamment, la capacité à pouvoir reconnaître les opportunités ainsi que la définition de la finalité de l'entreprise. Par conséquent, l'hypothèse (H1a) selon laquelle il existe une

relation positive entre l'expérience entrepreneuriale actuelle et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale n'est que partiellement validée.

D'autre part, l'expérience entrepreneuriale passée n'est significative avec aucune des dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Par conséquent, l'hypothèse (H1b) selon laquelle il existe une relation positive entre l'expérience entrepreneuriale passée et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale est non validée. C'est également le cas pour l'expérience de travail à temps plein (H1c) qui est aussi non validée. Cela s'explique dans la mesure où, les expériences de travail face auxquelles sont le plus souvent confrontés les étudiants universitaires ne sont pas liées à l'entrepreneuriat

Par ailleurs, l'expérience de travail en tant que superviseur est significative pour deux des cinq dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Notamment, les compétences humaines et conceptuelles ainsi que les compétences financières. Par conséquent, l'hypothèse (H1d) selon laquelle il existe une relation positive entre les expériences de travail en tant que superviseur et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale n'est que partiellement validée.

Bien que le fait d'avoir suivi d'autres cours en entrepreneuriat soit significatif et contribuerait au développement de quatre des cinq dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale, l'hypothèse (H1e) selon laquelle il existerait une relation positive entre les autres cours en entrepreneuriat et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale n'est que partiellement validée. En effet, dans le cadre de cette hypothèse, nous n'avons pas observé (de façon globale) de relation entre le fait d'avoir suivi d'autres cours en entrepreneuriat (c'est-à-dire des cours en entrepreneuriat suivi en dehors de l'université) et le niveau de compétence humaine et conceptuelle. C'est le cas également pour les cours en entrepreneuriat qui ne contribuent pas à développer les compétences financières, mais permettent de développer toutes les autres dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Ainsi, l'hypothèse (H1f) selon laquelle il existerait une relation positive entre les cours en entrepreneuriat et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale n'est que partiellement validée.

Aussi, la présence d'un membre de famille dans le domaine des affaires ne contribue qu'à développer les compétences financières des étudiants universitaires ainsi que leur capacité à pouvoir planifier. Conséquemment, l'hypothèse (H2a) selon laquelle il existerait une relation positive entre le fait d'avoir de la famille en affaires et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale n'est que partiellement validée.

Les normes subjectives, quant à elles, contribuent à développer non seulement la reconnaissance d'opportunités chez les étudiants universitaires, mais également la capacité à pouvoir planifier, la définition de la finalité de l'entreprise, les compétences humaines et conceptuelles, ainsi que les compétences financières. La relation entre les normes subjectives et toutes les dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale est significative et par conséquent, l'hypothèse (H3a) selon laquelle il existe une relation positive entre les normes subjectives et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale est entièrement validée.

La présence des mentors en affaires ne contribue qu'à développer l'auto-efficacité entrepreneuriale - planification des étudiants universitaires. Par conséquent l'hypothèse (H3b) selon laquelle il existe une relation positive entre la présence d'un mentor en affaires et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale n'est que partiellement validée.

En ce qui concerne l'optimisme généralisé (LOT), il contribue à développer quatre des cinq dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Notamment, la reconnaissance d'opportunités, la planification, la définition de la finalité de l'entreprise, ainsi que les compétences humaines et conceptuelles. Par contre, nous n'avons pas observé de relation entre le LOT et le développement des compétences financières. Par conséquent, l'hypothèse (H4a) selon laquelle il existerait une relation positive entre la variable LOT et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale n'est que partiellement validée.

La persévérance et la passion pour les projets à long terme (GRIT) contribue, mais de façon partielle, à développer les différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale chez les étudiants universitaires. En effet, parmi les cinq dimensions de

l'auto-efficacité entrepreneuriale, nous n'avons pas observé une relation entre le GRIT et la reconnaissance d'opportunité. L'hypothèse (H4b) selon laquelle il existerait une relation positive entre le GRIT et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale n'est donc que partiellement validée.

CHAPITRE 5 : DISCUSSION

Ce chapitre a pour but d'interpréter les résultats obtenus. Dans un premier temps, une discussion sera consacrée à la conclusion des différentes hypothèses que nous avons formulées. Dans un second temps, les contributions de cette recherche seront mises en évidence, suivi des limites observées ainsi que des avenues de recherches futures.

5.1 - DISCUSSION DES CONCLUSIONS DES DIFFÉRENTES HYPOTHÈSES

La première hypothèse émise est celle selon laquelle il existerait une relation entre le fait d'avoir une entreprise en opération et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale. Les résultats indiquent à cet effet que cette hypothèse n'est que partiellement validée. En effet, la possession d'une entreprise en opération est significative pour deux des cinq dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Notamment, la capacité à pouvoir reconnaître les opportunités ainsi que la définition de la finalité de l'entreprise. Ce résultat positif peut s'expliquer par l'auto-évaluation de leurs propres performances. En effet, il peut s'avérer que les individus aient enregistré et mémorisé des performances positives pour ces deux tâches dans le cadre de leur activité entrepreneuriale. Selon Schunk et Hanson (1989) lorsqu'un individu mémorise plus les performances positives, son auto-efficacité se retrouve améliorée. Par ailleurs, le fait que la possession d'une entreprise ne contribue pas, au-delà des autres variables incluses dans le modèle testé, à développer trois des cinq dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale contraste avec l'affirmation de plusieurs auteurs. En effet, ceux-ci estiment que, comparativement à d'autres modes d'influence tels que l'apprentissage social, les simulations cognitives ou de l'instruction verbale, les expériences actives de maîtrise produisent et renforcent mieux les croyances d'auto-efficacité de l'individu (Feltz, et al., 1979; Gist, 1989; Gist, et al., 1989). Ce résultat ne permet pas également de

confirmer les travaux menés par Zhao, et al., (2005) qui stipulent que l'expérience entrepreneuriale exerce une influence positive sur la construction de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Toutefois, il importe de nuancer nos propos dans la mesure où ce résultat peut être dû au nombre d'années d'expérience peu élevé des étudiants ayant participé à notre étude. Par ailleurs, normalement le fait de posséder et de gérer une entreprise est une expérience pouvant contribuer à développer le niveau de compétence de l'individu. Ce qui n'est pas le cas pour trois dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale (planification, compétences humaines et conceptuelles, compétences financières). Cela ne corrobore pas avec l'affirmation de Skinner (1995) qui estime que le sentiment d'auto-efficacité se développe lorsqu'un individu se retrouve confronté à toute activité ayant pour but de développer son niveau de compétence. Dès lors, la question qu'il convient de se poser est celle de savoir pourquoi le fait qu'un étudiant universitaire possède une entreprise en opération contribue à développer uniquement deux dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale ? En d'autres termes pourquoi la possession d'une entreprise en opération ne contribuerait pas à développer sa capacité à pouvoir planifier, à gérer ses finances ainsi que ses ressources humaines ? Une approche intuitive de réponse à cette question pourrait nous amener à penser que les trois composantes qui ne sont pas développées par le fait de la possession actuelle d'une entreprise ne seraient pas des composantes directement inhérentes à l'activité entrepreneuriale et seraient beaucoup plus attribuables à l'activité d'un gestionnaire.

À l'inverse, tel que les items ont été libellés au moment de la mesure, identifier une opportunité ainsi que planifier sont des tâches qui sont beaucoup plus typiques à l'entrepreneuriat. Ainsi, ceux des étudiants qui possèdent une entreprise actuellement, développeront plus cette capacité à pouvoir planifier et reconnaître des opportunités. Notons que dans le cadre d'une entreprise, une telle activité est généralement mise en œuvre par la très haute direction. Par ailleurs, pour ce qui est des activités que nous estimons être reliées à des tâches de gestion (compétences financières, humaines et définition de la finalité de l'entreprise), si les entreprises possédées par les étudiants universitaires interrogés sont de très petites tailles, étant donné la taille réduite du personnel (un ou deux employés) et des finances à gérer, il peut s'avérer que ces

différentes activités mises en œuvre dans le cadre de leur entreprise n'aient pas été suffisantes pour contribuer à développer leur auto-efficacité entrepreneuriale vis-à-vis de ces dimensions.

Il est également possible que l'effet ait été ambivalent, c'est-à-dire, pour certains c'est positif, pour d'autres c'est négatif; dès lors, il serait difficile de constater l'effet si nous ne connaissons pas le modérateur. Par exemple, si on possède une entreprise et que l'on réalise à quel point c'est difficile d'assurer sa gestion financière, cela pourrait avoir un effet négatif sur les compétences financières. Ceci corrobore les propos de Bandura (1997) qui estime que les expériences vécues par les individus ne produisent d'effet que sur la base du traitement cognitif effectué par celui-ci. Sur cette base, il est possible que, les expériences vécues et perçues positivement par les étudiants universitaires (reconnaissance d'opportunité et définition de la finalité d'une entreprise) dans le cadre de leur activité, aient contribué au développement de ces deux dimensions de leur AEE. Par contre, les expériences vécues négativement (compétences financières, humaines et planification) n'ont eu aucun effet, ou pourrait même avoir un effet négatif sur l'auto-efficacité entrepreneuriale des étudiants universitaires. Ce qui n'a pas été observé par contre.

Par la suite, les résultats indiquent que l'expérience entrepreneuriale passée ainsi que l'expérience de travail à temps plein n'est significative pour aucune des dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale. En ce qui concerne l'expérience passée, ce résultat ne concorde pas avec ceux de Zhao, et al. (2005) qui démontrent que l'expérience entrepreneuriale exerce une influence positive sur la construction de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Par ailleurs, il s'agit des individus qui ont démarré une entreprise et qui ont par la suite fermé les portes. L'une des raisons possibles de cette fermeture peut être le fait qu'ils n'étaient pas assez outillés pour faire face aux différentes tâches reliées à l'entreprise, constituant ainsi une expérience négative qui selon Bandura (1997) pourrait contribuer à abaisser leur auto-efficacité. Cela dit, le fait d'avoir fermé les portes de leur entreprise peut avoir eu une incidence sur leur auto-efficacité, et de ce fait réduire leur auto-efficacité entrepreneuriale ou la mettre au niveau de la population qui n'a jamais

démarré une entreprise. Il est également possible que le fait d'avoir eu une expérience entrepreneuriale leur a permis de se rendre compte à quel point il peut être difficile de gérer une entreprise. D'où leur faible sentiment d'auto-efficacité entrepreneuriale.

L'expérience de travail à temps plein n'est significative pour aucune des dimensions. Cela peut s'expliquer par la nature des expériences vécues par les étudiants universitaires. Il est clair que les expériences à temps plein passées à des postes tels que manutentionnaire ou comme livreur ne contribueraient pas forcément à développer les différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale.

Il existe une relation entre L'expérience de travail comme superviseur et le niveau des compétences humaines et conceptuelles ainsi que celui des compétences financières. En effet, le poste de superviseur dans une entreprise implique des responsabilités telles que des budgets à gérer ou des employés à superviser. Ce qui confirme bien la relation avec ces deux variables. L'absence d'une relation avec la reconnaissance d'opportunité et la définition de la finalité d'une entreprise peut être due au fait qu'il s'agirait là des activités qui relèveraient de la haute direction. Par contre, on se serait attendu à une relation entre l'expérience de travail en tant que superviseur et la définition de la finalité de l'entreprise. Toutefois, ce n'est pas le cas car de telles tâches relèvent de la haute direction.

Il existe une relation entre les cours en entrepreneuriat suivis à l'université ainsi que les autres cours en entrepreneuriat (autres que ceux suivis à l'université ou fréquente actuellement l'étudiant) et le niveau de la plupart des dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Ce résultat corrobore ceux trouvés par Wilson, et al. (2007) qui estiment que la formation en entrepreneuriat joue un rôle primordial dans la construction de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Ce résultat positif peut également être lié à la façon dont les universités organisent les cours en entrepreneuriat qu'ils dispensent. A cet effet, Dolan, et al. (1996) précisent qu'un programme de formation apporterait plus d'effet s'il était organisé de manière à ce que les individus qui y participent reçoivent régulièrement des stimuli (émotionnels ou matériels) de la part des formateurs. Par ailleurs, alors qu'il n'existe pas de relation entre les cours en entrepreneuriat suivis à l'université et le niveau

des compétences financières, les cours en entrepreneuriat suivis ailleurs qu'à l'université où fréquente présentement l'étudiant n'ont également aucune relation avec le niveau des compétences humaines et conceptuelles. Ces résultats ne cadrent pas avec ceux dévoilés par Wilson, et al. (2007) qui stipulent que, la formation en entrepreneuriat joue un rôle primordial dans la construction de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Notons que pour ces deux facteurs (cours en entrepreneuriat suivis à l'université où fréquente actuellement l'étudiant et les autres cours en entrepreneuriat), il est possible que ce soit la nature de la formation suivie qui ne contribue pas à développer les compétences humaines et conceptuelles ainsi que les compétences financières. En effet, pour la plupart des formations en entrepreneuriat au Québec, nous pouvons déplorer l'absence des cours de finance entrepreneuriale, à titre d'exemple. Les cours en entrepreneuriat suivis ne permettent pas de gérer la finance de son entreprise et particulièrement la finance au démarrage. À l'issue de tels cours, les étudiants sont généralement susceptibles de maîtriser des techniques de montage de leur plan d'affaires et auraient donc moins de mal à maîtriser les démarches nécessaires pour acquérir les finances indispensables au démarrage de leur entreprise. Cela implique que des notions pertinentes telles que le *bootstrapping* (réaliser de grandes choses avec peu de moyens) ne sont pas connues par ces entrepreneurs potentiels via les cours suivis et, du coup, ceux-ci ne peuvent avoir d'effet positif sur cette dimension de l'AEE.

Par ailleurs, nous n'avons pas observé de relation entre la variable famille en affaires et le niveau d'auto-efficacité entrepreneuriale planification ainsi que l'auto-efficacité entrepreneuriale finance. Ce qui corrobore avec les résultats de Shapero et Sokol (1982) qui ont affirmé dans le cadre de leurs travaux que le milieu familial, le père et la mère jouent un rôle majeur dans la construction de la désirabilité et la faisabilité entrepreneuriale (assimilée à l'auto-efficacité entrepreneuriale).

En effet, cette variable telle qu'elle est mesurée est subdivisée en trois dimensions parmi lesquelles la présence des parents en affaires, la présence d'un membre de sa famille en affaires ainsi que le fait d'avoir travaillé dans une entreprise familiale. Dès lors, le fait d'avoir travaillé dans une entreprise familiale implique éventuellement

d'avoir effectué des activités en lien avec des tâches de la gestion et de la finance en particulier. À tout le moins, on peut penser que l'individu a observé ses parents mettre en œuvre des activités telles que la planification. Conséquemment, il est logique qu'il puisse se sentir auto-efficace à ce sujet. Par contre, si cette variable n'est pas significative avec la reconnaissance d'opportunité, la définition de la finalité de l'entreprise ainsi que les compétences humaines et conceptuelles, cela peut être dû au fait qu'il s'agisse là des démarches qu'il faille entreprendre de façon plus ou moins personnelle pour pouvoir la développer. Par ailleurs puisqu'il n'existe pas une relation significative entre l'auto-efficacité des étudiants et ces différentes dimensions, nous pouvons en déduire que ceux-ci manifesteront une intention d'entreprendre peu élevée. Ce qui contraste avec l'affirmation de Scott et Twomey (1988) qui estiment que les individus qui évoluent dans un milieu où les parents sont impliqués dans l'activité entrepreneuriale ont beaucoup plus tendance à vouloir être travailleurs autonomes que salariés dans une entreprise.

En ce qui concerne les normes subjectives, nous avons observé une relation positive entre celle-ci et le niveau de toutes les dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Ce résultat confirme ceux disponibles dans la littérature existante. Notamment ceux de Johannisson (1991) qui démontrent une relation positive entre les encouragements des proches, des parents, du mentor et le développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Cela s'explique par le fait que l'auto-efficacité est une mesure de la perception que l'on a de ses propres capacités. Les normes subjectives, quant à elles, concernent l'appui que l'on reçoit de son entourage à l'égard de la carrière entrepreneuriale. Cette variable (normes subjectives) est ici perçue comme étant la culture entrepreneuriale des proches. En d'autres termes, il s'agit de la façon dont l'entrepreneuriat est perçu dans l'environnement au sein duquel évolue l'individu. À ce sujet, une étude réalisée par Wilson, et al. (2004) attire l'attention sur l'existence d'une différence en termes d'intention et d'auto-efficacité entrepreneuriale entre les ethnies. En d'autres termes, l'auto-efficacité des individus ainsi que leur intention d'entreprendre varient en fonction de l'ethnie.

Bien plus, les résultats de l'étude menée par Baughn, et al. (2006) viennent confirmer cette affirmation. Dès lors, si l'étudiant universitaire reçoit un appui considérable de la part de son entourage sur le bien-fondé de la carrière entrepreneuriale, ainsi qu'une approbation de sa capacité à pouvoir faire carrière dans ce domaine, et si en plus il accorde de l'importance à cette opinion, cela aura pour effet de développer son auto-efficacité entrepreneuriale. En effet, un tel signal (observation de la part des proches) est tellement fort que ça contribuerait ainsi à développer toutes les dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale.

En ce qui concerne la présence des mentors (nombres de mentors en affaires), nous observons essentiellement une relation entre cette variable et la capacité à pouvoir planifier. Par contre, cette variable n'est pas significative avec la reconnaissance d'opportunités, la définition de la finalité de l'entreprise, les compétences humaines et conceptuelles ainsi que les compétences financières. On pourrait être amené à penser que ceux qui ont une auto-efficacité élevée et qui ont un projet concret auront plus tendance à être en relation avec un mentor et, de ce fait, celui-ci va plutôt l'aider à planifier son entreprise, ou au moins à valider ses plans. Par ailleurs, puisque le libellé de la variable est nombre de mentors en affaires, nous pouvons être amenés à comprendre que le fait d'avoir plusieurs mentors en affaires n'influence pas le niveau d'auto-efficacité. Si un seul mentor suffit, il pourrait y avoir une relation curvilinéaire entre ces variables et, du coup, rendre non significatives ces relations puisque la régression se base sur des relations linéaires. D'autres analyses sont nécessaires pour explorer cette réalité.

Les derniers facteurs de développement de cette étude concernent l'optimisme généralisé (LOT) de l'étudiant universitaire ainsi que sa persévérance et sa passion pour les projets à long terme (GRIT). Nous constatons qu'il existe une relation entre ces facteurs et les différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Cela se comprend dans la mesure où il est clair que les traits psychologiques tels que l'optimisme ou la persévérance, sont des éléments essentiels pour mener à bien des projets entrepreneuriaux, étant donné le niveau d'exigence que cela implique.

Ceci confirme bien les travaux de Scheier et Carver (1985) qui estiment que l'optimisme intervient comme une barrière protectrice lorsqu'un individu fait face aux difficultés de la vie. C'est dans le même sens que (Lai, 1997) a démontré dans le cadre de ses travaux, l'apport favorable de l'optimisme sur le bien être psychologique et physique.

Par ailleurs, en ce qui concerne la persévérance et la passion pour les projets à long terme, les résultats de cette recherche, bien que portant sur les étudiants universitaires, cadrent bien avec les travaux de Shaver (1995), qui estime que les vrais entrepreneurs se distinguent clairement des « non entrepreneurs ». Pour cet auteur, les premiers sont susceptibles de mieux persister face à l'incertitude alors que les deuxièmes se décourageraient beaucoup plus rapidement. À ceci s'ajoute le fait que, plus un individu aurait une perception de contrôle (assimilée ici à de l'auto-efficacité) élevée, mieux celui-ci serait susceptible de persévérer face à la gestion des problématiques liées à l'activité de son entreprise (Houghton et Aquino, 2000).

5.2 - CONTRIBUTION DE LA RECHERCHE

La contribution de cette recherche se situe à un double niveau, non seulement au niveau managérial, mais également sur le plan théorique.

5.2.1 - Contribution managériale de la recherche

En ce qui concerne la contribution de cette recherche sur le plan managérial, elle peut être perçue de la manière suivante. Nous avons décrit dans le premier chapitre quelques caractéristiques de la PME ainsi que le poids qu'elle représente au sein de l'économie québécoise. D'où toute l'importance du soutien et des recherches mises en œuvre dans le domaine de l'entrepreneuriat. Nous avons ensuite précisé les déterminants de l'entrepreneuriat et de la création des PME. Parmi ces déterminants, l'auto-efficacité a été retenue comme un élément central pouvant expliquer l'émergence de nouvelles

organisations. D'ailleurs, l'étude de Dimov (2010) confirme bien cette affirmation dans la mesure où elle précise que l'auto-efficacité contribue à stimuler l'intention d'entreprendre, voire même l'émergence d'une nouvelle organisation. Cette recherche est donc d'une première importance, car en se positionnant en amont du processus entrepreneurial, elle permet d'améliorer la connaissance des facteurs pouvant contribuer au développement du secteur de la PME au Québec.

Bien plus, les résultats obtenus peuvent être d'un grand apport dans le milieu universitaire ainsi qu'auprès de divers organismes de soutien à l'entrepreneuriat.

En ce qui concerne le milieu universitaire, les retombées de cette étude permettront d'affiner la formation offerte aux entrepreneurs potentiels que sont les étudiants universitaires. Pour ainsi intégrer aux programmes de formation en entrepreneuriat des cours pouvant permettre de développer les différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale chez l'étudiant formé. À cet égard, nous soulignons déjà les causes probables pour lesquelles nous n'avons pas observé de relation entre un facteur comme la formation en entrepreneuriat et les dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale telles que les compétences humaines et conceptuelles ainsi que les compétences financières. En effet, il importe pour les différentes institutions universitaires québécoises d'adapter leurs programmes de formation en finance entrepreneuriale par exemple, de façon à proposer une formation qui, au-delà des compétences dans le domaine du montage du plan d'affaires, apporte à l'étudiant des compétences lui permettant de rechercher plus aisément un financement pour son projet ou même de mieux gérer les ressources financières de son projet. Un accent particulier doit également être mis sur la gestion des ressources humaines dans le cadre des formations en entrepreneuriat offertes aux étudiants. On pourrait être même amené à penser que les enseignements dispensés sont trop théoriques, donc pas assez de « maîtrise » pour permettre de développer des compétences effectives, et du coup, le sentiment d'auto-efficacité lié à cette compétence.

Les résultats de cette étude pourront permettre aux entrepreneurs de connaître les variables qui contribuent le mieux au développement de leur auto-efficacité entrepreneuriale.

Le gouvernement du Québec peut également bénéficier des retombées de cette étude dans la mesure où, étant donné que les résultats nous permettent de comprendre que les normes subjectives constituent un levier essentiel de stimulation de l'auto-efficacité chez les étudiants universitaires, ils pourront mettre plus l'accent dans leurs communications sur la valorisation du métier d'entrepreneur au sein de l'environnement économique du Québec. C'est d'ailleurs la démarche qu'ils ont choisie dans leur nouvelle politique. Ils pourront également mettre sur pied une politique incitative, d'encouragement et de valorisation du métier d'entrepreneur. Il s'agira de valoriser et d'encourager plus particulièrement les étudiants qui présentent plus ou moins les compétences nécessaires pour aborder cette carrière.

5.2.2 - Contribution théorique de la recherche

La contribution théorique de cette recherche se situe à plusieurs niveaux. D'abord, elle aborde la notion d'auto-efficacité (construit qui se veut interdisciplinaire) dans un contexte d'entrepreneuriat. Bien plus, elle cherche à comprendre les facteurs de développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale, ce qui, à notre connaissance, n'a été abordé que dans très peu de recherches, voire aucune de manière systématique. En effet, la plupart des études que nous avons observées dans la littérature sont celles menées par Bandura (1997). Celui-ci aborde de façon globale les facteurs de développement de l'auto-efficacité essentiellement dans le domaine de l'éducation. Même si ce n'est pas mentionné de façon spécifique dans le cadre de leurs articles, les auteurs qui ont travaillé sur les sources de l'auto-efficacité entrepreneuriale jusqu'à présent se sont juste attardés sur l'apport de certaines variables dans la construction de l'auto-efficacité entrepreneuriale. C'est le cas par exemple de Wilson, et al. (2009) qui dans leur étude visant à examiner l'attitude et la motivation à l'égard de l'entrepreneuriat indiquent que

L'importance de la formation en entrepreneuriat pour améliorer l'auto-efficacité entrepreneuriale (et particulièrement chez les femmes) est largement sous-estimée. Zhao et al. (2005) sont beaucoup plus précis et montrent à travers leur étude que la formation en entrepreneuriat influence positivement l'auto-efficacité entrepreneuriale des étudiants. Notons que dans le cadre de notre recherche, nous avons retenu la formation en entrepreneuriat comme étant une variable constitutive de l'un des quatre facteurs de développement de l'auto-efficacité. Dès lors, la contribution de notre étude réside au niveau du fait que nous avons cherché à connaître l'apport particulier de l'ensemble des sources de l'auto-efficacité sur le développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Au-delà de la démarche qui se veut une contribution importante par rapport aux autres recherches déjà citées, il importe de préciser que cette recherche contribue à identifier les éléments (facteurs) pouvant contribuer au développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Bien plus, elle permet d'apprécier la relation entre chacune des sources et les différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Cela, dans la mesure où elle met en évidence l'effet de chacun des facteurs de développement de l'auto-efficacité (expérience de maîtrise, expérience vicariante, persuasion verbale et état physiologique et émotionnel) sur chacune des dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale (reconnaissance d'opportunité, définition de la finalité de l'entreprise, planification, compétences humaines et conceptuelles, compétences financières).

5.3 - LIMITES DE LA RECHERCHE

La première limite de cette étude réside au niveau du type d'échantillonnage. En effet, la méthode d'échantillonnage est de convenance. Par conséquent, il est difficile de pouvoir assurer la validité externe des résultats et donc de les généraliser. À cela s'ajoute les biais possibles de cet échantillonnage, dans la mesure où il peut y avoir une sur représentation des personnes intéressées par l'entrepreneuriat, ou même une inégalité des possibilités d'être contacté selon les universités. En effet, le moyen utilisé pour contacter les étudiants était constitué de l'intranet et du journal, mais parfois, le journal seul était

utilisé. À cela s'ajoute le fait que la collecte des données n'a pas eu lieu dans toutes les universités québécoises. C'est le cas de l'UQAM, qui est d'un potentiel non négligeable dans le réseau des universités québécoises. Par ailleurs, certains étudiants ont pu se décourager de remplir le questionnaire car il était trop long et longitudinal (par exemple, il ne veut pas s'embarquer dans un projet de 5 ans). Bien plus, l'échantillon de cette étude n'est pas forcément représentatif de la population des étudiants universitaires du Québec. Toutefois, cela ne constitue pas une limite en tant que tel car notre objectif n'étant pas de généraliser nos résultats.

À cela s'ajoute le fait que, l'auto-efficacité contribue à mesurer le sentiment qu'un individu a de sa capacité à pouvoir exécuter les lignes de conduite requises pour atteindre un résultat donné à un instant déterminé. Toutefois, le fait que les données longitudinales relatives à la seconde phase de l'étude ne soient pas encore disponibles au moment de l'interprétation des résultats ne nous donne pas la possibilité d'établir une relation de cause à effet entre les facteurs de développement de l'auto-efficacité et le développement des différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Bien plus, nous n'avons pas mesuré l'effet positif ou négatif de certaines expériences; comme le suggère Bandura (1997), les expériences positives ou négatives pourraient diminuer l'auto-efficacité. Dans le cas d'espèce, nous ne le savons pas. Cette limite concerne plusieurs variables de notre recherche.

Par ailleurs, logiquement, une expérience de travail en tant que superviseur devrait pouvoir développer la capacité à planifier chez l'étudiant universitaire. Ce n'est pas le cas. Et l'une des raisons évoquées peut être liée aux limites de la pertinence de l'outil de mesure. En effet, comme nous l'avons souligné précédemment, le questionnaire a été traduit de l'anglais au français, et il est possible que la version française ne reflète pas forcément ce que nous souhaitons mesurer. De plus, le fait que le sondage soit auto-administré (sans interviewer) contribue à accroître ce type d'erreur. Cette situation nous amène à penser aux différentes limites des sondages en ligne: cela dit, le répondant peut également être considéré comme une source d'erreur s'il est incapable pour une raison ou pour une autre de répondre à une question ou s'il refuse de fournir les efforts nécessaires

pour répondre. Un même questionnaire administré par des méthodes différentes peut donc produire des résultats différents.

Une autre limite concerne les erreurs de non réponse. En effet, les individus contactés dans le cadre de ce sondage n'ont pas tous accepté d'y participer. Bien plus, certains ont répondu aux questions sans les terminer, ou ont omis volontairement ou non de répondre à certaines questions.

À ceci s'ajoute le fait que, les modèles ne sont pas complets. Par exemple, il manque des variables intéressantes qui n'ont pas été mesurées (santé et génétique, autres dimensions psychologiques, type de cours en entrepreneuriat, programme d'étude, etc.). Cela biaise les résultats. Nous pouvons également souligner les limites liées aux biais de la méthode commune. En effet, un tel biais apparaît lorsque le chercheur utilise un même questionnaire pour collecter à la fois les variables dépendantes et les variables indépendantes (Podsakoff, MacKenzie, Lee, et Podsakoff, 2003). Toutefois, dans le cadre de cette recherche, nous avons tout de même essayé de réduire ce biais en assurant au maximum l'anonymat des répondant au moment de l'enquête, de façon à ce qu'ils se sentent à l'aise de répondre aux questions. La plupart de nos variables a été mesurée à partir d'outils de mesure robustes qui ont été validés dans le cadre d'une recherche.

5.4 - AVENUES DES RECHERCHES FUTURES

À l'issue de cette étude, plusieurs pistes de recherche peuvent être soulevées. Par exemple, les données longitudinales n'étant pas encore disponibles au moment de l'analyse, une autre étude pourrait prendre en compte ces données supplémentaires et ainsi vérifier la relation de cause à effet qui pourrait exister entre les facteurs de développement de l'auto-efficacité et les différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale. À cela s'ajoute le fait qu'étant donné que différents auteurs ont démontré l'existence d'une relation entre l'auto-efficacité et l'intention d'entreprendre (Chen, et al., 1998; Naktiyok, et al., 2009), et même la création d'entreprises (Dimov,

2010), une autre recherche pourrait s'appuyer sur les données longitudinales collectées pour vérifier cette hypothèse sur l'échantillon des étudiants universitaires québécois. De façon spécifique, une telle étude pourrait, par exemple, vérifier si ceux des étudiants qui possèdent une auto-efficacité élevée sont également ceux qui présentent une forte intention d'entreprendre et qui, avec le temps, vont décider de se lancer en affaires. Bien plus, on pourrait également mener une autre étude dans laquelle on ajoutera d'autres variables plus pertinentes et mieux posées (par exemple : d'autres variables psychologiques, santé et énergie, programme d'études...). On pourrait également tenter d'obtenir des évaluations externes pour certaines mesures (par exemple : mesure des normes subjectives en interrogeant des personnes de l'entourage).

Conclusion

L'objectif de ce mémoire était de déterminer les facteurs de développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale des étudiants québécois. Et de façon spécifique de déterminer la contribution de chacun des facteurs au développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale chez l'étudiant universitaire. Pour ce faire, nous nous sommes appuyés d'une part sur les recherches de Bandura (1997) qui a proposé les facteurs de développement de l'auto-efficacité dans le domaine de l'éducation. En effet, Bandura postule que, le développement de l'auto-efficacité serait la résultante de quatre sources influentes : Les expériences de maîtrise, l'apprentissage social modelant, les persuasions verbales ainsi que les états physiologiques et émotionnels. Afin de vérifier la relation entre ces facteurs et l'auto-efficacité entrepreneuriale, nous nous sommes appuyés, d'autre part, sur les différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale telles que proposées par McGee et al. (2009). En effet, McGee et ses collègues ont proposé cinq dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale : la reconnaissance d'opportunité, la planification, la définition de la finalité de l'entreprise, les compétences humaines et conceptuelles ainsi que les compétences financières.

Afin d'atteindre les objectifs fixés dès le départ, la relation entre les facteurs de développement de l'auto-efficacité et les différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale a été vérifiée. Il en ressort que l'une des hypothèses émises dans le cadre de cette étude a été entièrement validée, sept d'entre elles ont été partiellement validées et seulement deux n'ont pas été validées. En effet, l'hypothèse selon laquelle il existerait une relation entre les normes subjectives (opinion des parents, des proches et importance accordée à celles-ci) et les différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale a été validée pour toutes les dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Autrement dit, il existe une relation entre les encouragements émis par les proches et la capacité à pouvoir reconnaître les opportunités, planifier, définir la finalité de l'entreprise, gérer les

ressources humaines ainsi que les finances de l'entreprise. Par ailleurs, le fait d'être en train de suivre les cours en entrepreneuriat ainsi que l'optimisme généralisé des universitaires contribuent à développer quatre des cinq dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale. En occurrence, la reconnaissance d'opportunités, la planification, la définition de la finalité de l'entreprise ainsi que les compétences humaines et conceptuelles. En outre, la possession actuelle d'une entreprise, l'expérience de travail en tant que superviseur et la présence des parents en affaires contribue à développer successivement juste deux des cinq dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Il s'agit respectivement de la capacité à pouvoir identifier la finalité de l'entreprise et savoir reconnaître les opportunités pour le premier, à pouvoir gérer les ressources humaines ainsi que les finances pour le deuxième, et enfin à pouvoir planifier et gérer les finances de l'entreprise pour le dernier. En ce qui concerne le fait d'avoir suivi d'autres cours en entrepreneuriat ainsi que la persévérance et la passion pour les projets à long terme, nous n'avons pas observé de relation, successivement, juste pour l'une des cinq dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Il s'agit en effet des compétences humaines et conceptuelles pour la première et de la reconnaissance d'opportunité pour le deuxième. Bien plus, la présence d'un mentor ne contribue qu'à développer la capacité à pouvoir planifier alors que l'expérience entrepreneuriale passée ainsi que l'expérience de travail à temps plein ne sont significatives pour aucune des dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale.

Plusieurs études reconnaissent l'auto-efficacité comme étant un élément central pouvant expliquer l'émergence d'une nouvelle organisation. D'ailleurs, rappelons-le, Dimov (2010) soulignait récemment son importance dans la stimulation de l'intention d'entreprendre et la création d'entreprises. Sur ce, une meilleure compréhension de cette notion est susceptible de contribuer de façon indéniable à la création de la PME. Cette étude est d'autant plus intéressante dans la mesure où elle permet à l'entrepreneur de connaître les piliers sur lesquels repose son auto-efficacité. En guise de rappel, les résultats obtenus peuvent être d'un grand apport dans le milieu universitaire ainsi qu'auprès de divers organismes de soutien à l'entrepreneuriat. En ce qui concerne le milieu universitaire, les retombées de cette étude permettront d'affiner la formation

offerte aux entrepreneurs potentiels que sont les étudiants universitaires. Par ailleurs, les organismes de soutien à l'entrepreneuriat devront pouvoir mettre en œuvre une politique de financement plus ciblée. L'originalité de cette recherche réside sur le fait qu'elle s'appuie sur les facteurs de développement de l'auto-efficacité proposés par Bandura (1997) dans le domaine de l'éducation pour proposer les éléments correspondants en entrepreneuriat, avant de souligner par la suite les facteurs qui contribuent au développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale.

Toutefois, la principale limite de cette étude réside au niveau du type d'échantillonnage mis en œuvre. En effet, la méthode d'échantillonnage est par convenance, les étudiants ont participé à l'étude sur une base volontaire. Sur ce, les analyses ont été réalisées sur les 1400 étudiants qui ont décidé de participer à l'étude, d'où un problème de représentativité de l'échantillon. À cela s'ajoute le fait que même si nous avons pu établir une relation entre plusieurs variables, notamment, entre la plupart des facteurs de développement de l'auto-efficacité retenus et les différentes dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale, il s'avère difficile, voire impossible, de parler d'une relation de cause à effet entre ceux-ci. Par exemple, impossible de savoir si ce sont les cours qui augmentent l'auto-efficacité ou si ce sont les étudiants hautement auto-efficaces qui vont vouloir suivre des cours, par intérêt.

Dès lors, plusieurs pistes de recherches peuvent être envisagées à l'issue de cette étude. Il importe par exemple de vérifier, au travers d'une étude longitudinale l'existence d'une relation de cause à effet entre les facteurs de développement et les différentes dimensions de l'auto-efficacité. Il importe également de vérifier, étant donné que plusieurs études le mentionnent, le lien entre l'auto-efficacité entrepreneuriale et l'intention d'entreprendre ou même la création d'entreprises par les étudiants universitaires québécois.

Références

- Ahmad, N., et Hoffmann, A. (2008). A framework for addressing and measuring entrepreneurship. *OECD statistics working paper*(2), Available at : <http://ssrn.com/abstract=1090374> or <http://dx.doi.org/10.1092139/ssrn.1090374>.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Albert, P., et Mougenot, P. (1988). La création d'entreprises high-tech. *Revue française de gestion*, n° 68, pp. 106-118.
- Alsos, G., et Kolvereid, L. (1998). The business gestation process of novice, serial, and parallel business founders. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 22(4), 101-114.
- Anna, A., Chandler, G., Jansen, E., et Mero, N. (2000). Women business owners in traditional and non-traditional industries. *Journal of Business Venturing*, 15 (3), 279-303.
- Argyris, C. (1993). Knowledge for action: A guide to overcoming barriers to organizational change. San Francisco : Jossey-Bass.
- Arlotto, J., Boissin, J. P., et Maurin, S. (2007). L'intention entrepreneuriale des étudiants Grandes Ecoles / Universités : un faux débat. *Communication présentée au 5^{ème} Congrès international de l'Académie de l'entrepreneuriat*. 4 et 5 octobre 2007, Université de Sherbrooke, Québec, Canada
- Audet. (2001). Une étude des aspirations entrepreneuriales d'étudiants universitaires québécois : seront-ils des entrepreneurs demain ? : *Cahier de recherche de l'Université du Québec à Trois-Rivière*. Département de la gestion de l'économie. CR-01-13.
- Audet. (2004). L'impact de deux projets de session sur les perceptions et intentions entrepreneuriales d'étudiants en administration. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 17(3), 223-240.
- Audet, J. (2004). L'impact de deux projets de session sur les perceptions et intentions entrepreneuriales d'étudiants en administration. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 17(3), 223-240.
- Autio, E., Keeley, R., Klofsten, M., et Ulfstedt, T. (1997). Entrepreneurial intent among students: testing an intent model in Asia, Scandinavia and USA. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Babson Conference Proceedings, p. 133-147.

- Backman, J. (1983). *Entrepreneurship and the Outlook for America* : Free Press, New York.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action : A social cognitive theory* : Englewood Cliffs, NJ : prentice-hall
- Bandura, A. (1992). Exercice of personnal agency throught the self-efficacy mechanism dans R. Schwarzer (Éd.), *Self-efficacy : Thought control of action* (pp. 3-38). Washington, DC.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy : The exercise of control*. (illustrée, réimprimée éd.): Worth Publishers, 604 pages.
- Bandura, A. (2002). Social cognitive theory in cultural context. *Applied Psychology*, 51(2), 269-290.
- Bandura, A. (2003). *Auto-efficacité : le sentiment d'efficacité personnelle* : (Trad. J. Lecomte). Bruxelles : De Boeck.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. In F. Pajeres et T. Urdan (Eds). *Self-efficacy biliefs of adolescents* (pp. 307-337). Charlotte, NC. *Information Age publishing*.
- Bandura, A., et Cervone, D. (1986). Differential engagement of self-reactive influences in cognitive motivation. *Organizational behavior and human decision processes*, 38(1), 92-113.
- Bandura, A., et Jourden, F. J. (1991). Self-regulatory mechanisms governing the impact of social comparison on complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60 (6), 941-951.
- Bandura, A., Walters, R. H., et Sears, R. R. (1959). *Adolescent aggression*. New York: Ronald Press.
- Barbosa, S. (2008). *La perception du risque dans la décision de création d'entreprise*. *These de doctorat en science de gestion*, Université Pierre Medes France.

- Baughn, C., Cao, J., Le, L., Lim, V., et Neupert, K. (2006). Normative, social and cognitive predictors of entrepreneurial interest in China, Vietnam and the Philippines. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 11(1), 57-77.
- Bayad, M., et Garand, D. J. (1998). Vision du propriétaire-dirigeant de PME et processus décisionnel: de l'image à l'action. *Actes du IV^{ème} Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et la PME*, AIREPME, Metz, France.
- BDC. (2011). Répartition des PME - Banque de développement du Canada, <http://www.bdc.ca/FR/Documents/other/PME-coup-d-oeil-ete2011.pdf>.
- Béchar, J. P. (1996). Comprendre le champ de l'entrepreneuriat. *Cahier de recherche-Ecole des hautes études commerciales*. Chaire d'entrepreneuriat Maclean Hunter.
- Bernier, C. (2005). Les PME québécoises et la formation: de l'effet de taille aux dispositifs institutionnels. *Relations Industrielles*, 60(3), 540-565.
- Boissin, J. (2009). Les déterminants de l'intention de créer une entreprise chez les étudiants: un test empirique. *Management*, 12(1), 28-51.
- Bonnett, C., et Furnham, A. (1991). Who wants to be an entrepreneur? A study of adolescents interested in a young enterprise scheme. *Journal of Economic Psychology*, 12(3), 465-478.
- Boyd, D. P., et Gumpert, D. E. (1983). The effects of stress on early-stage entrepreneurs. In J.A. Hornaday, J.A. Timmons, K.H. Vesper (Eds.), *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Babson Center for Entrepreneurial Studies, Wellesley, pp. 180-191.
- Brockhaus, R. (1982). The psychology of the entrepreneur. In C. Kent, D. Sexton and K. Vesper (Eds.), *Encyclopedia of Entrepreneurship*, Englewood Cliffs: Prentice Hall, 39-71.
- Bullock, D., et Merrill, L. (1980). The impact of personal preference on consistency through time: The case of childhood aggression. *Child development*, 51, 808-814.
- Bygrave, W. D., et Hofer, C. W. (1991). Theorizing about entrepreneurship. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 16(2), 13-22.
- Cantillon, R. (1997). Essai sur la nature du commerce en général: Réédition. I.N.E.D. paris (première édition : 1755).
- Carr, J. C., et Sequeira, J. M. (2007). Prior family business exposure as intergenerational influence and entrepreneurial intent : A Theory of Planned Behavior approach. *Journal of Business Research*, 60(10), 1090-1098.
- Carter, N. M., Gartner, W. B., et Reynolds, P. D. (1996). Exploring start-up event sequences. *Journal of Business Venturing*, 11(3), 151-166.

- Casson, M. (1982). *The entrepreneur : An economic theory*: Oxford : Martin Robertson.
- Catherine, D., et Corolleur, F. (2004). Capital intellectuel des fondateurs, réseaux sociaux et stratégies des nouvelles entreprises de biotechnologies françaises. *Cahiers d'économie et de sociologie rurales*, 70(1), 29-48.
- Catherine, D., Corolleur, F., Carrère, M., et Mangematin, V. (2004). Turning scientific and technological human capital into economic capital: the experience of biotech start-ups in France. *Research Policy*, 33(4), 631-642.
- Chambliss, C., et Murray, E. J. (1979). Cognitive procedures for smoking reduction: Symptom attribution versus efficacy attribution. *Cognitive Therapy and Research*, 3(1), 91-95.
- Chandler, G. N., et Jansen, E. (1992). The founder's self-assessed competence and venture performance. *Journal of Business Venturing*, 7(3), 223-236.
- Chen, C. C., Greene, P. G., et Crick, A. (1998). Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers ? *Journal of Business Venturing*, 13(4), 295-316.
- Christensen, P., Madsen, O., et Peterson, R. (1994). Conceptualizing entrepreneurial opportunity recognition. In G. E. Hills (Ed.), *Marketing and entrepreneurship : Research ideas and opportunities* (pp. 61-75). Westport, CT : Quorum Books.
- Collins, et Moore, D. G. (1964). *The enterprising man* (Vol. 1): Michigan State Univ Pr.
- Collins, J. L. (1984). Self-efficacy and ability in achievement behavior. *American Educational Research Association*, New York.
- Coster, M. (2002). Entrepreneur et entrepreneuriat. *Actes de la journée du 06 juin 2002, sous le thème, cadres et entrepreneuriat, mythe et réalités*, E.M. Lyon, 7-19.
- Crundall, I., et Foddy, M. (1981). Vicarious exposure to a task as a basis of evaluative competence. *Social Psychology Quarterly*, 44(4), 331-338.
- Davidsson, P., et Honig, B. (2003). The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18(3), 301-331.
- De Noble, A., Jung, D., et Ehrlich, S. (1999). Entrepreneurial self-efficacy : The development of a measure and its relationship to entrepreneurial action. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Boston : Babson College, 73-87.
- DeTienne, D. R., et Chandler, G. N. (2007). The role of gender in opportunity identification. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), 365-386.
- Díaz-García, M. C., et Jiménez-Moreno, J. (2009). Entrepreneurial intention : the role of gender. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 6 (3), 261-283.

- Dimov, D. (2010). Nascent entrepreneurs and venture emergence: opportunity confidence, human capital, and early planning. *Journal of Management Studies*, 47(6), 1123-1153.
- Dolan, S., Dolan, S. L., Lamoureux, G., et Gosselin, E. (1996). *Psychologie du travail et des organisations*, Montréal : Gaétan Morin.
- Duckworth, A., Peterson, C., Matthews, M., et Kelly, D. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*; *Journal of Personality and Social Psychology*, 92 (6), 1087-1101.
- Duckworth, A., et Quinn, P. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (GRIT-S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166-174.
- Emin, S. (2004). Les facteurs déterminant la création d'entreprise par les chercheurs publics: application des modèles d'intention. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 3 (1), 1-20.
- Engel, G. L. (1977). The need for a new medical model: a challenge for biomedicine. *Science*, (196), 129-136.
- Fallery, B. (1983). Un système d'information pour les PME. *Revue française de gestion* (43), 70-76.
- Fayolle, A. (2004). *Entrepreneuriat : apprendre à entreprendre*. Paris : Editions Dunod, collection Gestion Sup.
- Fayolle, A. (2005). *Introduction à l'entrepreneuriat*, Paris, Dunod, Collection les Topos.
- Fayolle, A., Gailly, B., Lassas-Clerc, N., et Lyon, E. (2006). Mesure de l'effet à court et à long terme d'un programme d'enseignement de l'entrepreneuriat (PEE) sur l'intention entrepreneuriale des participants : importance des conditions initiales. *Communication présenté au 8ème Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME, 25, 26, 27 octobre 2006, Haute école de gestion (HEG) Fribourg, Suisse, 25-27.*
- Feltz, D., Landers, D., et Raeder, U. (1979). Enhancing self-efficacy in high-avoidance motor tasks : A comparison of modeling techniques. *Journal of Sport Psychology*, 1(2), 112-122.
- Filion, L. J. (1989). Le développement d'une vision : un outil stratégique à maîtriser. *Gestion*, (3), 24-34.
- Filion, L. J. (1997). Le métier d'entrepreneur. *Revue Organisation*, 6 (2), 29-45.
- Forbes, D. P. (2005). The Effects of Strategic Decision Making on Entrepreneurial Self-Efficacy. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(5), 599-626.

- Fortin, P. A. (1992). *Devenez entrepreneur: pour un Québec plus entrepreneurial*: Publications Transcontinental; Sainte-Foy, Québec, Canada: Presses de l'Université Laval.
- Franco, M., Haase, H., et Lautenschläger, A. (2010). Students' entrepreneurial intentions: an inter-regional comparison. *Education+ Training*, 52(4), 260-275.
- Galand, B. (2006). Réussite scolaire et estime de soi. *Article de la rubrique «L'école en questions» du magazine Sciences humaines*, Spécial N° 5, p. 65-68, , http://www.scienceshumaines.com/reussite-scolaire-et-estime-de-soi_fr_14911.html.(5).
- Gartner, W. B. (1988). Who is an entrepreneur? Is the wrong question. *American journal of small business*, 12(4), 11-32.
- Gartner, W. B. (1989). Some suggestions for research on entrepreneurial traits and characteristics. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 14(1), 27-37.
- Gartner, W. B. (1993). Words lead to deeds: Towards an organizational emergence vocabulary. *Journal of Business Venturing*, 8 (3), 231-239.
- Gasse, Y. (1985). A strategy for the promotion and identification of potential entrepreneurs at the secondary school level. *Frontiers of Entrepreneurship*, 538-559.
- Gasse, Y., et Carrier, C. (1992). *Gérer la croissance de sa PME*. Montréal : Les Éditions de l'entrepreneur, 386 pages.
- Giacomin, O., Janssen, F., Pruett, M., Lopis, F., Shinnar, R., et Toney, B. (2010). Impact du sexe et de l'auto-efficacité entrepreneuriale sur l'intention entrepreneuriale des étudiants: une comparaison internationale. *Actes du 10ème congrès international francophone en entrepreneuriat et P.M.E. (CIFEPME)*, Bordeaux (France), October.
- Gist, M. E. (1989). The influence of training method on self-efficacy and idea generation among managers. *Personnel Psychology*, 42(4), 787-805.
- Gist, M. E., Schwoerer, C., et Rosen, B. (1989). Effects of alternative training methods on self-efficacy and performance in computer software training. *Journal of Applied Psychology*, 74(6), 884-891.
- Gupta, V. K., Turban, D. B., Wasti, S. A., et Sikdar, A. (2009). The role of gender stereotypes in perceptions of entrepreneurs and intentions to become an entrepreneur. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(2), 397-417.
- Hackett, G., Betz, N. E., Casas, J. M., et Rocha-Singh, I. A. (1992). Gender, ethnicity, and social cognitive factors predicting the academic achievement of students in engineering. *Journal of Counseling Psychology*, 39(4), 527.

- Hambrick, D. C., et Crozier, L. M. (1985). Stumblers and stars in the management of rapid growth. *Journal of Business Venturing*, 1(1), 31-45.
- Hisrich, R., et Peters. (1998). Entrepreneurship: Boston : Irwin McGraw Hill.
- Hollandsworth, J. G., Glazeski, Kirkland, K., Jones, G. E., et Van Norman, L. R. (1979). An analysis of the nature and effects of test anxiety: Cognitive, behavioral, and physiological components. *Cognitive Therapy and Research*, 3(2), 165-180.
- Hornaday, J. A. (1982). Research about living entrepreneurs. In Kent, C.A., Sexton, D.L. et al. (Eds.) *Encyclopedia of Entrepreneurship*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, p. 20-34., 21-22.
- Huebner, R. B., et Lipsey, M. W. (1981). The relationship of three measures of locus of control to environment activism. *Basic and Applied Social Psychology*, 2(1), 45-58.
- Hugron, P., et Boiteux, S. (1998). La PME familiale mondiale : conséquence sur la relève. *Communication présentée au 4ème Congrès International Francophone sur la PME*. Les 22, 23 et 24 octobre 1998. Nancy-Metz.
- Jensen, K., Banwart, L., Venhaus, R., Popkess Vawter, S., et Perkins, S. (1993). Advanced rehabilitation nursing care of coronary angioplasty patients using self-efficacy theory. *Journal of Advanced Nursing*, 18(6), 926-931.
- Johannisson, B. (1991). University training for entrepreneurship : Swedish approaches. *Entrepreneurship & Regional Development*, 3(1), 67-82.
- Julien, P. A. (1997). Pour une définition des PME. Dans Julien, P.A, Les PME : bilan et perspectives, *Economica*, Paris.
- Julien, P. A., et Carrière, J. B. (1994). L'efficacité des PME et les nouvelles technologies. *Revue d'économie industrielle*, 67(1), 120-134.
- Julien, P. A., Carrière, J. B., Raymond, L., et Lachance, R. (1994). La gestion du changement technologique dans la PME manufacturière au Québec : une analyse de cas multiples. *Revue internationale PME*, 7(3-4), 87-120.
- Julien, P. A., St-Pierre, J., et Beaudoin, R. (1996). Innovation dans les PME, nouvelles technologies, et leur financement: une synthèse des travaux récents. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 13(4), 332-346.
- Jüttner, U., Peck, H., et Christopher, M. (2003). Supply chain risk management: outlining an agenda for future research. *International Journal of Logistics: Research and Applications*, 6(4), 197-210.
- Kolvereid, L. (1996). Prediction of employment status choice intentions. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 21 (1), 47-57.

- Kolvereid, L., et Isaksen, E. (2006). New business start-up and subsequent entry into self-employment. *Journal of Business Venturing*, 21(6), 866-885.
- Kourilsky, M. L., et Walstad, W. B. (1998). Entrepreneurship and female youth: Knowledge, attitudes, gender differences, and educational practices. *Journal of Business Venturing*, 13 (1), 77-88.
- Kristiansen, S., et Indarti, N. (2004). Entrepreneurial intention among Indonesian and Norwegian students. *Journal of Enterprising Culture*, 12(1), 55-78.
- Krueger, N. F., et Carsrud, A. L. (1993). Entrepreneurial intentions: applying the theory of planned behaviour. *Entrepreneurship & Regional Development*, 5(4), 315-330.
- Krueger, N. F., Reilly, M. D., et Carsrud, A. L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, 15(5-6), 411-432.
- Lai, J. C. L. (1997). Relative predictive power of the optimism versus the pessimism index of a Chinese version of the Life Orientation Test. *The Psychological Record*, 47 (3), Article 4.
- Laviolette, E. M., et Loué, C. (2006). Les compétences entrepreneuriales : définition et construction d'un référentiel, *Actes du 8ième Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME (CIFPME)*, Fribourg, suisse, Octobre. Compte-rendu.
- Légaré, M. H., Simard, G., et Fillion, L. (1999). La PME au Québec : Profil comparatif. *Chaire d'entrepreneurship Maclean Hunter*.
- Lent, R. W., Brown, S., et Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory, dans D. Brown (Éd.), *Career choice and development* (4th éd., pp. 255-311). San-Francisco, USA: Jossey-Bass.
- Lent, R. W., et Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, 30 (3), 347-382.
- Liñán, F., Rodriguez-Cohard, J., et Rueda-Cantuche, J. (2005). Factors affecting entrepreneurial intention levels, *45th Congress of the European Regional Science Association*, Amsterdam, pp. 23-27. Compte-rendu.
- Lowe, R. et Ziedonis, A. (2006). Overoptimism and the performance of entrepreneurial firms. *Management Science*, 52(2), 173-186.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Lüthje, C., et Franke, N. (2003). The 'making' of an entrepreneur: testing a model of entrepreneurial intent among engineering students at MIT. *R&D Management*, 33(2), 135-147.

- MacCormick, E. J., et Tiffin, J. (1981). *Industrial psychology* : George Allen and Unwin, London.
- McClelland, D. C. (1961). *achieving society* : New York: D. Van Nostrand Company.
- McClelland, D. C. (1965). N achievement and entrepreneurship: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1(4), 389-392.
- McGee, J. E., Peterson, M., Mueller, S. L., et Sequeira, J. M. (2009). Entrepreneurial Self-Efficacy : Refining the Measure. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(4), 965-988.
- Meyer, W. (1987). Perceived ability and achievement-related behavior. *Motivation, intention, and volition, Springer Berlin Heidelberg*, p.73-86. , 73-86.
- Mitchell, R. K., Busenitz, L., Lant, T., McDougall, P. P., Morse, E. A., et Smith, J. B. (2002). Toward a theory of entrepreneurial cognition: Rethinking the people side of entrepreneurship research. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27(2), 93-104.
- Mitton, D. G. (1989). The compleat entrepreneur. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 13(3), 9-19.
- Mueller, S. L., et Goic, S. (2003). East-West differences in entrepreneurial self-efficacy: Implications for entrepreneurship education in transition economies. *International Journal of Entrepreneurship Education*, 1(4), 613-632.
- Murphy, G. (1947). *Personality : A biosocial approach to origins and structure.* : New York, NY, US: Harper & Brothers, 999 pp.
- Murray, F. (2004). The role of academic inventors in entrepreneurial firms: sharing the laboratory life. *Research Policy*, 33(4), 643-659.
- Naktiyok, A., Nur Karabey, C., et Caglar Gulluce, A. (2009). Entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial intention: the Turkish case. *International Entrepreneurship and Management Journal*, Springer US, 6(4), 419-435.
- Nicholls, J., et Miller, A. (1984). Development and its discontents: The differentiation of the concept of ability. In J. Nicholls (Ed.). *The development motivation* (pp. 185-218). Greenwich. CT : JAI. .
- Nicholls, J. G. (1984). Achievement motivation : Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *American Psychological Association* 91(3), 328-346.
- Nobre, T. (2000). Le contrôle de gestion dans les PME. Rapport n° ULP-LARGE-DR - 00-47 du Laboratoire de recherche en gestion, Strasbourg, FRANCE
- OCDE. (2002). Perspectives de l'OCDE sur les PME. *OCDE* 278p.

- Oxenfeldt, A. R. (1943). New firms and free enterprise : pre-war and post-war aspects. *American Council on Public Affairs*, Washington.
- Pajares, F. (1997). Current directions in self-efficacy research. *Advances in motivation and achievement*, 10, 1-49.
- Pajares, F., et Schunk, D. H. (2005). Self-efficacy and self-concept beliefs. In H. Marsh, R Craven, & D. McIerney (Eds), *International advances in self research*, 2, 95-121.
- Palmer, M. (1971). The application of psychological testing to entrepreneurial potential. *California management review*, 13 (3), 32-39.
- Paturel, R., et Arasti, Z. (2006). Les principaux déterminants de l'entrepreneuriat féminin en Iran. 8^{ème} congrès international francophone en entrepreneuriat et PME, 25, 26, 27 octobre 2006, Haute école de gestion (HEG) Fribourg, Suisse.
- Paturel, R., et Barriol, N. (1999). Les Pme et la qualite: diffuser l'innovation en gestion grace a une demarche collective. *Revue française de gestion*, 122, 61-71.
- Paulhus, D. (1983). Sphere-specific measures of perceived control. *Journal of Personality and social Psychology*, 44(6), 1253-1265.
- Perry, D. G., Perry, L. C., et Rasmussen, P. (1986). Cognitive social learning mediators of aggression. *Child Development*, 57(3), 700-711.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American psychological Association*, 55 (1), 44-55.
- Peterson, C., et Bossio, L. M. (2001). Optimism and physical well-being. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism and pessimism : Implications for theory, research, and practice* (pp. 127-145). Washington, DC : *American Psychological Association*.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., et Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879.
- Pruett, M., Shinnar, R., Toney, B., Llopis, F., et Fox, J. (2009). Explaining entrepreneurial intentions of university students: a cross-cultural study. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 15(6), 571-594.
- Quéré, J. (2003). Quelle formation à la gestion pour les PME ? *la revue des sciences de gestion*, Nov-Dec (204), 119-128.
- Reynolds, P. D., Hay, M., et Camp, S. M. (2000). Global entrepreneurship monitor. *Executive Report*.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs : General and applied*, 80 (1), 1-28.

- Saint-Arnaud, Y. (1995). L'interaction professionnelle : efficacité et coopération: Montreal : *les presses de l'Université de Montréal*.
- Samuel, K., et Salomé, R. (2011). De la maîtrise des risques à l'appréhension de l'incertitude dans une chaîne logistique: quelle réalité pour une PME? 2ème *journée thématique SILOGIN – Systèmes d'information, Logistique et Innovation 3 novembre 2011 – Nantes*.
- Scheier, M., Carver, C., et Matthews, K. (1983). Attentional factors in the perception of bodily states. *Social psychophysiology : A sourcebook*, 510-542.
- Scheier, M. F., et Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health psychology*, 4(3), 219.
- Scherer, R. F., Adams, J. S., Carley, S. S., et Wiebe, F. A. (1989). Role model performance effects on development of entrepreneurial career preference. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 13(3), 53-71.
- Schloss, H. H. (1968). The concept of entrepreneurship in economic development. *Journal of Economic issues*, 2(2), 228-232.
- Schunk, D. H. (1982). Effects of effort attributional feedback on children's perceived self-efficacy and achievement. *Journal of educational Psychology*, 74(4), 548.
- Schunk, D. H. (1983). Ability versus effort attributional feedback: Differential effects on self-efficacy and achievement. *Journal of educational Psychology*, 75(6), 848.
- Schunk, D. H., et Hanson, A. R. (1989). Self-modeling and children's cognitive skill learning. *Journal of educational Psychology*, 81(2), 155.
- Schunk, D. H., Hanson, A. R., et Cox, P. D. (1987). Peer-model attributes and children's achievement behaviors. *Journal of educational Psychology*, 79(1), 54.
- Schunk, D. H., et Rice, J. M. (1986). Extended attributional feedback: Sequence effects during remedial reading instruction. *Journal of Early Adolescence*, 6(1), 55-66.
- Schunk, D. H., et Rice, J. M. (1989). Learning goals and children's reading comprehension. *Journal of Literacy Research*, 21(3), 279-293.
- Schwarzer, R., et Jerusalem, M. (1995). Optimistic self-beliefs as a resource factor in coping with stress. *Nato Asi series D Behavioural and social sciences* 80, 159-159.
- Scott, M. G., et Twomey, D. F. (1988). The long-term supply of entrepreneurs: students' career aspirations in relation to entrepreneurship. *Journal of Small Business Management*, 26(4), 5-13.
- Seligman, M. E. P. (2006). *Learned Optimism : How To Change Your Mind And Your Life* Author : Martin EP Seligman, Publisher : Vintage Pages : 336 Publ.

- Shane, S. (2010). *Born Leaders, Born Entrepreneurs: How Your Genes Affect Your Work Life*: Oxford University Press.
- Shane, S., et Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 217-226.
- Shapero, A., et Sokol, L. (1982). The social dimensions of entrepreneurship. In C.A. Kent, D.L. Sexton, & K.H. Vesper (eds.), *Encyclopedia of Entrepreneurship*, pp72-90.
- Shavelson, R. J., Hubner, J. J., et Stanton, G. C. (1976). Self-concept: Validation of construct interpretations. *Review of educational research*, 46(3), 407-441.
- Shaver, K. G. (1995). The entrepreneurial personality myth. *Buisiness & Economic Review*, 41(3), 20-23.
- Shook, C. L., Priem, R. L., et McGee, J. E. (2003). Venture creation and the enterprising individual : A review and synthesis. *Journal of Management*, 29(3), 379-399.
- Simon, M., Houghton, S. M., et Aquino, K. (2000). Cognitive biases, risk perception, and venture formation: How individuals decide to start companies. *Journal of Business Venturing*, 15(2), 113-134.
- Simpheh, K. N. (2011). Entrepreneurship theories and Empirical research: A Summary Review of the Literature. *European Journal of Business and Management*, 3(6), 1-8.
- Skinner, E. A. (1995). *Perceived control, motivation, & coping* : Sage Publications, Inc.
- Souitaris, V., Zerbinati, S., et Al-Laham, A. (2007). Do entrepreneurship programmes raise entrepreneurial intention of science and engineering students ? The effect of learning, inspiration and resources. *Journal of Business Venturing*, 22(4), 566-591.
- St-Jean, É., et Audet, J. (2009). Proposition d'un outil de mesure des fonctions du mentor de l'entrepreneur : *Document de travail No. 2009-011, Université Laval, Québec*, disponible à : http://rd.fsa.ulaval.ca/v2/ctr_doc/documents/2009-011.pdf.
- St-Pierre, J. (2004). *La gestion du risque : comment améliorer le financement des PME et faciliter leur développement* : Presses de l'Université du Québec, 257 pages.
- Stanworth, J., Stanworth, C., Granger, B., et Blyth, S. (1989). Who becomes an entrepreneur ? *International Small Business Journal*, 8 (1), 11-22.
- Tabachnick, B. Fidell, L. et Osterlind, S. (2001). *Using multivariate statistics*. US, Allyn and Bacon Boston.
- Timmons, J. A. (1978). Characteristics and role demands of entrepreneurship. *American journal of small business*, 3(1), 5-17.

- Tkachev, A., et Kolvereid, L. (1999). Self-employment intentions among Russian students. *Entrepreneurship and Regional Development*, 11(3), 269-280.
- Torres, O. (2000). «Du rôle et de l'importance de la proximité dans la spécificité de gestion des PME». *Actes du 5^{ème} CIFEPM*, Lille, Octobre.
- Toulouse, J. M. (1990). La culture entrepreneuriale. HEC, Montréal, 9 pages.
- Ucbasaran, D., Westhead, P., Wright, M., et Flores, M. (2010). The nature of entrepreneurial experience, business failure and comparative optimism. *Journal of Business Venturing*, 25(6), 541-555.
- Veciana, J. M., Aponte, M., et Urbano, D. (2005). University students' attitudes towards entrepreneurship: A two countries comparison. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1(2), 165-182.
- Webster, M., et Sobieszek, B. (1974). Sources of self-evaluation : A formal theory of significant others and social influence. New york, Wiley.
- Weinberg, R., Gould, D. et Jackson, A. (1979). Expectations and performance: An empirical test of Bandura's self-efficacy theory. *Journal of Sport Psychology*, 1, 320-331.
- Welter, F., et Lasch, F. (2008). Entrepreneurship research in Europe: Taking stock and looking forward. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32(2), 241-248.
- William, J. (1909). Précis de psychologie, traduit par E. Baudin et G. Bertier, Paris, Marcel Rivière, 631.
- Wilson, F., Kickul, J., et Marlino, D. (2007). Gender, Entrepreneurial Self-Efficacy, and Entrepreneurial Career Intentions: Implications for Entrepreneurship Education I. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), 387-406.
- Wilson, F., Marlino, D., et Kickul, J. (2004). Our entrepreneurial future: Examining the diverse attitudes and motivations of teens across gender and ethnic identity. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 9(3), 387-406.
- Wilson, F., Marlino, D., et Kickul, J. (2009). Our entrepreneurial future : Examining the diverse attitudes and motivations of teens across gender and ethnic identity.
- Zhao, Seibert, S. E., et Hills, G. E. (2005). The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology*, 90 (6), 1265-1272.
- Zhao, H., Seibert, S. E., et Hills, G. E. (2005). The Mediating Role of Self-Efficacy in the Development of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Applied Psychology*, 90 (6), 1265-1272.

Zimmerman, B. J., Bandura, A., et Martinez-Pons, M. (1992). Self-motivation for academic attainment: The role of self-efficacy beliefs and personal goal setting. *American educational research journal*, 29 (3), 663-376.

Annexe 1

Questionnaire sur le développement de la carrière entrepreneuriale (UQTR)

Page 1

Consentement

1. J'ai lu et bien compris les conditions et implications de cette recherche et j'accepte d'y participer de manière volontaire en sachant que je peux y mettre fin sans avoir à me justifier (OUI/NON)

Avant de débiter le questionnaire, nous vous rappelons qu'il s'agit de la première partie d'une enquête longitudinale. À cet effet et seulement si vous le souhaitez, vous aurez l'occasion de participer à nouveau dans le futur. Ce suivi nous permettra de comprendre l'évolution des choix de carrière des étudiants universitaires, en particulier l'intention de devenir un entrepreneur.

Afin de pouvoir faire un tel suivi avec vous dans environ un an, nous avons besoin d'une adresse de courriel que vous utilisez fréquemment et ce, afin de pouvoir vous envoyer l'invitation à participer à un court suivi pour cette enquête. En fournissant vos coordonnées, cela ne vous oblige aucunement à participer à cette relance. Par ailleurs, si vous souhaitez obtenir un résumé des résultats de cette recherche, celui-ci vous sera envoyé par courriel à cette adresse. Également, sachez que vos coordonnées ne seront pas utilisées à d'autres fins que la correspondance et que la confidentialité de vos réponses sera strictement observée.

2. Prénom : _____
3. Nom : _____
4. Vous êtes :
 - a. Un homme
 - b. Une femme
5. Adresse de courriel utilisée la plus fréquemment : _____
6. Souhaitez-vous recevoir une invitation pour un suivi à cette enquête ? (OUI/NON)

Page 2

Dans cette section, nous vous demanderons de répondre à des questions qui concernent vos projets entrepreneuriaux passés, présents et futurs.

7. Par le passé, avez-vous possédé une entreprise qui n'est plus actuellement en opération ? (Oui/Non).

Si oui, répondre aux questions suivantes; sinon passez à la page 4

Page 3

8. Avez-vous déjà possédé une entreprise qui a échoué, où « l'échec » implique d'être contraint de cesser ses activités en tant qu'organisation à cause du manque de ressources et / ou de détresse financière ? (Cela exclut, vendre son entreprise, la fusionner ou l'arrêter parce qu'il existe de meilleures alternatives) (OUI/NON)
9. Jusqu'à aujourd'hui, combien d'entreprises avez-vous possédées (au total) ?
10. Combien possédez-vous d'années d'expérience en affaires comme entrepreneur (seul ou en équipe), incluant le travail autonome ou la vente de produits/services à d'autres ?

Page 4

11. Possédez-vous, seul ou en équipe, une entreprise actuellement en opération, incluant le travail autonome ou la vente de produits/services à d'autres ? (Oui/Non)
12. Êtes-vous actuellement, seul ou en équipe, en processus de démarrage d'entreprise, incluant le travail autonome ou la vente de produits/services à d'autres ? (Oui/Non)

Page 5

13. Nous aimerions maintenant connaître vos aspirations à devenir entrepreneur. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les énoncés suivants (échelle : 1-Très en désaccord, 2-En désaccord, 3-Un peu en désaccord, 4-Ni en accord/ni en désaccord, 5-Un peu en accord, 6-En accord et 7-Très en accord) :
- a. Je pense souvent à devenir un entrepreneur
 - b. J'aimerais me voir en tant qu'entrepreneur
 - c. Devenir un entrepreneur serait une part importante de qui je suis
 - d. Quand j'y pense, le terme « entrepreneur » m'irait plutôt bien
 - e. C'est important pour moi d'exprimer mes aspirations entrepreneuriales.
14. Dans quelle mesure est-ce que ces affirmations s'appliquent à votre situation : (échelle : 1-Très en désaccord, 2-En désaccord, 3-Un peu en désaccord, 4-Ni en accord/ni en désaccord, 5-Un peu en accord, 6-En accord et 7-Très en accord)
- a. Je ne cherche jamais d'opportunités de démarrage d'entreprise
 - b. J'économise de l'argent pour démarrer une nouvelle entreprise
 - c. Je ne lis pas de documents pertinents sur la façon de mettre en place une nouvelle entreprise
 - d. Je n'ai pas de plans pour démarrer ma propre entreprise
 - e. Je passe du temps à étudier le démarrage d'une nouvelle entreprise

Page 6

15. Avez-vous l'intention de démarrer une nouvelle entreprise dans le futur ?
(échelle : 1 = Pas du tout, 2 = Un peu, 3 = Modérément, 4 = Beaucoup et 5 = Énormément)

16. Avez-vous l'intention d'acheter une nouvelle entreprise dans le futur ?
(échelle : 1 = Pas du tout, 2 = Un peu, 3 = Modérément, 4 = Beaucoup et 5 = Énormément)

Si 2 ou plus à la question 3 ou 4, répondre aux questions suivantes; sinon passez à la page 10.

Page 7

17. Nous aimerions maintenant connaître la clarté et l'intensité des buts entrepreneuriaux que vous souhaitez poursuivre. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les énoncés suivants (échelle : 1-Très en désaccord, 2-En désaccord, 3-Un peu en désaccord, 4-Ni en accord/ni en désaccord, 5-Un peu en accord, 6-En accord et 7-Très en accord) :

- a. Je sais que je veux posséder ma propre entreprise.
- b. J'ai un ensemble clair de buts pour mon avenir en tant qu'entrepreneur.
- c. Je crois que mon objectif de posséder ma propre entreprise est réaliste.
- d. Je crois que je vais être en mesure d'atteindre mon objectif de posséder ma propre entreprise.
- e. Mes idées sont claires quant aux mesures immédiates que je dois prendre pour atteindre mon but de posséder ma propre entreprise.
- f. Mes idées sont claires quant aux mesures à court terme (c.-à-d., dans les 6-12 prochains mois) que je dois prendre pour atteindre mon but de posséder ma propre entreprise.
- g. Mes idées sont claires quant aux mesures à long terme (c.-à-d., plus de 12 mois dans le futur) que je dois prendre pour atteindre mon but de posséder ma propre entreprise.
- h. Je prends les mesures nécessaires pour atteindre mon objectif de posséder ma propre entreprise.

18. Envisagez-vous démarrer/acheter cette nouvelle entreprise :

- a. Dans votre ville natale
- b. Dans votre ville universitaire
- c. Ailleurs
- d. Ne sais pas

19. Envisagez-vous démarrer/acheter cette nouvelle entreprise :

- a. Seul
- b. Avec des partenaires
- c. Ne sais pas

(si « b » sélectionné, répondre à la page suivante; sinon allez à la page 9).

Page 8

20. Est-ce que ces partenaires seraient :
- a. Des membres de la famille
 - b. Des amis de votre région d'origine
 - c. Des amis d'école
 - d. Autre (précisez) _____
21. En ce moment, combien de partenaires participent activement au projet de création d'entreprise ? (Choix de 0 à 10+)

Page 9

22. Considérez-vous:
- a. Commencer à travailler à temps plein dans l'entreprise (c.-à-d., ne pas avoir d'autre emploi en plus de l'entreprise)
 - b. Commencer à travailler à temps partiel dans l'entreprise (c.-à-d., avoir un autre emploi en plus de l'entreprise)
 - c. Ne sais pas
23. Dans combien de mois prévoyez-vous opérer l'entreprise (ou l'acheter) ? (Incertain, 1 à 3 mois, 4-6 mois, etc. jusqu'à +24 mois).
24. Dans quelle mesure comptez-vous réaliser les résultats suivants en étant propriétaire d'une entreprise? (échelle : 1 = Pas du tout, 2 = Un peu, 3 = Modérément, 4 = Beaucoup et 5 = Énormément)
- a. Récompenses financières (richesse personnelle, augmentation du revenu personnel, etc.)
 - b. Indépendance/Autonomie (liberté personnelle, être son propre patron, etc.)
 - c. Récompenses personnelles (reconnaissance publique, croissance personnelle, prouver que j'en suis capable, etc.)
 - d. Sécurité familiale (pour sécuriser le futur des membres de ma famille, pour construire une entreprise transférable, etc.)
 - e. Amélioration sociale (société plus juste et équitable, autonomie des personnes et dignité, réduction de la souffrance, etc.)
 - f. Autre _____
25. Lequel de ces résultats attendus d'être en affaires est le plus important pour vous (Un seul choix possible) ?
- a. Récompenses financières (richesse personnelle, augmentation du revenu personnel, etc.)
 - b. Indépendance/Autonomie (liberté personnelle, être son propre patron, etc.)

- c. Récompenses personnelles (reconnaissance publique, croissance personnelle, prouver que j'en suis capable, etc.)
- d. Sécurité familiale (pour sécuriser le futur des membres de ma famille, pour construire une entreprise transférable, etc.)
- e. Amélioration sociale (société plus juste et équitable, autonomie des personnes et dignité, réduction de la souffrance, etc.)
- f. Autre _____

Page 10

26. Quel est votre niveau de confiance en votre habileté à (de 0 à 100, tranche de 10%) :
- a. Trouver une nouvelle idée de produit ou de service par vous-même
 - b. Faire un brainstorm avec d'autres pour trouver une nouvelle idée de produit ou service
 - c. Identifier le besoin pour un nouveau produit ou service
 - d. Concevoir un produit ou service qui satisfera aux besoins et désirs des clients
 - e. Estimer la demande des clients pour un nouveau produit ou service
 - f. Déterminer un prix compétitif pour un nouveau produit ou service
 - g. Estimer le montant de fonds de démarrage et de fonds de roulement nécessaire pour démarrer une nouvelle entreprise
 - h. Concevoir une campagne de marketing/publicité efficace pour un nouveau produit ou service
 - i. Amener les autres à s'identifier et à croire en ma vision et en mes plans pour une nouvelle entreprise
 - j. Réseauter (c.-à-d., faire des contacts et échanger de l'information avec d'autres)
 - k. Expliquer clairement et de manière concise, verbalement/à l'écrit mes idées de nouvelle entreprise dans des termes de tous les jours
 - l. Superviser des employés
 - m. Recruter et embaucher des employés
 - n. Déléguer des tâches et des responsabilités aux employés dans mon entreprise
 - o. Gérer de manière efficace les problèmes et les crises de tous les jours
 - p. Inspirer, encourager et motiver mes employés
 - q. Former mes employés
 - r. Organiser et maintenir les livres comptables de mon entreprise
 - s. Gérer les actifs financiers de mon entreprise
 - t. Lire et interpréter les états financiers.

Page 11

27. Une opportunité d'affaire peut se définir comme étant une situation dans laquelle des nouveaux produits, services, matières premières ou méthode de production peuvent être introduits avec succès et que l'on pense vendre plus chers que leur coût de production. Autrement dit, c'est la jonction entre les besoins existants ou futurs de

clients et les ressources disponibles pour y répondre, le tout au bon moment et d'une manière perçue comme économiquement rentable.

Dans les cinq (5) dernières années, combien avez-vous identifiés d'opportunités d'affaires ? _____ (0, 1, 2... jusqu'à 10 et +)

28. Pour combien de ces opportunités avez-vous investis des efforts visant à les exploiter dans le futur ? _____ (0, 1, 2... jusqu'à 10 et +)

29. Dans quelle mesure possédez-vous des intérêts à l'égard des activités suivantes : (1 à 5) : (échelle : 1 = Pas du tout, 2 = Un peu, 3 = Modérément, 4 = Beaucoup et 5 = Énormément)

- a. Identifier des nouveaux produits/services pour répondre à un besoin
- b. Planifier le développement et la mise en marché de nouveaux produits/services
- c. Expliquer et convaincre les autres de sa vision ou de son projet d'affaires
- d. Recruter, former, gérer et diriger des employés
- e. Gérer, organiser et interpréter des états financiers

Page 12

30. Indiquez les opinions des personnes suivantes à propos de votre choix pour la carrière d'entrepreneur (être à son propre compte) pour vous. Veuillez indiquer « Non applicable » si vous n'avez pas une relation particulière (p.ex. époux/partenaire de vie) (échelle : 1 = Extrêmement négative, 2 = Négative, 3 = Légèrement négative, 4 = Neutre (ni négative, ni positive), 5 = Légèrement positive, 6 = Positive, 7 = Extrêmement positive, et 0 = Ne s'applique pas/Ne sait pas)

- a. Mes parents
- b. Mon époux/Partenaire de vie
- c. Mes frères et sœurs
- d. Ma famille
- e. Mes amis proches
- f. En général, mes connaissances

31. Indiquez l'importance que vous accordez à l'opinion des personnes suivantes dans votre choix de statut d'emploi : (échelle : 1 = Pas du tout important, 2 = Peu important, 3 = À peine important, 4 = Neutre, 5 = Modérément important, 6 = Très important, 7 = Extrêmement important et 0 = Non applicable/Ne sait pas)

- a. Mes parents
- b. Mon époux/Partenaire de vie
- c. Mes frères et sœurs
- d. Ma famille

- e. Mes amis proches
 - f. En général, mes connaissances
32. Un mentor se définit comme « une personne de rang élevé, expérimentée ou avec de l'expertise qui enseigne, conseille, inspire, guide et aide une autre personne à se développer personnellement et professionnellement ».
- a. Combien de personnes dans votre vie peuvent être considérées comme des « mentor » ? (0, 1, 2... jusqu'à 10 et +)
 - b. De ces gens, combien d'entre-eux possèdent une entreprise ? (0, 1, 2... jusqu'à 10 et +)
 - c. En excluant les membres de votre famille immédiate (parents, grands-parents, frères/sœurs), combien de personnes dans votre vie peuvent être considérées comme des « mentors » ? (0, 1, 2... jusqu'à 10 et +)
33. Est-ce qu'un de vos parents a déjà possédé ou possède actuellement une entreprise ? (OUI/NON)
34. Est-ce qu'un membre de votre famille autre que vos parents possède ou a déjà possédé une entreprise ? (OUI/NON)
35. Avez-vous déjà travaillé dans une entreprise détenue par un membre de votre famille ? (OUI/NON)

Page 13

36. Pour chaque item, indiquez le degré d'accord qui correspond le mieux à votre sentiment : (échelle : 1-Très en désaccord, 2-En désaccord, 3-Un peu en désaccord, 4-Ni en accord/ni en désaccord, 5-Un peu en accord, 6-En accord et 7-Très en accord)
- a. Dans les périodes incertaines, je pense généralement que ce qui va arriver est le mieux pour moi
 - b. Si quelque chose peut tourner mal pour moi, ça tournera mal
 - c. Je suis toujours optimiste à propos de mon futur
 - d. Je ne m'attends presque jamais à ce que les choses aillent dans le sens que je désire
 - e. Je compte rarement sur les bonnes choses qui pourraient m'arriver
 - f. D'une façon générale, je m'attends à ce que les meilleures choses m'arrivent plutôt que les mauvaises
37. Veuillez lire chacune des affirmations suivantes et indiquer votre niveau d'accord avec l'énoncé : (échelle : 1-Très en désaccord, 2-En désaccord, 3-Un peu en désaccord, 4-Ni en accord/ni en désaccord, 5-Un peu en accord, 6-En accord et 7-Très en accord) :
- a. Je me fixe souvent un but mais choisis plus tard d'en poursuivre un différent.
 - b. J'ai déjà été obsédé par une certaine idée ou un projet pour un court moment mais perdu l'intérêt par la suite

- c. J'ai de la difficulté à maintenir le « focus » sur un projet qui prend plus que quelques mois à compléter
- d. Les nouvelles idées et projets me distraient parfois de ceux précédents
- e. Je finis quoi que ce soit que je commence
- f. Les échecs ne me découragent pas
- g. Je suis diligent/appliqué
- h. Je suis un travailleur acharné

Page 14

38. Veuillez lire chacune des affirmations suivantes et indiquer votre niveau d'accord avec l'énoncé : (échelle : 1-Très en désaccord, 2-En désaccord, 3-Un peu en désaccord, 4-Ni en accord/ni en désaccord, 5-Un peu en accord, 6-En accord et 7-Très en accord) :
- a. Je peux toujours résoudre des problèmes difficiles si j'essaie assez fort.
 - b. Si quelqu'un s'oppose à moi, je peux trouver les moyens et les façons d'avoir ce que je veux.
 - c. C'est facile pour moi de rester fixé à mes objectifs et de les atteindre.
 - d. Je suis confiant que je pourrais gérer efficacement des événements imprévus.
 - e. Grâce à mes ressources, je sais comment gérer des situations imprévues.
 - f. Je peux régler la plupart des problèmes si j'y investis l'effort nécessaire.
 - g. Je peux demeurer calme lorsque je suis face à des difficultés parce que je peux me fier à mes capacités d'adaptation.
 - h. Lorsque je suis confronté à un problème, je peux habituellement trouver plusieurs solutions.
 - i. Si j'ai un problème, je peux habituellement penser à une solution.
 - j. Je peux habituellement gérer toutes les situations qui se présentent.

Page 15

Dans cette dernière section, nous souhaitons connaître votre profil sociodémographique.

39. Quel est votre âge ?

40. Quel est votre statut matrimonial?

- a. Avec partenaire (marié, conjoint. de facto)
- b. Sans partenaire (célibataire, divorcé, veuf)

41. Combien d'enfants avez-vous à votre charge ? (0, 1, 2... 6 et +)

42. Lors de la dernière année fiscale, quel est votre revenu brut approximatif ?

- a. En bas de 15,000 \$
- b. 15,001 - 25,000 \$
- c. 25,001 \$ - 50,000 \$
- d. 50,001 \$ - 75,000 \$

- e. 75,001 \$ - 100,000 \$
- f. 100,001 \$ - 250,000 \$
- g. 250,001 \$ ou plus

43. Pendant combien de mois pouvez-vous vivre sur vos réserves financières sans aucune autre source de revenus ? (0 à 3, 4 à 6, ... jusqu'à plus de 24 mois).
44. Selon vous, obtenir des capitaux (ex. : de la banque, de fonds spécialisés ou autres) pour soutenir le démarrage ou le développement d'une entreprise serait : (1-Très difficile, 2-Assez difficile, 3-Un peu difficile, 4-Ni facile, ni difficile, 5-Un peu facile, 6-Assez facile et 7-Très facile)
45. Combien d'années d'expérience de travail à temps plein avez-vous ? (0, 1, 2,... jusqu'à 11 et +)
46. De ce nombre, combien d'années d'expérience de travail comme superviseur/gestionnaire à temps plein avez-vous ? (0, 1, 2,... jusqu'à 11 et +)
47. Combien d'années d'expérience de travail à temps partiel avez-vous ? (0, 1, 2,... jusqu'à 11 et +)
48. Dans quel pays êtes-vous né ? (Canada, États-Unis, Mexique, Colombie, Brésil, France, Belgique, Suisse, Maroc, Algérie, Tunisie, Sénégal, Côte d'Ivoire, Cameroun, Madagascar, Italie, Chine, Vietnam, Allemagne, Royaume-Uni, Japon, AUTRE____)
49. De quel pays avez-vous la nationalité ? (Canada, États-Unis, Mexique, Colombie, Brésil, Angleterre, France, Belgique, Suisse, Maroc, Algérie, Tunisie, Sénégal, Côte d'Ivoire, Cameroun, Madagascar, Italie, Chine, Vietnam, Allemagne, Royaume-Uni, Japon, AUTRE____)
50. À quelle origine ethnique appartenez-vous ? (Blanc, Noir, Autochtones, Arabe, Latino-Américain, Chinois, Sud-Asiatique (Inde, Sri-Lanka, etc), Asie du Sud-Est (Vietnam, Cambodge, etc.), Coréen, Philippin, AUTRE____)
51. Depuis combien de générations votre famille vit-elle dans le pays dont vous avez la nationalité ? (Si la réponse est différente entre le côté maternel et le côté paternel, choisissez le plus petit des deux nombres)
- a. Zéro. J'ai immigré ici.
 - b. Une. Mes parents ont immigré ici et ensuite je suis né ici.
 - c. Deux. Mes grands-parents ont immigré ici, et ensuite mes parents sont nés ici.
 - d. Trois ou plus.
52. En termes de richesse financière par rapport aux autres personnes résidant dans votre pays, considérez-vous votre famille :

- a. En dessous du seuil de pauvreté
- b. Dans la moyenne (classe moyenne)
- c. Au dessus de la moyenne (la classe supérieure)

53. Dans votre jeunesse, vous avez été élevé principalement :

- a. Dans une grande ville (+ 1 million)
- b. Dans une ville moyenne (entre 50 000 et 1 million)
- c. Dans une petite ville (entre 15 000 et 50 000)
- d. Dans un village/milieu rural (moins 15 000)
- e. Déménagé souvent (différents milieux)

54. À quel niveau d'étude êtes vous inscrit actuellement?(échelle :premier cycle, deuxième cycle, troisième cycle)

55. Quel est votre domaine d'étude? (Échelle : Arts, lettre et langues, Éducation, Psychologie, Science de la gestion. Sciences humaines et sociales, Sciences pures et génie, Sciences de la santé).

56. Quel est votre spécialisation? (échelle Comptabilité, Entrepreneuriat, Finance, Générale, Logistique, Management, Marketing, Ressources humaines).

57. Quels cours parmi les suivants avez-vous suivi ? (excluant la session en cours)

UQTR :

ADM1082
GAE1002
GAE1003
GAE1037
GAE1038
GAE1039
GAE1042

UQO :

MNG1383
MNG1373
DEV6053

UQAT :

SCH6004
ADM36002
MGO709
2MGO710

UQAR :

ADM24704
ADM31504
ADM39904
ADM23083
ADM23599
ADM24599
ADM40004
MBA8472
MBA8S92
MBA8S93
DEV71285
DSC65797

Sherbrooke :

INS-105
INS-124
INS-134
INS-144
INS-154
INS-181
INS-236
INS-442
INS-503
INS-552
INS-710
INS-741
INS-750
INS-754
INS-803

Laval :

ENT-1000
MNG-2112
MNG-2113
MNG-2114
MNG-1100
MNG-1101
MNG-2108
MNG-63355
MNG-63449
MNG-64971

HEC :

ADM1082

GAE1002
GAE1003
GAE1037
GAE1038
GAE1039
GAE1042

Téluq :

ADM 2014
ADM 2114
ADM 9001
ADM 9002

ETS :

GPO605
ENT810
ENT820
ENT830

Polytechnique :

IND8137
IND4711

Advancia ????

58. En moyenne, vos résultats universitaires jusqu'à maintenant sont :

- a. Excellents (A- à A+)
- b. Très bien (B- à B+)
- c. Bien (C- à C+)
- d. Faibles (D+ ou moins)

59. De manière spécifique, vos résultats universitaires moyens dans vos cours en entrepreneuriat sont :

- a. Excellents (A- à A+)
- b. Très bien (B- à B+)
- c. Bien (C- à C+)
- d. Faibles (D+ ou moins)
- e. Non applicable (pas de cours en entrepreneuriat)

60. Avez-vous suivi d'autres cours/formation en entrepreneuriat autres que ceux dispensés à cette université (OUI/NON) ?

61. Dans combien d'années prévoyez-vous obtenir votre diplôme ? (1 an, 2, ... 5 et plus)

62. Quel est votre statut d'étudiant actuel?

- a. Temps plein
- b. Temps partiel

63. Quel est votre statut d'emploi actuel?

- a. Temps plein
- b. Temps partiel
- c. Non employé
- d. Travailleur autonome

64. Souhaitez-vous recevoir un résumé des résultats de cette recherche par courriel ?
(OUI/NON)

65. Souhaitez-vous participer au tirage des 20 certificats-cadeaux de 25\$ dans une
librairie universitaire ? (OUI/NON)

66. Pour terminer, selon vous, quel est l'effet d'avoir participé à cette recherche sur votre
intention de devenir un entrepreneur dans le futur ?

- a. Neutre
- b. Positif (davantage l'intention après avoir participé)
- c. Négatif (moins l'intention après avoir participé)

Nous vous remercions d'avoir pris le temps de répondre à ce questionnaire. Veuillez
prendre note que le résumé sera produit dans plusieurs mois et vous parviendra par la
suite.